

**MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK DALAM
MENINGKATKAN MUTU PEMBELAJARAN
DI MTS NEGERI 2 PESAWARAN**

SKRIPSI

**SITI MUNAWAROH
NPM 1911030411**



Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
TAHUN 2024**

**MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK DALAM
MENINGKATKAN MUTU PEMBELAJARAN
DI MTS NEGERI 2 PESAWARAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-
Syarat Guna Mendapatkan Gelar Sarjana (S1)

**Oleh :
Siti Munawaroh
NPM : 1911030411**

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam



**Pembimbing I : Prof. Dr. H. Achmad Asrori, MA
Pembimbing II : Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd**

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
TAHUN 2024**

ABSTRAK

Manajemen sumber daya adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen Sumber Daya Manusia atau MSDM yaitu sebagai sebuah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja.

Tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui serta mendiskripsikan Perencanaan, Penyeleksian, Pengangkatan, Penempatan dan Pelatihan Manajemen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di MTS Negeri 2 Pesawaran.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan teknik pengumpulan data yaitu, wawancara dan dokumentasi. Analisis data penelitian ini di peroleh melalui langkah-langkah reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Uji kredibilitas atau data kepercayaan terhadap data hasil penelitian dari berbagai macam cara, cara yang dilakukan untuk menguji keabsahan data dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik triangulasi. Triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah triangulasi sumber.

Hasil dari penelitian ini yaitu untuk menunjukkan bahwa manajemen tenaga pendidik di MTs Negeri 2 Pesawaran yaitu 1) Perencanaan manajemen tenaga pendidik, pihak madrasah tidak menyebarkan pengumuman atau brosur terkait penerimaan tenaga pendidik baru, karena di tahun ajaran baru selalu ada pelamar yang menyerahkan surat lamaran, dan di tinjau oleh kepala tata usaha, waka kurikulum dan guru senior, selanjutnya di lakukan pengecekan apakah ada kekurangan tenaga pendidik pada bidang yang di lamar. 2) Penyeleksian Tenaga Pendidik, memiliki beberapa tahapan, pertama tahap menganalisis data, kedua tahap tes yang terdiri dari tes pemberkasan, tes lisan, serta wawancara, dan yang terakhir adalah tahap penerimaan dan penolakan yang mana hasil ini diperoleh dari penilaian. . 3) Pengangkatan Tenaga Pendidik PNS di lakukan langsung dari Kanwil, untuk pelamar honorer pengangkatan dilakukan oleh kepala madrasah yang di tentukan dari hasil seleksi sebelumnya. 4) Penempatan Tenaga Pendidik dilakukan setelah melalui proses seleksi dan lamaran di terima. Selanjutnya tenaga pendidik baru akan di tempatkan pada posisi yang sesuai dengan latar belakang

pendidikan atau ijazah. tidak hanya untuk pegawai baru, pegawai lama juga jika memang pencapaian dan hasil evaluasi rutin nya memenuhi syarat tertentu untuk naik jabatan akan dilakukan pengangkatan. Pelatihan Tenaga Pendidik yaitu mengadakan pelatihan-pelatihan dan seminar tentang wawasan kerja dan keahlian, untuk pelatihan tersebut tenaga pendidik akan ikut serta dalam pelatihan diklat dan MGMP sesuai bidang studi dan ada juga pelatihan guru pintar, dan pelatihan juga rutin di ikuti oleh dewan guru dan di dukung oleh kepala madrasah agar tenaga pendidik dapat mengembangkan karir dan membantu meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah.

Kata Kunci : Manajemen Tenaga Pendidik



ABSTRACT

Resource management is the science and art of managing the relationship and role of the workforce so that it effectively and efficiently helps realize the goals of the company, employees and society. Human Resource Management or HRM is a science and art of regulating the relationship and role of labor.

The purpose of the study was to determine and describe the Planning, Selection, Appointment, Placement and Training of Educators Management in Improving Learning Quality at MTS Negeri 2 Pesawaran.

This research uses qualitative methods with data collection techniques, namely, interviews and documentation. This research data analysis is obtained through data reduction steps, data presentation and conclusion drawing. Test credibility or data confidence in the research data from various ways, the way to test the validity of the data in this study is to use triangulation techniques. The triangulation used in this research is source triangulation.

The results of this study are to show that the management of teaching staff at MTs Negeri 2 Pesawaran, namely 1) Planning the management of teaching staff, the madrasah does not spread announcements or brochures related to the acceptance of new teaching staff, because in the new school year there are always applicants who submit application letters, and are reviewed by the head of administration, vice curriculum and senior teachers, then check whether there is a shortage of teaching staff in the field applied for. 2) Selection of Educators, has several stages, the first is the stage of analyzing data, the second is the test stage which consists of filing tests, oral tests, and interviews, and the last is the acceptance and rejection stage where these results are obtained from the assessment. . 3) The appointment of civil servant educators is carried out directly from the Regional Office, for honorary applicants the appointment is made by the madrasah head who is determined from the results of the previous selection.4) Placement of Educators is carried out after going through the selection process and the application is accepted. Furthermore, new educators will be placed in positions that are in accordance with their educational background or diploma. Not only

for new employees, old employees also if their achievements and routine evaluation results meet certain requirements for promotion will be appointed. Training of Educators, namely holding trainings and seminars on work insight and expertise, for this training educators will participate in training and MGMP according to their field of study and there is also smart teacher training, and training is also routinely attended by the teacher council and supported by the madrasah head so that educators can develop their careers and help improve the quality of education in the madrasah.

Keywords : Management of Educators



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Siti Munawaroh
NPM : 1911030411
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK DALAM MENINGKATKAN MUTU PEMBELAJARAN DI MTS NEGERI 2 PESAWARAN”** merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan plagiat ataupun duplikasi dari karya orang lain kecuali dari pada bagian yang telah dirujuk atau yang disebut dengan footnote dan daftar pustaka. Apabila terbukti adala penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab semuanya ada pada penyusun. Demikian surat pernyataan ini saya buat harap dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, 7 Desember 2023

Penulis,




Siti Munawaroh
1911030411

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN

Alamat: Jl. Datto K.H. Hadro S. R. Amin, Sukarame Bandar Lampung, Ueta. (0721) 703260

PERSETUJUAN

Judul: Manajemen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di Mts Negeri 2 Pesawaran

Nama: Siti Munawaroh

Npm: Manajemen Pendidikan Islam

Jurusan: 1911030411

Fakultas: Tarbiyah dan Keguruan

MENYETUJUI

Untuk dimunaqsyahkan dan dipertahankan dalam sidang munaqsyah
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Pembimbing II


Prof. Dr. H. Achmad Asrori, MA


Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd

NIP.195507101985031003

NIP.197208182006041006

Mengetahui

Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam


Dr. Hj. Yetri, M.Pd

NIP.196512151994032001



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN

Alamat: Jl. Lengkong H. Endro Suratin, Sukarame Bandar Lampung telp. (0721) 703260

PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul "Manajemen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di MTS Negeri 2 Pesawaran" disusun oleh Siti Munawaroh, NPM 1911030411, program studi Manajemen Pendidikan Islam, telah diujikan dalam sidang Munawaroh di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal : Kamis/21 Desember 2023!

TIM PENGUJI

Ketua

: Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd

Sekretaris

: Devin Cumbuan Putri, M.Pd

Penguji Utama

: Dr. H. Abdurrahman, M.Ag

Penguji Pendamping I

: Prof. Dr. H. Achmad Asrori, MA

Penguji Pendamping II

: Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd

Mengetahui,
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan



Nirva Diana, M.Pd
6408281988032002

MOTTO

﴿ ٦ ﴾ فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ﴿ ٧ ﴾

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain).” (Q.S Al-Insyirah 6-7)



PERSEMBAHAN

Segala puji bagi Allah SWT Dzat yang maha sempurna karena telah memberikan rahmat dan hidayahnya sehingga peneliti telah menyelesaikan skripsi ini, shlawat serta salam selalu tercursahkan kepada Baginda kita Nabi Muhammad SAW. Dengan semangat, usaha, do'a akhirnya skripsi ini dapat peneliti selesaikan. Maka dengan penuh rasa syukur dan tulus ikhlas skripsi ini peneliti persembahkan kepada :

1. Orang tua tercinta, ibunda Lastri yang telah mendidik dan membesarkan saya hingga saat ini, yang selalu memberikan dukungan terbesar baik waktu maupun materi, dan terimakasih pula untuk setiap do'a yang selalu dipanjatkan dalam setiap waktu untuk saya. Dan telah membuat saya bangkit dari kata menyerah, sehingga saya mampu menyelesaikan pendidikan strata satu di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
2. Saudaraku Ahmad Sanwari, yang telah membuat saya bangkit dari kata menyerah dan banyak berkorban untuk saya sehingga saya bisa menutut ilmu hingga strata satu di Universitas Islam Negeri Raden Intan Bandar Lampung.
3. Saudari/Saudariku Nani Yusnita dan Asih Yulita yang selalu mendoakan kelancaran study adiknya dan selalu mensupport serta memberikan semangat yang tiada henti, agar terselesaikan pendidikan SI ini.
4. Teruntuk Sodiah Tama Ramdhan terimakasih sebagai partner yang telah meluangkan waktu, tenaga, maupun materi. Dan terimakasih telah mensupport dan berkontribusi banyak dalam penulisan skripsi ini, semoga selalu diberikan kesehatan dan kebahagiaan.
5. Almamater Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang telah memberikan pengalam yang sangat berharga untuk masa depan yang lebih baik.

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Siti Munawaroh dilahirkan pada tanggal 08 April 2000 tepat di Desa Way Harong, Kecamatan Waylima, Kabupaten Pesawaran, putri bungsu dari 4 saudara dari pasangan bapak Aang Junaidi dan ibu Lastri.

Pendidikan bermula di SD Negeri 6 Wayharong dan lulus pada tahun 2012, kemudian melanjutkan pendidikan menengah pertama di MTS Negeri 2 Pesawaran dan lulus pada tahun 2015, kemudian melanjutkan kembali pada jenjang pendidikan menengah kejuruan di SMK Pelita Gedong Tataan jurusan Teknik Komputer dan Jaringan (TKJ) dan lulus pada tahun 2018.

Pada tahun 2019 penulis terdaftar sebagai mahasiswa UIN Raden Intan Lampung, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Prodi Manajemen Pendidikan Islam melalui jalur UM-PTKIN. Pada waktu SMP penulis mengikuti organisasi pramuka dan Drum Band, dan di jenjang SMK penulis mengikuti organisasi Pramuka, Drum Band dan Angklung.

Selama perkuliahan di UIN Raden Intan Lampung penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata dari rumah (KKN-DR) di desa Wayharong Kecamatan Waylima Kabupaten Pesawaran selama 40 hari pada bulan juni-juli 2022. Pada bulan Agustus-September di tahun yang sama penulis mengikuti Praktik Pengalaman Lapangan (PPL) di MI Nurul Ulum Bandar Lampung.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillah segala puji bagi Allah dan rasa syukur penulis panjatkan kehadiran ALLAH SWT yang telah memberikan segala rahmat, taufik, hidayah, nikmat dan karunia-Nya, salawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan pada junjungan kita Nabi Muhammad SAW beserta keluarganya, para sahabatnya, dan para pengikutnya hingga akhir zaman.

Dengan rasa syukur yang mendalam akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Perencanaan Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran” terimakasih banyak kepada semua pihak yang terlibat dalam penulisan skripsi ini dengan segala motivasi dan partisipasinya. Secara khusus saya ucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.
2. Dr. Yetri, M.Pd dan Dr. Riyuzen Praja Tuala, M.Pd selaku Ketua Jurusan Menejemen Pendidikan Islam dan Sekretaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.
3. Prof. Dr. H. Achmad Asrori, MA dan Dr. Ahmad Fuzan, M.Pd selaku Pembimbing I dan Pembimbing II yang sudah memberikan bimbingan, arahan dan motivasi kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu Sri Purwanti Nasution, M.Pd selaku Tata Usaha Jurusan Manajemen Pendidikan Islam UIN Raden Intan Lampung yang sudah mendidik dan memberikan pengetahuan kepada penulis.
5. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan serta Staf Jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang sudah memberikan pengetahuan kepada penulis.
6. Bapak kepala Madrasah MTs Negeri 2 Pesawaran, Kepala TU, Guru dan Tenaga Pendidik yang sudah memberikan izin kepada penulis untuk melaksanakan penelitian.
7. Sahabat seperjuangan Siti Nursiah, Witri Apriliya, Elsy Ulpa Asyari, Siti Najwa Muyasaroh, Cindy Santika, yang selalu menemani sejak masuk Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

Jurusan Manajemen Pendidikan Islam dan selalu memberikan dukungan kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi.

8. Sahabat –sahabatku yang selalu mensupport dan mendo’akan Dessy Nurmala Dewi, Ratna Dewi, Siti Hasani dan Rini Dwi Lestari.
9. Teman – teman mahasiswa MPI kelas H Angkatan 2019 Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masi jauh dari kata sempurna, maka dari itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun. Penulis berhadap semoga dapat memberi manfaat keilmuan yang berarti dalam ilmu dibidang Manajemen Pendidikan Islam. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca pada umumnya. Semoga segala bimbingan dan bantuan serta perhatian yang diberikan mendapatkan balasan dari Allah SWT Aamiin.

Bandar Lampung,
November 2023
Penulis,

Siti Munawaroh
NPM. 1911030411

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
ABSTRAK	iii
SURAT PERNYATAAN	vii
SURAT PERSETUJUAN	ix
SURAT PENGESAHAN.....	x
MOTTO	xi
PERSEMBAHAN.....	xii
RIWAYAT HIDUP	xiii
KATA PENGANTAR.....	xiv
DAFTAR ISI.....	xvi
DAFTAR TABEL.....	xviii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Penegasan Judul.....	1
B. Latar Belakang Masalah.....	3
C. Fokus Dan Sub-Fokus Masalah	10
D. Rumusan Masalah	11
E. Tujuan Penelitian	12
F. Manfaat Penelitian	12
G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Releven	13
H. Metode Penelitian	18
I. Sistematika Pembahasan	21
BAB II LANDASAN TEORI	23
A. Manajemen Tenaga Pendidik.....	23
1. Pengertian Manajemen	23
2. Pengertian Manajemen Tenaga Pendidik	26
3. Tujuan Manajemen Tenaga Pendidik	28
4. Tugas dan Peran Manajemen Tenaga Pendidik ..	29
5. Fungsi Manajemen Tenaga Pendidik	30
6. Proses Manajemen Tenaga Pendidik	36
B. Mutu Pembelajaran	46
1. Pengertian Mutu Pembelajaran	46

2. Manajemen Mutu Pembelajaran	48
3. Indikator Mutu Pembelajaran	49
BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN.....	52
A. Gambaran Umum Objek	52
B. Penyajian Data dan Fakta Lapangan	64
BAB IV ANALISIS DATA DAN HASIL PENELITIAN.....	71
A. Deskripsi Hasil Penelitian	71
B. Temuan Penelitian	78
BAB V PENUTUP	82
A. Kesimpulan	82
B. Rekomendasi.....	84
DAFTAR RUJUKAN	85
LAMPIRAN.....	89



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Keadaan Tenaga Pendidik MTS NEGERI 2 Pesawaran Tahun 2023/2024

Tabel 1.2 Jumlah Siswa di MTS NEGERI 2 Pesawaran Tahun 2023/2024

Tabel 3.1 Keadaan Sarana dan Prasarana MTsN 2 Pesawaran

Tabel 3.2 Kondisi Bangunan di MTsN 2 Pesawaran

Tabel 3.3 Daftar Nama Guru MTsN 2 Pesawaran

Tabel 3.4 Daftar Nama Pegawai MTsN 2 Pesawaran



DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Struktur Organisasi MTs N 2 Pesawaran

Gambar 3.2 Denah Lokasi / Ruangan MTsN 2 Pesawaran



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Surat Penelitian
- Lampiran 2. Surat Balasan Penelitian
- Lampiran 3. Dokumentasi
- Lampiran 4. Dokumentasi Wawancara
- Lampiran 5. Pedoman Wawancara
- Lampiran 6. Transkrip Wawancara



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Sebelum menjelaskan lebih lanjut serta menguraikan isi penelitian ini maka penulis akan menjelaskan istilah yang terkandung dalam judul penelitian ini, penelitian ini yang berjudul : (MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK DALAM MENINGKATKAN MUTU PEMBELAJARAN DI MTS NEGERI 2 PESAWARAN) agar tidak terjadi kesalah pahaman antara pembaca dengan apa yang di maksud oleh penulis, maka penulis akan memberikan penjelasan judul secara singkat sebagai berikut :

1. Manajemen

Manajemen adalah rangkaian-rangkaian aktivitas yang terdiri dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan pengendalian untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang telah ditargetkan melalui pemanfaatan sumber daya manusai dan sumber-sumber lainnya. Manajemen juga merupakan sebuah kegiatan pengelolaan sumber daya baik berupa orang, dana, dan tenaga yang mana dari kegiatan tersebut dapat mencapai sesuatu yang sudah diharapkan.

Kegiatan manajemen 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.¹

2. Tenaga Pendidik

Tenaga pendidik adalah anggota masyarakat yang bertugas membimbing, mengajar, dan atau melatih peserta

¹ Haris Nurdiansyah, *Robbi Saepul Rahman, Pengantar Manajemen*, (Yogyakarta: Diandra Kreatif, 2019), 3.

dididik. 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.² 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.

3. Peningkatan Mutu Pembelajaran

Istilah mutu adalah suatu terminologi subjektif dan relative yang dapat diartikan dengan berbagai cara dimana setiap definisi bisa didukung oleh argumentasi yang sama baiknya. Secara luas mutu dapat diartikan sebagai karakteristik dari produk atau jasa yang memuaskan kebutuhan konsumen/pelanggan. Karakteristik mutu dapat diukur secara kuantitatif dan kualitatif. Dalam pendidikan, mutu adalah suatu keberhasilan proses belajar yang menyenangkan dan memberikan kepuasan. Peran serta masyarakat khususnya orang tua siswa dalam penyelenggaraan pendidikan selama ini sangat minim. Partisipasi masyarakat selama ini pada umumnya sebatas pada dukungan dana, sementara dukungan lain seperti pemikiran, moral, dan barang/jasa kurang diperhatikan. Masyarakat merupakan komponen utama terselenggaranya proses pendidikan. Kontribusi masyarakat di lingkungan sekolah perlu dioptimalkan sebagai upaya pemberdayaan dalam rangka mewujudkan visi dan misi sekolah dengan paradigma pendidikan yang baru.³

Pembelajaran adalah proses interaksi peserta didik dengan pendidik dan sumber belajar pada suatu lingkungan belajar. Pembelajaran merupakan bantuan yang diberikan pendidik agar dapat terjadi proses perolehan ilmu dan

² Tonich, *Evaluasi Program Peningkatan Kualifikasi Akademik bagi Guru*, (Palangka Raya, 2019), 1.

³ Supadi, *Manajemen Mutu Pendidikan*, (Jakarta Timur: UNJ Press Ikatan Penerbit Indonesia (IKAPI), 2020), 65.

pengetahuan, penguasaan kemahiran dan tabiat, serta pembentukan sikap dan kepercayaan kepada peserta didik. Dengan kata lain, pembelajaran adalah proses untuk membantu peserta didik supaya dapat belajar dengan baik. Proses pembelajaran dialami sepanjang hayat, serta dapat berlaku dimanapun dan kapanpun.

4. MTS Negeri 2 Pesawaran

Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Pesawaran adalah salah satu MTS Negeri yang berada di bawah Kementerian Agama. Sekolah ini terletak di Jl .H.Subeki Desa Gunung Rejo Kecamatan Way Lima Kabupaten Pesawaran.

B. Latar Belakang Masalah

Salah satu komponen penting dalam pendidikan adalah tenaga pendidik. Dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 2 ayat 1 dijelaskan bahwa guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa tenaga pendidik diakui sebagai tenaga profesional. Posisi tenaga pendidik dalam pendidikan menjadi sangat penting dan seharusnya mendapatkan perhatian khusus dari pemerintah.

Tenaga pendidik dan kependidikan dalam proses pendidikan memegang peranan strategis terutama dalam upaya membentuk watak bangsa melalui pengembangan keperibadian dan nilai-nilai yang diinginkan. Dipandang dari dimensi pembelajaran, peranan pendidik (guru, dosen, pamong pelajar, instruktur, tutor, widyaiswara) dalam masyarakat Indonesia tetap dominan sekalipun teknologi yang dapat dimanfaatkan dalam proses pembelajaran berkembang amat cepat. Hal ini disebabkan karena ada dimensi-dimensi proses pendidikan, atau lebih khusus lagi proses pembelajaran, yang diperankan oleh pendidik yang tidak dapat digantikan oleh teknologi. Fungsi mereka tidak akan

bisa seluruhnya dihilangkan sebagai pendidik dan pengajar bagi peserta didiknya.⁴

Dalam perspektif masyarakat, tenaga pendidik dipandang sebagai tenaga profesional. Tenaga pendidik dipandang sebagai tenaga profesional karena tenaga pendidik melaksanakan suatu profesi atau pekerjaan sesuai dengan keahliannya. Seorang tenaga pendidik wajib memiliki kualifikasi pendidik.

Keberadaan tenaga pendidik tidak bisa dianggap remeh mengingat mereka juga turut berperan dalam kelancaran proses kegiatan belajar maupun administrasi. Oleh karena tenaga kependidikan, masing-masing memiliki standar kualifikasi dan kompetensi. Jika standar tersebut tidak terpenuhi maka seseorang dianggap tidak memiliki kompetensi untuk menjadi seorang tenaga kependidikan.

Faktor guru apabila kita cermati merupakan faktor yang sangat penting dan tidak dapat diganti oleh apapun, karena guru sebagai subyek pendidik dan sebagai penentu keberhasilan dalam pendidikan itu sendiri. Nana Sudjana menyebutkan bahwa prestasi siswa sangat dipengaruhi oleh guru dan guru merupakan pelaku utama dalam peningkatan prestasi belajar siswa.⁵

Berhasil atau tidaknya penyelenggaraan pendidikan bermutu sangat tergantung pada mutu para anggota masyarakat yang mengabdikan dan petugas yang melaksanakannya, mereka itu adalah tenaga pendidik. Melakukan peran dan fungsi sebagai kepala sekolah harus mampu memiliki strategi yang tepat untuk mengoptimalkan tenaga pendidik melalui kerja sama atau kooperatif, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.⁶

Dalam hal ini kepala sekolah harusnya memiliki program perencanaan kegiatan yang dirumuskan secara operasional

⁴ Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI. (2009). Manajemen Pendidikan. Bandung: Alfabeta, h. 229

⁵ Haidir & Salim. (2014). Strategi Pembelajaran. Medan: Perdana Publishing, h. 26.

⁶ Mastuhu. (2003). Menata Ulang Pemikiran Sistem Pendidikan Nasional, Yogyakarta: Safria Insani Press, h. 103-109.

dengan memperhitungkan segala faktor yang berkaitan dengan pelaksanaan dan pencapaian program tersebut.⁷

Hasibuan mengemukakan bahwa “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”. Dalam definisi diatas memberikan penekanan dalam pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia atau MSDM yaitu sebagai sebuah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja. Dalam melakukan kegiatan manajemen sumber daya tidak hanya bagaimana seseorang pimpinan mendesain sebuah formulasi tertentu dalam mengaplikasikan para sumber daya pegawai yang ada sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

Sumber daya manusia atau personalia merupakan orang-orang yang akan menggerakkan semua program yang direncanakan oleh sekolah. Tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai tanpa pemenuhan personalia, karena tidak ada yang menggerakkan program-program yang direncanakan sebagai jalan tercapainya tujuan.⁸ Contoh sumber daya manusia atau personalia di sekolah yaitu tenaga pendidik. Seperti yang dijelaskan dalam firman Allah SWT surah Ali Imran Ayat 159 berikut ini:

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ ۚ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظًا لَّالْقَلْبِ لَأَنفَضُوا مِنْ حَوْلِكَ ۚ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ ۚ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

Artinya: “Maka berkat rahmat Allah engkau (Muhammad) berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya engkau bersikap keras dan berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekitarmu. Karena itu maafkanlah mereka dan mohonkanlah ampunan untuk mereka, dan

⁷ Rusydi Ananda dan Tien Rafida. (2017). Pengantar Evaluasi Program Pendidikan, Medan: Perdana Publishing, h. 5.

⁸ Ardana, I Komang, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012

bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu”

Pembahasan tentang sumber daya, salah satu sumber daya yang mempunyai peran penting di dalam proses manajemen adalah sumber daya manusia atau personalia. Secara umum, sumber daya atau personalia di sekolah adalah kepala madrasah, tenaga pendidik, staf tata usaha dan karyawan sekolah. Sumber daya merupakan orang-orang yang akan menggerakkan semua program yang di rencanakan sekolah.

SDM pendidikan menjadi faktor penting dalam menjalankan manajemen pendidikan, dengan kontribusinya dalam penyelenggaraan pendidikan dapat menciptakan manusia yang bermutu. Pendidik dan tenaga kependidikan sebagai salah satu sumber daya manusia merupakan tenaga yang memegang peran penting dan strategis terutama dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan, karena pendidik dan tenaga kependidikan kesehariannya secara langsung berinteraksi dengan peserta didik.

Tenaga pendidik merupakan personil yang akan menggerakkan program sekolah, khususnya dalam bidang pendidikan dan pembelajaran. Tenaga pendidik bertugas memajukan dan mengembangkan pendidikan agar sesuai dengan Visi dan Misi sekolah serta tujuan pendidikan. Selain itu, tugas utama tenaga pendidik adalah membentuk prestasi dan kepribadian peserta didik melalui pembelajaran. Tenaga pendidik mempunyai peran besar dalam meningkatkan pembelajaran peserta didik, yang merupakan tujuan utama dari kegiatan bersekolah. Pembelajaran meliputi beberapa hal, antara lain: tujuan, media, metode/strategi, model, dan evaluasi pembelajaran. Tenaga pendidik harus mempunyai kompetensi untuk memenuhi kebutuhan sekolah sebagai upaya meningkatkan mutu pembelajaran dan prestasi peserta didik.⁹

Mutu ialah *conformance to requirement*, yakni yang sesuai dengan distandarkan dan disyaratkan. Dalam produk dapat dikatakan bermutu jika sesuai dengan kriteria mutu yang

⁹ Nurlindah, dkk. 2020. *Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan*. Jurnal Idaara. 4(1) : 40-51

ditentukan, standar mutu yang memiliki bahan baku, proses dalam produksi, serta produk jadi yang berkondisi dinamik yang berhubungan dengan tenaga kerja, proses, serta lingkungan yang memenuhi harapan pelanggan. Mutu pembelajaran merupakan hal pokok yang harus dibenahi dalam rangka peningkatan mutu pendidikan, dalam hal ini guru menjadi titik fokusnya. Dengan demikian, diperlukan manajemen mutu pembelajaran.

Manajemen mutu pembelajaran merupakan serangkaian proses kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan difokuskan kepada peningkatan mutu yang mengacu pada prestasi yang dicapai sekolah pada kurun waktu tertentu. Dalam hal ini guru sebagai implementasi konsep ideal pendidikan yang ada secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan dalam melaksanakan penciptaan kondisi yang menunjang proses belajar.¹⁰

Manajemen merupakan urgensi yang sangat penting diterapkan pada system pendidikan, karena dengan manajemen seluruh pengelolaan pendayagunaan sumber daya manusia di dalam lembaga pendidikan dapat terealisasi secara integritas dan terkoordinasi baik untuk mencapai tujuan lembaga pendidikan. Fungsi manajemen pada tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pembelajaran yang digunakan dalam penelitian ini di ambil dari teori Malayu Hasibuan yakni, perencanaan atau pengadaan, penyeleksian, pengangkatan, penempatan dan pelatihan.

Untuk mengetahui gambaran awal tenaga pendidik dan jumlah siswa di MTs Negeri 2 Pesawaran penulis melaksanakan Pra penelitian pada tanggal 15 Februari 2023. Adapun hasil dari Pra penelitian tersebut dapat penulis sajikan pada table berikut ini.¹¹

¹⁰ Mujamil Qomar, *Manajemen Pendidikan*, (Malang: Gelora Aksara Pratama), 210

¹¹ *Observasi Proses Pembelajaran*, MTS NEGERI 2 Pesawaran, 15 Februari 2023.

Tabel 1.1 Keadaan Tenaga Pendidik MTS NEGERI 2 Pesawaran Tahun 2023/2024

NO	Tenaga Pendidik	Jumlah
1	Guru PNS	29 Orang
2	Guru Tidak Tetap	19 Orang
3	Pegawai Tidak Tetap	19 Orang
4	Jumlah Keseluruhan	67 Orang

Tabel 1.2 Jumlah Siswa di MTS NEGERI 2 Pesawaran Tahun 2023/2024

NO	Laki - laki	Perempuan	Jumlah
1	425 Orang	440 Orang	865 Orang

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, tampak bahwa secara keseluruhan guru yang berstatus sebagai PNS telah tersertifikasi. Hal tersebut, bahwa 29 orang guru PNS tersebut telah tergolong sebagai guru yang professional. Hal tersebut, akan berdampak pada kinerjanya dalam melaksanakan tugas pendidikan dan pembelajaran di MTS Negeri 2 Pesawaran tersebut.

Di dalam jurnal Tabdir-Jurnal Alumni Manajemen Pendidikan Islam “Manajemen Tenaga Pendidik Di SMP Negeri 1 Aek Ledong Kec. Aek Ledong Kab. Asahan Prov. Sumatera Utara” kurangnya tenaga pendidik menguasai kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang pendidik, di antaranya seringnya lulusan seorang tenaga pendidik tidak sesuai dengan mata pelajaran yang diampunya, sehingga hal ini menyebabkan adanya masalah kualitas pendidik yang kurang baik, hak guru yang tidak diterima sesuai waktu yang ditentukan, kurangnya pengakuan dan penghargaan atas kinerja dari tenaga pendidik tersebut sehingga tenaga pendidik cenderung kurang afektif dalam melaksanakan tugasnya.¹²

Berdasarkan hasil penelitian awal, peneliti menemukan data bahwa banyak tenaga pendidik tidak ditempatkan yang

¹² Amelia Pratiwi Tambunan, “Manajemen Tenaga Pendidik di SMP Negeri 1 Aek Ledong Kec. Aek Ledong Kab. Asahan Prov. Sumatera Utara,” Jurnal TADBIR, Vol. 05, No 01, (2019): 27 – 35.

sesuai dengan kemampuan dan kewenangannya. Hal ini menyebabkan tenaga kependidikan tidak dapat bekerja secara efektif. Proses pengadaan tenaga kependidikan seharusnya lebih diperhatikan agar tidak menimbulkan masalah pada masa yang akan datang.

Tenaga pendidik yang direkrut di sebuah lembaga pendidikan harus memiliki keahlian yang sesuai dengan minat serta kemampuan yang dimilikinya sehingga tugas-tugas yang dilaksanakan berjalan secara efektif dan efisien.

Penulis juga menemukan bahwa proses penerimaan pegawai dilaksanakan tanpa memiliki seleksi yang ketat dan sering kali tidak sesuai dengan manajemen tenaga pendidik terlebih dahulu. Tanpa memahami sejauhmana kemampuan karyawan dalam mengajar. Maka banyak hal yang terjadi semisal guru yang tidak mampu menerangkan serta menjelaskan mata pelajaran yang sedang diajarkan.

Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dalam penelitian ini merupakan rangkaian aktivitas yang dilaksanakan dimulai dari perencanaan pengadaan pendidik dan tenaga kependidikan, rekrutmen dan seleksi, pengangkatan dan penempatan, orientasi, kompensasi, pengawasan dan penilaian serta pengembangan sampai pada pemberhentian.

Beberapa asumsi dasar yang melatar belakangi pendidik dan tenaga kependidikan sebagai sumber daya manusia menjadi faktor strategis dan rasional yang menentukan tingkat keberhasilan dalam sistem pendidikan yakni: 1) manusia merupakan aset terpenting dalam organisasi pendidikan, 2) personil menentukan keberhasilan tujuan pendidikan, 3) unsur manusia merupakan variabel terkontrol paling besar dalam organisasi, 4) sebagian besar persoalan organisasi berkaitan dengan penampilan manusia, 5) perhatian utama dari sistem sekolah adalah mengidentifikasi dan memenej perilaku proses agar mencapai tujuan yang ditetapkan.

Berdasarkan asumsi tersebut maka keberadaan pendidik dan tenaga kependidikan sangat penting sehingga pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia harus dilakukan secara tepat. Pengelolaannya bukan hanya sekedar pengadaan sumber

daya manusia, melainkan harus dengan menggunakan fungsi-fungsi manajemen, mulai dari perencanaan yang matang, melakukan rekrutmen dan seleksi, pengangkatan dan penempatan sesuai dengan latar belakang pendidikannya, pemberian kompensasi secara adil, serta melakukan pengawasan dan penilaian agar tugas dan tanggung jawab pendidik dan tenaga kependidikan searah dengan tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

Namun, berdasarkan hasil pra penelitian awal bahwa di MTS Negeri 2 Pesawaran telah menggunakan fungsi-fungsi manajemen tetapi belum maksimal khususnya dalam proses pengadaan pendidik dan tenaga kependidikan, seperti rekrutmen yang dapat dilakukan secara tiba-tiba tanpa perencanaan yang matang atau merekrut tidak sesuai dengan kompetensi serta mengangkat pendidik pada bidang yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya.

Oleh sebab itu, penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengungkapkan aktivitas pelaksanaan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dan menemukan upaya yang dilakukan dalam meningkatkan mutu pembelajaran melalui manajemen pendidik dan tenaga kependidikan.

Kerana jika manajemen tenaga pendidik baik dalam menjalankan kewajibannya maka akan menghasilkan mutu pembelajaran baik pula bagi MTs Negeri 2 Pesawaran. Maka permasalahan tersebut sangat penting dan menarik untuk diteliti lebih dalam dengan judul “MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK DALAM MENINGKATKAN MUTU PEMBELAJARAN DI MTs Negeri 2 Pesawaran”

C. Fokus dan Sub Fokus Penelitian

Adapun Sub fokus dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Perencanaan Manajemen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di MTS Negeri 2 Pesawaran
2. Rekrutmen Manajemen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di MTS Negeri 2 Pesawaran

3. Penyeleksian Manajemen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di MTS Negeri 2 Pesawaran
4. Pengangkatan Manajemen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di MTS Negeri 2 Pesawaran
5. Penempatan Manajemen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di MTS Negeri 2 Pesawaran
6. Pelatihan Manajemen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di MTS Negeri 2 Pesawaran

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan Fokus Penelitian diatas, maka penulis mengambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Perencanaan Manajemen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di MTS Negeri 2 Pesawaran?
2. Bagaimana Rekrutmen Manajemen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di MTS Negeri 2 Pesawaran?
3. Bagaimana Penyeleksian Manajemen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di MTS Negeri 2 Pesawaran?
4. Bagaimana Pengangkatan Manajemen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di MTS Negeri 2 Pesawaran?
5. Bagaimana Penempatan Manajemen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di MTS Negeri 2 Pesawaran?
6. Bagaimana Pelatihan Manajemen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di MTS Negeri 2 Pesawaran?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui serta mendiskripsikan Perencanaan Manajemen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di MTS Negeri 2 Pesawaran
2. Untuk mengetahui serta mendiskripsikan Rekrutmen Manajemen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di MTS Negeri 2 Pesawaran
3. Untuk mengetahui serta mendiskripsikan Penyeleksian Manajemen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di MTS Negeri 2 Pesawaran
4. Untuk mengetahui serta mendiskripsikan Pengangkatan Manajemen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di MTS Negeri 2 Pesawaran
5. Untuk mengetahui serta mendiskripsikan Penempatan Manajemen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di MTS Negeri 2 Pesawaran
6. Untuk mengetahui serta mendiskripsikan Pelatihan Manajemen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di MTS Negeri 2 Pesawaran

F. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini antara lain yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini merupakan sumbangsih pemikiran dari penulis kepada pembaca dan peneliti lain untuk menambah wawasan mengenai manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pembelajaran yang ada di dalam madrasah tersebut.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi Kepala madrasah Sebagai bahan evaluasi sekolah dalam peningkatan kualitas serta kuantitas tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pembelajaran di MTS NEGERI 2 Pesawaran.
 - b. Bagi Guru penelitian ini Dapat memberi gambaran bagaimana manajemen tenaga pendidik, sehingga kekurangan-kekurangan yang terdapat di dalam

- peningkatan mutu pembelajaran dapat di perbaiki oleh MTS NEGERI 2 Pesawaran.
- c. Bagi penulis, menambah wawasan dan pemikiran serta menjadi pengalaman-pengalaman yang berharga.

G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Beberapa penelitian terdahulu akan diuraikan secara ringkas karena penelitian ini mengacu pada penelitian sebelumnya. Meskipun ruang lingkup hampir sama, namun karena beberapa variabel, objek, periode waktu yang digunakan maka terdapat banyak hal yang tidak sama, sehingga dapat dijadikan referensi untuk saling melengkapi. Berikut ringkasan beberapa penelitian:

1. Jurnal yang di tulis Astri Novia dan Wildansyah yang berjudul “Manajemen Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan” Jurnal EducanduM, Volume 10, No. 1, Juni 2017. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMA. Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, data penelitian diperoleh berdasarkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi. Temuan penelitian: SMA di lokasi penelitian ini terdiri dari 264 pendidik (guru) sebanyak 219 orang (89%) memiliki karakteristik penilaian dalam kategori baik, guru mengajar menggunakan perangkat pembelajaran (RPP, Silabus, Prota, Prosem) yang lengkap dan mengajar berdasarkan keahlian (jurusan) masing-masing. Isi jurnal memiliki keterkaitan dengan judul penelitian penulis, yaitu tentang Manajemen Tenaga Pendidik dalam Peningkatan Mutu.¹³

Persamaan antara jurnal ini dengan penelitian ini ada dalam isi pembahasan kedua jurnal sama-sama membahas

¹³ Astri Novia dan Wildansyah, “Manajemen Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan”, Jurnal EducanduM, Vol. 10, No. 1 (2017), 8.

mengenai manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pembelajaran dan sumber data yang digunakan adalah data primer dimana data di peroleh dari nara sumber pertama melalui prosedur dan teknik pengambilan data yang didapat melalui wawancara, observasi, maupun penggunaan instrumen pengukuran yang khusus di rancang sesuai dengan tujuan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu karya Astri Novia dan Wildansyah, yaitu pada fokus penelitiannya. Jika jurnal tersebut fokus penelitiannya pada manajemen tenaga pendidik dan kependidikan pada peningkatan mutu pendidikan. Sedangkan penelitian penulis yaitu fokus penelitiannya tentang manajemen tenaga pendidik pada peningkatan mutu pembelajaran.

2. Jurnal yang di tulis Jauharotul Muniroh yang berjudul, Muhyadi dengan judul “Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri Kota Yogyakarta”, Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan Volume 5, No 2, September 2017. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis fenomenologi. Hasil penelitian sebagai berikut (1) perencanaan pendidik dan tenaga kependidikan honorer dengan mengusulkan dari madrasah ke Kantor Wilayah Kementerian Agama, dengan menggunakan tiga analisis yaitu melalui analisis kebutuhan, analisis jabatan, analisis beban kerja, sehingga mampu melakukan analisis kelebihan dan kekurangan; (2) perekrutan pendidik dan tenaga kependidikan honorer dengan menentukan kualifikasi penerimaan sehingga diperoleh pendidik yang berkopentent sesuai dengan mata pelajaran yang diampu; sedangkan tenaga kependidikan honorer yang memiliki skill dan keahlian yang dibutuhkan; (3) penempatan pendidik mengacu pada prinsip the right man on the right place akan tetapi masih terdapat mismatch sebesar 10% antara latar belakang pendidikan dengan mata pelajaran yang diampu;

(4) kegiatan pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan meliputi pendidikan dan pelatihan berupa bimtek, spiritual kuantum learning, studi lanjut, pengembangan diri melalui musyawarah guru mata pelajaran, kegiatan pengajian dan pembinaan. Isi jurnal memiliki keterkaitan dengan judul penelitian penulis, yaitu tentang tenaga pendidik.¹⁴

Persamaan jurnal penelitian ini adalah isi pokok pembahasan keduanya yang membahas mengenai manajemen tenaga pendidik .

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu karya Jauharotul Muniroh, Muhyadi, yaitu pada fokus penelitiannya. Jika jurnal tersebut fokus penelitiannya pada Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan Madrasah. Sedangkan penelitian penulis yakni fokus penelitiannya tentang manajemen tenaga pendik di madrasah.

3. Jurnal yang di tulis Siti Aisyah yang berjudul “Manajemen Tenaga Pendidik di Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat”. Adapun tujuan dari penelitian ini mengungkap: (1) perencanaan tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat, (2) pengprganisasian tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat, (3) Pelaksanaan tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Stabat, (4) Pengawasan tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat. Metode yang digunakan adalah jenis kualitatif, dengan pengumpulan data penelitian diperoleh dengan teknik Trianggulasi dengan teknik pengumpulan data: dokumentasi, wawancara, dan observasi. Hasil dari penelitian ini yaitu: (1) Perencanaan tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat, sudah berjalan maupun tersusun dengan benar sesuai dengan ketentuan

¹⁴ Jauharotul Muniroh, Muhyadi, “*Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri Kota Yogyakarta*”, Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan Vol. 5, No. 2 (2017), 10.

yang ada, (2) Pengorganisasian tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat sudah terlaksana sesuai dengan prosedur yang sudah ditentukan, (3) Pelaksanaan tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat berjalan sesuai dengan keinginan, (4) Pengawasan tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat berjalan dengan baik karena melibatkan beberapa pihak. Skripsi ini memiliki keterkaitan dengan rencana penelitian yang akan dilakukan oleh penulis terkait manajemen tenaga pendidik.¹⁵

Persamaan penelitian ini adalah keduanya membahas mengenai teori manajemen tenaga pendidik dan isi pembahasan yang mengarah pada manajemen tenaga pendidik.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu karya Siti Aisyah yaitu pada fokus penelitiannya. Jika skripsi tersebut fokus pada manajemen tenaga pendidiknya saja. Sedangkan penulis akan terfokus pada manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pembelajaran.

4. Penelitian Sarjana Pendidikan, Pendidikan Agama Islam Universitas Muhammadiyah Surakarta 2016 dengan judul “Manajemen Dalam Peningkatan Mutu Pembelajaran Pendidikan Agama Islam di Madrasah Aliyah Negeri 2 Surakarta Tahun 2013/2014”. Permasalahan yang dapat diangkat dalam penelitian ini adalah bagaimana strategi perencanaan dan model pengorganisasian dalam peningkatan mutu pembelajaran Pendidikan Agama Islam di Madrasah Aliyah Negeri 2 Surakarta. Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan dan pendekatan penelitian dalam hal ini bersifat kualitatif, yaitu penelitian yang prosedurnya menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan pelaku yang diamati. Metode

¹⁵ Skripsi Sarjana Pendidikan, *Manajemen Tenaga Pendidik di Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat*, (Medan, 2017), 12

penelitian ini adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi perencanaan yang dilakukan Madrasah Aliyah Negeri 2 Surakarta dalam upaya meningkatkan mutu pembelajaran untuk mencapai tujuan Pendidikan Agama Islam dilihat dari aspek-aspek antara lain selalu mengadakan rapat terlebih dahulu untuk mendiskusikan hal-hal yang berkaitan dengan pendidikan agama islam, baik mengenai pembelajaran formal maupun non formal dan melakukan kerjasama dengan Wali Murid. Sedangkan model pengorganisasian dalam upaya peningkatan mutu pembelajaran untuk mencapai tujuan Pendidikan Islam adalah pengorganisasian di MAN 2 Surakarta di bawah kepemimpinan Kepala madrasah, Memahami tujuan pembelajaran PAI, mengidentifikasi kegiatan-kegiatan yang diperlukan, Membagi tugas antar guru, Menentukan hubungan kerja antar guru. Skripsi ini memiliki keterkaitan dengan rencana penelitian yang akan dilakukan oleh penulis terkait manajemen peningkatan mutu pembelajaran.¹⁶

Persamaan penelitian ini adalah isi pokok bahasan yang terkandung membahas mengenai manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pembelajaran.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu pada fokus penelitiannya. Jika skripsi tersebut fokus pada manajemen dalam meningkatkan mutu pembelajaran saja. Sedangkan penulis akan berfokus pada manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pembelajaran di madrasah.

¹⁶ Skripsi Sarjana Pendidikan, *Manajemen Dalam Peningkatan Mutu Pembelajaran Pendidikan Agama Islam di Madrasah Aliyah Negeri 2 Surakarta Tahun 2013/2014*, (Surakarta, 2016), 13.

H. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian lapangan. Penelitian ini dilakukan dengan mengangkat data-data yang ada di lapangan mengenai hal-hal yang diteliti, yaitu manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pembelajaran di MTS Negeri 2 Pesawaran.¹⁷

2. Sifat Penelitian

Dilihat dari sifatnya, penelitian ini termasuk penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif kualitatif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, dan menghubungkan antara variabel satu dengan variabel yang lain.¹⁸

3. Sumber Data

Sumber data penelitian yaitu sumber subyek dari tempat mana data bisa didapatkan. Sumber data terbagi menjadi dua yaitu:

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung. Contohnya adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan narasumber.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada. Contohnya adalah catatan atau dokumentasi sekolah.¹⁹

¹⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, 15th ed. (Bandung: Alfabeta, 2007).h.11

¹⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2013).h.138-140

¹⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen* (Bandung: Alfabeta, 2016).h.234-236

4. Metode Pengumpulan Data

Dalam mengumpulkan data-data yang diperlukan penulis, penulis menggunakan metode-metode sebagai berikut:

a. Wawancara (interview)

Wawancara merupakan proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan dalam dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan. Teknik pengumpulan data yaitu mengajukan pertanyaan langsung oleh pewawancara kepada responden, dan jawaban-jawaban responden dicatat atau direkam.

Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur dan tidak terstruktur, dan dapat dilakukan melalui tatap muka (face to face) maupun dengan menggunakan telepon

1) Wawancara Terstruktur

Wawancara terstruktur digunakan sebagai teknik pengumpulan data, bila peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang diperoleh.

2) Wawancara Tidak Terstruktur

Wawancara tidak terstruktur adalah wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Pedoman wawancara yang digunakan berupa garis besar permasalahan yang akan ditanyakan.²⁰

b. Dokumentasi

Dokumentasi adalah suatu cara memperoleh data melalui pengumpulan catatan-catatan, transkrip, notulen rapat dan lain-lain sebagai bukti fisik. metode

²⁰ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Pratek* (Jakarta: Rineka Cipta, 2013).h. 14

dokumentasi adalah suatu cara pengambilan atau pengumpulan data dengan cara mengumpulkan suatu bukti-bukti tertulis, cetak, gambar dan sebagainya²¹.

5. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kualitatif ada banyak analisis data yang dapat digunakan. Namun demikian, semua analisis atau penelitian kualitatif biasanya mendasarkan bahwa analisis data dilakukan sepanjang penelitian.²²

Adapun langkah-langkah yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Reduksi Data

Reduksi data merupakan proses penyempurnaan data baik pengurangan terhadap data yang dianggap kurang perlu dan tidak relevan, maupun penambahan data yang dirasa masih kurang.

b. Penyajian Data

Setelah data reduksi, maka langkah selanjutnya adalah penyajian data. Penyajian data adalah menyajikan sekumpulan informasi yang tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.

c. Verifikasi Data dan Menarik Kesimpulan

Verifikasi dan menarik kesimpulan merupakan bagian ketiga dari kegiatan analisis data. Kegiatan ini terutama dimaksudkan untuk memberikan makna terhadap hasil analisis, menjelaskan pola urutan, dan mencari hubungan diantara dimensi-dimensi yang diuraikan.

²¹ H.B.Sutopo, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Surakarta: Sebelas Maret University Press, 2002). h. 35-36

²² Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen.*, h. 247

6. Uji Keabsahan

Triangulasi adalah usaha mengecek kebenaran data atau informasi yang diperoleh peneliti dari berbagai sudut pandang yang berbeda dengan cara mengurangi sebanyak mungkin perbedaan yang terjadi pada saat pengumpulan dan analisis data.

Dalam menguji keabsahan data penelitian ini menggunakan triangulasi sumber. Triangulasi sumber dilakukan dengan menggunakan beberapa metode yang berbeda untuk mengecek kepercayaan suatu informasi. Misalnya dari metode observasi akan dibandingkan dengan wawancara kemudian dicek lagi melalui dokumentasi yang relevan dengan informasi tersebut.²³

I. Sistematika Pembahasan

Sistematika penulisan merupakan suatu urutan atau penjabaran secara deskriptif mengenai hal-hal yang akan ditulis dan berkaitan sehingga membentuk suatu totalitas dalam penulisan skripsi ini.

Bab I Pendahuluan

Pendahuluan yang terdiri dari penegasan judul, latar belakang yang mendasari adanya penelitian ini, fokus sub fokus, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian penelitian terdahulu, metode penelitian. Metode penelitian yang dilakukan di MTs Negeri 2 Pesawaran adalah penelitian kualitatif. Penelitian ini hendak mendeskripsikan suatu gejala, kejadian dan peristiwa yang terjadi alamiah, holistik dan sebagaimana adanya yang didapatkan melalui metode alamiah, yaitu wawancara, observasi, dokumentasi.

Bab II Landasan Teori

Dalam bab ini membahas mengenai landasan teori yang digunakan dalam penelitian yang memuat tentang Manajemen

²³ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, XXXV (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2016),h.103

Tenaga Pendidik : Perencanaan Manajemen Tenaga Pendidik, Penyeleksian Tenaga Pendidik, Pengangkatan Tenaga Pendidik, Penempatan Tenaga Pendidik, Pelatihan Tenaga Pendidik.

Bab III Deskripsi Objek Penelitian

Dalam bab ini membahas mengenai gambaran umum objek tempat penulis melakukan penelitian yang memuat tentang Profil Sekolah MTs Negeri 2 Pesawaran, Sejarah Singkat MTs Negeri 2 Pesawaran, Visi Dan Misi MTs Negeri 2 Pesawaran, Tujuan Sekolah MTs Negeri 2 Pesawaran, Keadaan Guru Dan Karyawan MTs Negeri 2 Pesawaran, Keadaan Siswa MTs Negeri 2 Pesawaran, Keadaan Sarana Dan Prasarana MTs Negeri 2 Pesawaran, Struktur Organisasi MTs Negeri 2 Pesawaran.

Bab IV Analisis Penelitian

Bab ini berisi pemaparan analisis data dan temuan penelitian. Analisis data penelitian berisi tentang analisa penulis terhadap fakta dan data yang ditemukan dalam penelitian, kemudian temuan penelitian tersebut dideskripsikan pada temuan penelitian. Temuan penelitian merupakan interpretasi, dimana peneliti menemukan makna tentang fenomena yang terjadi dan mengaitkan dengan kajian terdahulu serta literatur yang ada.

Bab V Penutup

Bab ini berisi pemaparan simpulan dan rekomendasi. Simpulan berisi pernyataan singkat peneliti tentang hasil penelitian berdasarkan analisis data dan temuan penelitian. Rekomendasi menjelaskan tentang perlunya penelitian lanjutan dan implementasi temuan penelitian tersebut dalam pemecahan masalah praktis.

BAB II LANDASAN TEORI

A. Manajemen Tenaga Pendidik

1. Pengertian Manajemen

Menurut M. S. Hasibuan manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Apa yang diatur, apa tujuannya diatur, mengapa harus diatur, siapa yang mengatur, dan bagaimana mengaturnya.

Pengertian Manajemen menurut M. S. Hasibuan mengemukakan bahwa “manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Menurut Abdullah manajemen itu adalah keseluruhan aktivitas yang berkenaan dengan melaksanakan pekerjaan organisasi melalui fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan dengan bantuan sumber daya organisasi (*man, money, material, mechine and method*) secara efisien dan efektif.

Berdasarkan beberapa pengertian Manajemen diatas maka dapat dilihat bahwa manajemen adalah suatu ilmu yang mempelajari tentang proses mengatur sumber daya manusia dan sumber daya lainnya guna mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Menurut Hasibuan mengatakan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat²⁴.

Menurut Hamali manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis

²⁴ Rahmat Hidayat dan Muhammad Rifa'i, *Etika Manajemen Persepektif Islam* (Medan: LPPPI, 2018), hlm. 289

terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian tenaga kerja.

Sedangkan menurut Michael Armstrong manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan terhadap manajemen manusia, yang berdasarkan empat prinsip dasar. Pertama, sumber daya manusia adalah harta yang paling penting dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci keberhasilan organisasi tersebut. Kedua, keberhasilan ini sangat mungkin dicapai jika peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang bertalian dengan manusia dari perusahaan tersebut saling berhubungan dan memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan perusahaan dan perencanaan strategis. Ketiga, kultur dan nilai perusahaan, suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik.

Menurut Tangkilisan dalam (Dahlan, Hasim, & Hamdan, 2017) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi dengan skala besar maupun kecil, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan organisasi karena pengembangan kualitas pelayanan akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas..

Ramayulis mengatakan dalam rahmad hidayat dan Candra Wijaya menyatakan bahwa hakikat manajemen bahwa hakikat manajemen adalah al-tadbir (pengaturan). Kata ini merupakan dari kata dabbara (mengatur) yang banyak terdapat dalam Alquran. Seperti firman Allah SWT: (QS. As-Sajdah/.32:5).²⁵

²⁵ (Rahmad Hidayat dan Chandra Wijaya, *Ayat – Ayat Al-quran Tentang Manajemen Pendidikan Islam*, (Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI), 2017), 5.

يُدَبِّرُ الْأُمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ إِلَيْهِ

فِي يَوْمٍ كَانَ مِقْدَارُهُ أَلْفَ سَنَةٍ مِّمَّا تَعُدُّونَ ﴿٥٠﴾

Artinya: “Allah lah yang mengatur urusan dari langit ke bumi, kemudian (urusan) itu naik kepadanya dalam satu hari yang kadarnya adalah seribu tahun menurut perhitunganmu”

Dari isi kandungan ayat diatas, dapat diketahui bahwa Allah SWT. Adalah pengatur alam (manajer). Keteraturan alam raya ini merupakan bukti kebesaran Allah swt dalam mengelola alam ini. Namun , karena manusia yang diciptakan Allah SWT telah dijadikan sebagai khalifah dibumi, maka dia harus mengatur dan mengelola bumi dengan sebaik-baiknya sebagaimana Allah mengatur alam raya ini.

Menurut Desseler, manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Menurut Simamora dalam Sutrisno manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Maka dari definisi manajemen menurut para ahli diatas, dapat saya simpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia ialah komponen penting dalam kehidupan yang akan menunjang kebutuhan manusia baik dalam organisasi maupun individual. Kemudian dari sejumlah definisi dari MSDM di atas, dapat menjadi pendayagunaan sumber daya manusia yang diterapkan dalam fungsi-fungsi dari MSDM yang berupa perencanaan, rekrutmen dan seleksi, pengembangan

sumber daya manusia, pengembangan karir, dan hubungan industrial lainnya

2. Pengertian Manajemen Tenaga Pendidik

Manajemen tenaga 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”.²⁶

Pendidik atau guru adalah orang yang bertugas menyelenggarakan kegiatan pembelajaran dengan cara mentransfer ilmu dan pengetahuannya terhadap peserta didik disekolah agar anak didik tersebut menjadi pribadi yang baik dan memiliki sifat, karakter dan perilaku yang lebih baik.

Menurut Dilshad & Iqbal ”*Teacher educators, being key stakeholders, play important role in reforming and improving quality of teacher education programmes*”. Pendidikan guru, menjadi stakeholder kunci, serta memainkan peranan penting dalam memperbaiki dan meningkatkan kualitas dalam program tenaga pendidik. Oleh karena itu, pendidik diharapkan meningkatkan kualitas kompetensi dengan

²⁶ Tenaga Pendidik (Dilshad, M., & Iqbal, H. M. 2010. *Quality indicators in teacher education programmes*. Pakistan Journal of Social Sciences (PJSS), Vol. 30, No. 2 (December 2010), pp. 401-411)

mengikuti program-program yang diselenggarakan madrasah maupun dinas pendidikan.²⁷

Menurut Zakiah Drajat, guru adalah pendidik profesional, karenanya secara implisit ia telah merelakan dirinya menerima dan memikul sebagian tanggung jawab pendidik yang terpikul dipundak para orang tua.²⁸

Adapun menurut Sardiman kualitas proses pembelajaran sangat berkaitan dengan peran dan tugas guru di sekolah, karena guru berhadapan langsung dengan siswa dalam penyelenggaraan pendidikan. Guru merupakan salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang berperan dalam upaya pengembangan sumber daya manusia yang potensial. Oleh karena itu, guru harus berperan aktif dan dapat menempatkan posisinya sebagai tenaga profesional, dalam sesuai dengan tuntutan masyarakat yang terus berkembang.²⁹

Dalam hal ini guru tidak semata-mata sebagai guru pengajar yang hanya melakukan transfer sains, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai sekaligus sebagai pembimbing pembimbing yang memberikan pembekalan dan membimbing siswa dalam pembelajaran. Belajar adalah modifikasi atau penguatan perilaku melalui pengalaman. Menurutnya pengalaman tersebut dapat diperoleh dari interaksi antara individu dengan lingkungannya

Jadi dapat saya simpulkan bahwa tenaga pendidik merupakan orang yang sangat berpengaruh dalam proses belajar mengajar, oleh karena itu pendidik harus betul-betul membawa siswanya kepada tujuan

²⁷ (Dilshad, M., & Iqbal, H. M. 2010. *Quality indicators in teacher education programmes*. Pakistan Journal of Social Sciences (PJSS), Vol. 30, No. 2 (December 2010), pp. 401-411)

²⁸ Zakiah Drajadjt, *Ilmu Pendidikan Islam*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008

²⁹ Sardiman. 2015. *Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali Press

yang ingin dicapai dan pendidik harus mampu mempengaruhi siswa. Pendidik harus berpandangan luas dan kriteria seorang pendidik yang memiliki kewibawaan.³⁰

3. Tujuan Manajemen Tenaga Pendidik

Tujuan manajemen tenaga pendidik yaitu pencapaian kinerja pendidik menciptakan kondisi kerja yang harmonis tanpa mengorbankan unsur-unsur manusia yang terlibat dalam kegiatan pendidikan. Aas Syaefudin dalam tim dosen administrasi pendidikan menyebutkan bahwa tujuan pengelolaan tenaga pendidik adalah agar mereka memiliki kemampuan, motivasi dan kreativitas untuk:

- a) Mewujudkan sistem sekolah yang mampu mengatasi kelemahan-kelemahan sendiri.
- b) Secara berkesinambungan menyesuaikan program pendidikan sekolah terhadap kebutuhan kehidupan (belajar) peserta didik dan persaingan terhadap kehidupan masyarakat secara sehat dan dinamis.
- c) Menyediakan bentuk kepemimpinan (khususnya menyiapkan kader pemimpin pendidikan yang handal dan dapat menjadi teladan) yang mampu mewujudkan human organization yang pengertiannya lebih dari human relation ship pada setiap jenjang manajemen organisasi pendidikan nasional.³¹

³⁰ Mardhatillah, M., Verawati, V., Evianti, E., & Pramuniati, I. 2019. *Bahan Ajar Interaktif Berbasis Kearifan Lokal Melalui Pendekatan Sainifik Pada Pembelajaran Bahasa Inggris*. Genta Mulia: Jurnal Ilmiah Pendidikan, 10(1)

³¹ Tim dosen administrasi pendidikan. 2016. *manajemen pendidikan*. Bandung: alfabeta

Dapat disimpulkan bahwa manajemen tenaga pendidik bertujuan untuk mendayagunakan tenaga pendidik yang efektif dan efisien agar mencapai hasil yang optimal.

4. Tugas dan Peran Manajemen Tenaga Pendidik

Tugas Pendidik adalah pekerjaan yang menjadi kewajiban seorang guru, yang mempunyai tugas untuk mendorong, membimbing, dan memberi fasilitas belajar bagi siswa untuk mencapai tujuan, guru mempunyai tanggung jawab untuk melihat segala sesuatu yang terjadi didalam kelas untuk membantu proses perkembangan siswa. Menurut Usman tugas seorang guru sebagai berikut:³²

1. Mendidik berarti menanamkan, meneruskan, dan mengembangkan nilai-nilai hidup kepada anak didik (nilai-nilai agama dan budaya)
2. Melatih berarti membekali anak didik agar memiliki keterampilan sebagai bekal dalam kehidupannya.
3. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Guru sangat berperan penting dalam mengembangkan potensi yang dimiliki peserta didik. Apabila guru merupakan seorang yang tidak mempunyai kemampuan dalam mengajar atau tidak layak menjadi seorang guru maka yang akan hancur adalah siswanya karena tugas guru di dalam pembelajaran tidak terbatas dalam penyampaian materi saja, akan tetapi lebih dari itu karena guru harus membentuk kompetensi dan pribadi peserta didik sehingga menjadi pribadi yang lebih baik.

³² Usman, Husaini. 2014. *Manajemen (Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan)*. Jakarta: Bumi Aksara.

Menurut Anwar ada beberapa peran tenaga pendidik yaitu:

1. Pembimbing, yaitu memberikan bimbingan terhadap peserta didik dalam interaksi belajar, agar siswa tersebut mampu belajar dengan baik secara efektif dan efisien
2. Motivator, yaitu memberikan dorongan dan semangat agar siswa mau giat belajar
3. Fasilitator, yaitu menyediakan situasi dan kondisi yang dibutuhkan peserta didik
4. Organisator, yaitu mengorganisasikan kegiatan belajar peserta didik maupun pendidik
5. Manusia sumber, yaitu ketika pendidik dapat memberikan informasi yang dibutuhkan peserta didik, baik berupa pengetahuan (kognitif), keterampilan (efektif), dan sikap (psikomotorik).

Jadi, dapat disimpulkan bahwa guru mampu memfasilitasi kebutuhan peserta didik sehingga hal tersebut akan memudahkan para peserta didik dalam proses pembelajaran. Peran guru sebagai pembimbing menempatkan posisi guru sebagai pendamping yang beriringan dengan peserta didik. Oleh karena itu, guru harus mampu memahami dan mengerti perannya sebagai pembimbing peserta didik secara jasmani dan rohani.

5. Fungsi Manajemen Tenaga Pendidik

Menurut Malayu Hasibuan didalam manajemen tenaga pendidik terdapat beberapa fungsi diantaranya:

1. Perencanaan atau Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan tenaga pendidik yang efektif dan efisien membantu tercapainya tujuan perusahaan. Pengadaan tenaga pendidik merupakan langkah pertama dan mencerminkan berhasil tidaknya suatu lembaga mencapai tujuannya. Jika tenaga pendidik

yang diterima kompeten, maka usaha untuk mewujudkan tujuan relatif mudah. Sebaliknya, apabila tenaga pendidik yang diperoleh kurang memenuhi syarat, sulit bagi lembaga mencapai tujuan.³³

Pengadaan tenaga pendidikan ini harus mendapat perhatian yang serius serta didasarkan pada analisis pekerjaan (Job Spesification) persyaratan pekerjaan dan evaluasi pekerjaan, pengayaan pekerjaan, perluasan pekerjaan dan penyederhanaan pekerjaan. Jadi, perekrutan calon tenaga pendidik hendaknya dilakukan agar tenaga pendidik yang diterima sesuai dengan kebutuhan pekerjaan yang dilakukan

2. Rekrutmen

Rekrutmen merupakan proses mencari, mengadakan, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam organisasi. Rekrutmen dimulai dari pengumuman penerimaan pegawai, pendaftaran, pengetesan, pengumuman diterimanya pegawai sampai dengan daftar ulang. Demikian maka rekrutmen merupakan proses yang dimulai dengan pencarian dan berakhir sampai lamaran calon pegawai diterima. Tujuannya yaitu untuk mengisi kekosongan jabatan dengan personil yang memenuhi persyaratan yang telah ditentukan dan dinilai mampu menjalankan tugas dalam jabatannya, mendapatkan kepuasan sehingga dapat bertahan dalam sistem, menjadi kontributor efektif bagi pencapaian tujuan dan memiliki motivasi untuk mengembangkan diri.

Perekrutan tenaga pendidik dan kependidikan dapat dilakukan melalui tes lisan maupun tulisan

³³ Malayu Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), h. 28.

ataupun dengan interview (wawancara). Meskipun demikian, dalam pelaksanaannya dapat diadakan secara intern atau memanfaatkan tenaga yang sudah ada dari lembaga lain. Hal tersebut dapat dilakukan melalui promosi ataupun mutasi yang dilakukan secara terang dan konsisten.

3. Penyeleksian

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

Proses seleksi terdiri dari berbagai spesifik yang diambil untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima dan pelamar mana yang akan ditolak. Proses seleksi dimulai dari penerimaan lamaran dan berakhir dengan keputusan terhadap lamaran tersebut. Proses dimulai dan proses diakhiri merupakan usaha pengkaitan antara kepentingan calon pegawai dan kepentingan organisasi.³⁴ Seleksi pegawai tidak berdasarkan ilmu pengetahuan sebagaimana umum sekarang dijalankan di Negara kita, tidak mendasarkan pemilihan-pemilihan atas job specification, melainkan mempergunakan bahan-bahan pertimbangan sebagai berikut:

- a. Surat lamaran bermatrai atau tidak
- b. Ijazah sekolah dan daftar nilai
- c. Surat keterangan pekerjaan dan pengalaman

³⁴ Sondang Siagian, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), h, 131-132.

d. Berbicara langsung dengan orang yang bersangkutan.³⁵

4. Pengangkatan

Secara garis besar pengangkatan tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan merupakan suatu tahapan dalam memutuskan pelamar mana yang akan diterima atau ditolak oleh sebuah lembaga pendidikan dengan mengacu pada sistem musyawarah sebagai hasil akhir. Pengangkatan tidak serta-merta dilakukan tanpa melalui pertimbangan atas kemampuan dan kesiapan pendidik dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Agar para personel dapat melaksanakan tugasnya secara tepat guna, berdaya guna dan berhasil guna, mereka perlu ditata berdasarkan prinsip "*The right man on the right place and the right men in the right job*" (Hasibuan, 2008: 173). Prinsip ini perlu diterapkan untuk menghindari terjadinya mismanagement dalam kepegawaian.

Job analisis dapat dianggap merupakan alat bagi pimpinan dalam memecahkan masalah kemanusiaan. Ini disebabkan analisis jabatan dapat memberikan bantuannya dalam hal, yaitu:

- a. Dalam penarikan, seleksi dan penempatan pekerja
- b. Dalam pendidikan
- c. Dalam penilaian jabatan
- d. Dalam perbaikan syarat-syarat pekerjaan
- e. Dalam perencanaan organisasi
- f. Dalam pemindahan dan promosi.³⁶

³⁵ Manullang Marihot Amh Manullang, Manajemen Personalialia..., h, 35-37

³⁶ Manullang Marihot Amh Manullang, Manajemen Personalialia..., h, 40-41

5. Penempatan

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

Pandangan demikian memang tidak salah sepanjang menyangkut pegawai baru. Hanya saja teori manajemen sumber daya manusia yang mutakhir menekankan bahwa penempatan tidak hanya berlaku bagi para pegawai baru, akan tetapi berlaku pula bagi para pegawai lama yang mengalami alih tugas dan mutasi. Memang benar proses seleksi dan pengenalan yang harus dilaluinya berbeda dari yang dialami oleh para pegawai baru.

Perbedaan tersebut disebabkan oleh tersedianya berbagai informasi tentang diri pegawai yang akan mengelola sumber daya manusia sudah tersedia berbagai dokumen tentang pegawai tersebut, seperti surat lamarannya dahulu, riwayat pekerjaan, penilaian atasan atas kemampuannya melaksanakan tugas, program pendidikan dan pelatihan jabatan yang pernah ditempuh, penghasilan sekarang, jumlah tanggungan, masa kerja dan lain sebagainya.³⁷ Dengan demikian proses rekrutmen menjadi lebih sederhana. Demikian pula halnya dengan proses seleksi karena prestasi kerja dan potensi pegawai lama yang bersangkutan sudah diketahui oleh

³⁷ Ermawati, Aksa. Manajemen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan..., h. 24.

paling sedikit dua pihak, yaitu bagian pengelola sumber daya manusia dan atasan pegawai tersebut.

Sifat program pengenalan itu lebih sempit karena terbatas pada pengenalan lingkungannya yang baru sedangkan hal-hal yang menyangkut aspek organisasional dan kepentingan pegawai tidak lagi dijadikan bagian dari program pengenalan karena pegawai yang bersangkutan telah mengetahuinya dengan baik. Setelah proses penyaringan atau seleksi selesai para calon guru dan karyawan akan ditempatkan sesuai dengan formasi yang ada dan latar belakang pendidikan yang dimiliki. Di sekolah-sekolah swasta seleksi biasanya dilakukan dengan wawancara, sedang pegawai negeri test dilakukan secara tertulis, karena jumlah pelamar yang cukup banyak.

Untuk mendapatkan guru yang berkualitas seleksi seharusnya tidak saja berdasarkan nilai saat test baik kompetensi maupun psikotes, tetapi perlu dilihat indeks prestasi selama menempuh pendidikan para jabatan, keinginan organisasi baik di kampus maupun di masyarakat serta kecakapan dan kemampuan di bidang lain.

6. Pelatihan

Andrew E. Sikula dapat dikemukakan bahwa pelatihan (training) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Dengan demikian, istilah pelatihan ditunjukkan kepada pegawai pelaksanaan dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis.

Berdasarkan pendapat Ernest J. Mc. Cormick tersebut bahwa suatu organisasi perlu melibatkan sumber daya (Pegawainya) pada aktivitas pelatihan

hanya jika hal itu merupakan keputusan terbaik dari manajer. Pelatihan diharapkan dapat mencapai hasil lain dari pada memodifikasi perilaku pegawai.³⁸ Sehingga dapat di ketahui bahwa fungsi manajemen tenaga pendidik yaitu rekrutmen, penyeleksian, pengangkatan, penempatan, dan pelatihan guna mendapatkan guru yang berkualitas.

6. Proses Manajemen Tenaga Pendidik

Menurut Husaini Usman proses manajemen tenaga pendidik dalam arti luas ini adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian (P4) sumber daya mangorganisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Sedangkan manajemen dalam arti sempit adalah manajemen sekolah, pelaksanaan program sekolah, kepemimpinan kepala sekolah, pengawasan/evaluasi, dan sistem informasi sekolah. Sehingga satu sama lain saling berkomunikasi dan tidak ada sebuah miss communication dalam sebuah lembaga pendidikan.³⁹

Manajemen Tenaga pendidik adalah aktivitas yang dilakukan mulai dari pendidik itu masuk kesuatu lembaga pendidikan dari mulai proses perencanaan SDM, perekrutmen, seleksi, pengembangan sumber daya manusia, penilaian kinerja.⁴⁰ Berikut beberapa proses manajemen tenaga pendidik sebagai berikut:

1. Perencanaan

Menurut T. Hani Handoko perencanaan adalah proses dasar dimana manajemen memutuskan tujuan dan cara untuk mencapainya, perbedaan

³⁸ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001), h. 46.

³⁹ Husaini Usman, *Manajemen, Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), h. 5.

⁴⁰ Tim Dosen Administrasi Pendidikan, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 230.

pelaksanaan adalah hasil tipe dan perencanaan yang berbeda pula, perencanaan dalam organisasi adalah hal yang esensial.

Planning (perencanaan) merupakan fungsi dasar (fundamental) manajemen, karena organisasi, staffing, directing, dan controlling pun harus lebih terdahulu direncanakan. Perencanaan adalah suatu kegiatan yang berhubungan dengan penetapan tujuan, kebijaksanaan, membuat program-program dan prosedur- prosedur serta strategi yang dilakukan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.⁴¹

2. Rekrutmen

a. Pengertian Rekrutmen

Menurut Harianja dalam Subekti dan Kauhar, rekrutmen atau perekrutan diartikan sebagai proses penarikan sejumlah calon yang berpotensi untuk diseleksi menjadi pegawai. Proses ini dilakukan dengan mendorong atau merangsang calon pelamar yang mempunyai potensi untuk mengajukan lamaran dan berakhir dengan didapatkannya sejumlah calon.⁴²

Singodimedjo, mengatakan rekrutmen merupakan suatu proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi. Begitupun dengan Andrew E. Sikula mengemukakan bahwa "Recruitment is the act or proces of an organization attempting to obtain additional manpower for operational purpose. Recruiting involves acquiring further human resources to serve as institutional input". Rekrutmen adalah

⁴¹ Malayu S.P Hasibuan, Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah (jakarta: Bumi Aksara, 2014), h. 91

⁴² Rizal Pahlevi, Analisis Efektifitas Proses Rekrutman Dan Seleksi Dalam Memenuhi Kebutuhan Sumber Daya Manusia, PT. Teknologi Riset Global Investama, Jakarta, Periode Januari 2013- Desember 2013.

tindakan atau proses dari suatu usaha organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai untuk tujuan operasional. Rekrutmen melibatkan sumber daya manusia yang mampu berfungsi sebagai input lembaga.⁴³

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

b. Tujuan Rekrutmen

Rekrutmen adalah serangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan atau organisasi memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon karyawan yang diinginkan/qualified sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada. Dengan demikian, tujuan rekrutmen adalah menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan perusahaan dari berbagai sumber, sehingga memungkinkan akan terjaring calon karyawan dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik.⁴⁴

c. Sumber Rekrutmen

Perencanaan rekrutmen harus dilakukan dengan memperhatikan sumber tenaga kerja, baik internal maupun eksternal.⁴⁵

⁴³ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), h. 45

⁴⁴ Veithzal Rivai Zainal, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), h. 120

⁴⁵ Veithzal Rivai Zainal, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, h. 122-124

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

d. Proses Rekrutmen

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

1. Mencari informasi jabatan melalui analisis jabatan
2. Menentukan calon yang tepat.

3. Memilih metode-metode rekrutmen yang tepat.
4. Menyaring atau menyeleksi kandidat.
5. Membuat penawaran kerja.
6. Mulai kerja.⁴⁶

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

3. Seleksi

Menurut Jackson seleksi adalah proses memperoleh dan menggunakan informasi tentang para pelamar kerja untuk menentukan siapa yang dipekerjakan untuk mengisi jabatan dalam jangka waktu lama atau sebentar.⁴⁷

a. Tujuan Seleksi

Seleksi bertujuan memilih tenaga kerja yang diinginkan, seperti yang dijelaskan oleh Martoyo bahwa tujuan seleksi adalah untuk mendapatkan tenaga yang paling tepat untuk memangku suatu

⁴⁶ Sadili Samsudin, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Bandung: CV. Pusaka Setia, 2010), h. 90-92

⁴⁷ Rizki Amanda Dkk, Analisis Metode Dan Prosedur Pelaksanaan Rekrutmen Dan Seleksi Untuk Mendapatkan Karyawan Yang Bermutu, Dalam Jurnal Administrasi Bisnis (Jab) Vol. 9 No 2 April 2014, h. 3.

jabatan tertentu. Seleksi merupakan proses dua arah dimana organisasi menawarkan posisi kerja dengan kompensasi yang layak, sedangkan calon pelamar mengevaluasi organisasi dan daya tarik posisi serta imbalan yang ditawarkan organisasi.⁴⁸

b. Persyaratan Seleksi

Ada beberapa persyaratan penting yang harus dipenuhi dalam rangka pengadaan seleksi dan penempatan pegawai. Adapun persyaratan yang harus dipenuhi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Informasi analisis jabatan yang memberikan deskripsi jabatan, spesialis jabatan dan standar prestasi yang seharusnya ada dalam setiap jabatan tersebut
2. Rencana-rencana sumber daya manusia yang memberikan informasi kepada manajer tentang tidaknya lowongan pegawai dalam suatu instansi.
3. Keberhasilan fungsi rekrutmen yang akan menjamin manajer bahwa tersedia sekelompok orang yang akan dipilih.

c. Langkah-langka Proses Seleksi

Kemudian beberapa langkah dalam proses seleksi antara lain.

- 1) Penyaringan para pelamar
- 2) Tes
- 3) Wawancara awal
- 4) Evaluasi latar belakang

⁴⁸ Erwin Nur Huda, Analisis Pelaksanaan Program Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Kerja Dan Pelatihan Karyawan, dalam jurnal administrasi bisnis (Jab), Vol. 9 No. 1 April 2014, h. 3

- 5) Wawancara mendalam
- 6) Tes kesehatan atau fisik
- 7) Pengambilan keputusan manajemen.⁴⁹

4. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Erwin Nur Huda pengembangan sumber daya manusia adalah peningkatan kualitas SDM melalui program-program pelatihan, pendidikan dan pengembangan, disamping itu pengembangan SDM merupakan aplikasi program pelatihan dan pendidikan di dalam organisasi dengan menerapkan prinsip-prinsip pembelajaran.⁵⁰

Menurut Fastino bahwa yang dimaksud dengan pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan, dengan pengelolaan tenaga atau karyawan untuk mencapai suatu hasil yang optimal. Sedangkan menurut Wendel French, pengembangan merupakan penarikan, seleksi, pengembangan, penggunaan dan pemeliharaan sumber daya manusia oleh organisasi.⁵¹

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

⁴⁹ Erwin Nur Huda, Analisis Pelaksanaan Program Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Kerja Dan Pelatihan Karyawan, Dalam Jurnal Administrasi bisnis (Jab), Vol. 9 No. 1 April 2014.

⁵⁰ Efi Rufaiqoh, Pengembangan Sumber Daya Manusia..., h.15

sikap anggota organisasi serta penyediaan jalur karir yang didukung oleh fleksibilitas organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.⁵²

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

5. Penilaian Kinerja

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

Menurut the Advisory, Conciliation and Arbitration Service, penilaian kinerja secara reguler mencatat pengukuran kinerja pekerja, potensi dan kebutuhan pengembangan. Penilaian adalah suatu kesempatan untuk melihat secara menyeluruh kandungan pekerja, beban dan volume, melihat

⁵² Efi Rufaiqoh, Pengembangan Sumber Daya Manusia..., h. 16

kembali apa yang dicapai selama periode laporan dan menyepakati sasaran selanjutnya.⁵³

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

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat dijelaskan bahwa penilaian kinerja merupakan cara mengevaluasi hasil kerja pegawainya yang dilakukan pada suatu periode tertentu secara sistematis, teratur dan cermat. Mengenai kecakapan pegawai yang ada di lembaga pendidikan baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Hasil penilaian kinerja tersebut dapat dijadikan dasar kenaikan dan penurunan jabatan, kompensasi, sumber mutasi pegawai, penentuan program pelatihan dan penembangan dan dapat mengetahui masalah-masalah yang dihadapi oleh organisasi.⁵⁴

a. Tahapan dalam penilaian kinerja.

Beberapa tahapan yang dapat dijadikan sebagai indikator penilaian kinerja guru menurut suryosubroto yaitu:

⁵³ Wulan, Ana Ratna. "Penilaian Kinerja dan Portofolio Pada Pembelajaran Biologi." Artikel Ilmiah. FPMIPA-UPI (2008).

⁵⁴ M. Nugrahadi Rakhman, Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung, Universitas Lampung, 2016, h. 14

1. Kemampuan merencanakan pembelajaran, seseorang guru sebelum mengajar hendaknya merencanakan program pengajaran, membantu persiapan pengajaran yang hendak diberikan. Karena pada hakikatnya bila suatu kegiatan direncanakan lebih dahulu, maka tujuan dari kegiatan tersebut akan lebih terarah dan lebih berhasil. Kemampuan guru dapat dilihat dari data atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran.
2. Kemampuan pelaksanaan kegiatan pembelajaran, kegiatan pembelajaran dikelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media, sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran.
3. Kemampuan evaluasi dari pelaksanaan hasil belajar. Kegiatan yang ditunjukkan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya hasil pembelajaran yang telah dilakukan.

b. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Hasibuan, tujuan dan kegunaan penilaian prestasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Sebagai dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi dan penetapan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana pegawai bisa sukses.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan didalam lembaga pendidikan.

B. Mutu Pembelajaran

1. Pengertian Mutu Pembelajaran

Menurut Nur Azman, mutu atau kualitas adalah tingkat baiknya sesuatu, kadar, juga bisa berarti derajat atau taraf kepandaian, kecakapan dan sebagainya.⁵⁵ Secara umum kualitas atau mutu adalah gambaran dan karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan atau tersirat. Dalam pengertiannya mutu mengandung makna derajat (tingkat keunggulan suatu produk (hasil kerja/upaya) baik yang tangible atau intangible. Mutu tangible artinya sapat diamati dan dilihat dalam bentuk kualitas suatu benda atau dalam bentuk kegiatan dan perilaku. Sedangkan intangible adalah suatu kualitas yang tidak dapat secara langsung dilihat atau diamati tetapi dapat dirasakan dan dialami, misalnya suasana disiplin, keakraban, kebersihan dan sebagainya.⁵⁶

Menurut W. Erward Deming menyatakan bahwa mutu/kualitas adalah kesesuaian dengan kebutuhan pasar atau kualitas adalah apapun yang menjadi kebutuhan dan keinginan konsumen.

Sedangkan menurut Philip B Crosby menyatakan bahwa mutu/kualitas adalah *conformance to requirement*, yaitu sesuai standar atau kualitas sebagai nilai cacat, kesempurnaan dan kesesuaian terhadap persyaratan Feigenbaum juga mencoba untuk mengemukakan bahwa mutu adalah kepuasan pelanggan sepenuhnya.

Ada beberapa elemen bahwa sesuatu yang dikatakan berkualitas, yakni sebagai berikut:

- a) Mutu kualitas meliputi usaha memenuhi atau melebihi harapan pelanggan.

⁵⁵ Nur Azman, Kamus Standar Bahasa Indonesia, (Bandung, Fokusmedia, 2013), h. 227

⁵⁶ B. Suryosubroto, Manajemen Pendidikan di Sekolah, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), h. 52

- b) Mutu kualitas merupakan produk, jasa manusia dan lingkungan.
- c) Mutu kualitas merupakan kondisi yang selalu berubah (apa yang dianggap berkualitas saat ini mungkin di anggap kurang berkualitas pada saat yang lain)
- d) Mutu kualitas merupakan suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia, proses dan lingkungan yang memenuhi harapan.⁵⁷

Pembelajaran adalah suatu upaya yang dilakukan oleh guru atau pendidik untuk membelajarkan siswa yang belajar. Asumsi yang mendasari pembelajaran adalah pengetahuan yang tidak datang dari luar, akan tetapi dibentuk oleh individu itu sendiri struktur kognitif yang dimilikinya. Belajar menurut Gegne adalah suatu proses dimana suatu organisme berubah prilakunya sebagai akibat pengalaman. Dari pengertian diatas ada tiga unsur pokok di dalam belajar, yaitu:

- a. Proses, belajar adalah proses mental dan emosional atau proses berfikir.
- b. Perubahan perilaku, hasil belajar akan tampak pada perubahan perilaku individu yang belajar.
- c. Pengalaman, belajar mengalami dalam arti bahwa belajar terjadi karena individu berinteraksi dengan lingkungannya, baik lingkungan fisik maupun lingkungan social.⁵⁸

Dari pengertian mutu diatas dapat penulis simpulkan bahwa mutu pembelajaran merupakan gambaran tentang kualitas pembelajaran secara keseluruhan. Mutu pembelajaran dapat dikatakan

⁵⁷ mutu kualitas (Sri Minarti, *Manajemen Sekolah Mengelola Lembaga Pendidikan Secara Mandiri*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz,2016), 327.

⁵⁸ Tim Pengembangan MKDP *Kurikulum dan Pembelajaran. Kurikulum dan Pembelajaran*, (Depok: PT. Raja Grafindo Persada,2019), 124-126

sebagai gambaran mengenai baik buruknya hasil yang dicapai oleh guru dan peserta didik dalam proses pembelajaran yang dilaksanakan.

Menurut Toto Fatoni dan Cipi Riyadi dalam Tim Pengembangan MKDP Kurikulum dan Pembelajaran. Tujuan pembelajaran merupakan target yang ingin dicapai oleh kegiatan pembelajaran. Tujuan pembelajaran ini merupakan tujuan upaya mencapai tujuan-tujuan yakni tujuan pendidikan dan tujuan pembangunan nasional.⁵⁹

2. Manajemen Mutu Pembelajaran

Menurut Parnawi, belajar adalah suatu proses perubahan tingkah laku individu yang terjadi akibat interaksi dengan lingkungan, sebagai sebuah pengalaman. Pembelajaran, merupakan hal membelajarkan yang artinya mengacu ke segala daya upaya bagaimana membuat seseorang belajar, bagaimana menghasilkan terjadinya peristiwa belajar di dalam diri seseorang.⁶⁰

Mutu pembelajaran merupakan hal pokok yang harus dibenahi dalam rangka peningkatan mutu pendidikan, dalam hal ini guru menjadi titik fokusnya. Dengan demikian, diperlukan manajemen mutu pembelajaran. Manajemen mutu pembelajaran merupakan serangkaian proses kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan difokuskan kepada peningkatan mutu yang mengacu kepada prestasi yang dicapai sekolah pada setiap kurun waktu tertentu.

Proses pembelajaran yang bermutu melibatkan berbagai input pembelajaran, seperti peserta didik,

⁵⁹ Toto Fatoni, *Cepiu Riyadi, Tim Pengembang MKDP Kurikulum dan Pembelajaran 2013*, (Jakarta: Rajawali Press Divisi Buku Perguruan Tinggi PT. Raja Grafindo Persada, 2019), 148.

⁶⁰ Parnawi, *Teori Belajar dan Pembelajaran*, (Jakarta: Budi Utama, 2019), 14.

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.

3. Indikator Mutu Pembelajaran

1. Perencanaan Pembelajaran

Meliputi silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP)

a) Silabus

Silabus sebagai acuan pengembangan pembelajaran memuat identitas mata pelajaran atau tema pelajaran, standar kompetensi, materi pembelajaran, kegiatan pembelajaran, indikator pencapaian kompetensi, penilaian, alokasi waktu, dan sumber belajar.

b) Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP)

RPP dijabarkan dari silabus untuk mengarahkan kegiatan belajar siswa dalam upaya mencapai kompetensi dasar, meliputi identitas mata pelajaran, standar kompetensi, kompetensi dasar, materi pembelajaran,

kegiatan pembelajaran, indikator pencapaian kompetensi, penilaian, alokasi waktu, dan sumber belajar.

2. Pelaksanaan Pembelajaran

a) Persyaratan Pelaksanaan Proses Pembelajaran Rombongan Belajar

Jumlah maksimal peserta didik setiap rombongan belajar adalah

SD/MI	: 28 Peserta didik
SMP/MTS	: 32 Peserta didik
SMA/MA	: 32 Peserta didik
SMK/MAK	: 32 Peserta didik

Beban kerja minimal guru

Beban kerja minimal guru mencakup kegiatan pokok, yaitu merencanakan kegiatan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan.

Buku Teks Pelajaran
Pengelolaan Kelas

b) Pelaksanaan Pembelajaran

Pelaksanaan pembelajaran merupakan implementasi dari RPP, pelaksanaan pembelajaran meliputi :

Kegiatan Pendahuluan : Pendahuluan merupakan kegiatan awal dalam suatu pertemuan pembelajaran yang ditujukan untuk membangkitkan motivasi dan memfokuskan perhatian siswa untuk berprestasi aktif dalam proses pembelajaran.

Kegiatan Inti : Kegiatan inti merupakan proses pembelajaran untuk mencapai kompetensi dasar. Kegiatan pembelajaran

dilakukan secara interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang, memotivasi peserta didik untuk berpartisipasi aktif.

Kegiatan Penutup : Penutup merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mengakhiri aktivitas pembelajaran yang dapat dilakukan dalam bentuk rangkuman atau kesimpulan, penilaian atau refleksi, umpan balik, serta tindak lanjut.

3. Penilaian Hasil Pembelajaran

Penilaian dilakukan oleh guru terhadap hasil pembelajaran untuk mengukur tingkat pencapaian kompetensi peserta didik, serta digunakan sebagai bahan penyusunan laporan kemajuan hasil belajar, dan memperbaiki proses pembelajaran.⁶¹



⁶¹ Rusman, *Model-Model Pembelajaran: Mengembangkan Profesionalisme Guru*, (Depok: Rajawali Pers, 2018), 4-13.

DAFTAR RUJUKAN

- Amelia Pratiwi Tambunan, “*Manajemen Tenaga Pendidik di SMP Negeri 1 Aek Ledong Kec. Aek Ledong Kab. Asahan Prov. Sumatera Utara,*” *Jurnal TADBIR*, Vol. 05, No 01, 2019
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001
- Ardana, I Komang, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012
- Astri Novia dan Wildansyah, “*Manajemen Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*”, *Jurnal EducanduM*, Vol. 10, No. 1 2017
- B. Suryosubroto, *Manajemen Pendidikan di Sekolah*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010
- Dilshad, M., & Iqbal, H. M. 2010. Quality indicators in teacher education programmes. *Pakistan Journal of Social Sciences PJSS*, Vol. 30, No. 2 December 2010
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana, 2009
- Ermawati, Aksa. *Manajemen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*.
- Erwin Nur Huda, *Analisis Pelaksanaan Program Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Kerja Dan Pelatihan Karyawan*, dalam *jurnal administrasi bisnis Jab*, Vol. 9 No. 1 April 2014
- H.B.Sutopo, *Metodologi Penelitian Kualitatif* . Surakarta: Sebelas Maret University Press, 2002
- Haidir & Salim. 2014. *Strategi Pembelajaran*. Medan: Perdana Publishing
- Haris Nurdiansyah, Robbi Saepul Rahman, *Pengantar Manajemen*, Yogyakarta: Diandra Kreatif, 2019
- Husaini Usman, *Manajemen, Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2011
- Jauharotul Muniroh, Muhyadi, “*Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri Kota Yogyakarta*”, *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* Vol. 5, No. 2, 2017

- Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, XXXV Bandung: Remaja Rosda Karya, 2016
- M. Nugrahadi Rakhman, *Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung*, Universitas Lampung, 2016
- Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2007
- Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah* jakarta: Bumi Aksara, 2014
- Manullang Marihot Amh Manullang, *Manajemen Personali*.
- Mardhatillah, M., Verawati, V., Evianti, E., & Pramuniati, I. 2019. *Bahan Ajar Interaktif Berbasis Kearifan Lokal Melalui Pendekatan Saintifik Pada Pembelajaran Bahasa Inggris*. Genta Mulia: Jurnal Ilmiah Pendidikan.
- Mastuhu 2003. *Menata Ulang Pemikiran Sistem Pendidikan Nasional*, Yogyakarta: Safria Insani Press
- Mujamil Qomar, *Manajemen Pendidikan*, Malang: Gelora Aksara Pratama
- Mutu kualitas Sri Minarti, *Manajemen Sekolah Mengelola Lembaga Pendidikan Secara Mandiri*, Yogyakarta: Ar-Ruzz, 2016
- Nur Azman, *Kamus Standar Bahasa Indonesia*, Bandung, Fokusmedia, 2013
- Nurlindah, dkk. 2020. *Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan*. *Jurnal Idaara*. 4, 1
- Observasi Proses Pembelajaran, MTS NEGERI 2 Pesawaran, 15 Februari 2023.
- Parnawi, *Teori Belajar dan Pembelajaran*, Jakarta: Budi Utama, 2019
- Rahmad Hidayat dan Chandra Wijaya, *Ayat – Ayat Al-quran Tentang Manajemen Pendidikan Islam*, Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia LPPPI, 2017
- Rahmat hidayat dan Heni Syafriana Nasution, *Filsapat Pendidikan Islam* Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia LPPPI, 2016
- Rahmat Hidayat dan Muhammad Rifa'i, *Etika Manajemen Persepektif Islam* Medan: LPPPI, 2018
- Rizal Pahlevi, *Analisis Efektifitas Proses Rekrutman Dan Seleksi Dalam Memenuhi Kebutuhan Sumber Daya Manusia*, PT.

- Teknologi Riset Global Investama, Jakarta, Periode Januari 2013- Desember 2013.
- Rizki Amanda Dkk, Analisis Metode Dan Prosedur Pelaksanaan Rekrutmen Dan Seleksi Untuk Mendapatkan Karyawan Yang Bermutu, Dalam Jurnal Administrasi Bisnis Jab Vol. 9 No 2 April 2014
- Rusman, Model-Model Pembelajaran: Mengembangkan Profesionalisme Guru, Depok: Rajawali Pers, 2018
- Rusydi Ananda dan Tien Rafida. 2017. Pengantar Evaluasi Program Pendidikan, Medan: Perdana Publishing
- Sadili Samsudin, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: CV. Pusaka Setia, 2010
- Sardiman. 2015. Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar. Jakarta: Rajawali Press
- Skripsi Sarjana Pendidikan, Manajemen Dalam Peningkatan Mutu Pembelajaran Pendidikan Agama Islam di Madrasah Aliyah Negeri 2 Surakarta Tahun 2013/2014, Surakarta, 2016
- Skripsi Sarjana Pendidikan, Manajemen Tenaga Pendidik di Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat, Medan, 2017
- Sondang Siagian, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara, 2003
- Sugiyono, Metode Penelitian Administrasi, 15th ed. Bandung: Alfabeta, 2007
- Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D Bandung: Alfabeta, 2013
- Sugiyono, Metode Penelitian Manajemen Bandung: Alfabeta, 2016
- Suharsimi Arikunto, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Pratek Jakarta: Rineka Cipta, 2013
- Supadi, Manajemen Mutu Pendidikan, Jakarta Timur: UNJ Press Ikatan Penerbit Indonesia IKAPI, 2020
- Tenaga Pendidik Dilshad, M., & Iqbal, H. M. 2010. Quality indicators in teacher education programmes. Pakistan Journal of Social Sciences PJSS, Vol. 30, No. 2 Desember 2010
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI. 2009. Manajemen Pendidikan. Bandung: Alfabeta
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan, Manajemen Pendidikan, Bandung: Alfabeta, 2011

- Tim dosen administrasi pendidikan. 2016. manajemen pendidikan. Bandung: alfabeta
- Tim Pengembangan MKDP Kurikulum dan Pembelajaran. Kurikulum dan Pembelajaran, Depok: PT. Raja Grafindo Persada, 2019
- Tonich, Evaluasi Program Peningkatan Kualifikasi Akademik bagi Guru, Palangka Raya, 2019
- Toto Fatoni, Cepiu Riyadi, Tim Pengembang MKDP Kurikulum dan Pembelajaran 2013, Jakarta: Rajawali Press Divisi Buku Perguruan Tinggi PT. Raja Grafindo Persada, 2019
- Usman, Husaini. 2014. Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Veithzal Rivai Zainal, dkk, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik, Jakarta: Rajawali Pers, 2014
- Wulan, Ana Ratna. "Penilaian Kinerja dan Portofolio Pada Pembelajaran Biologi." Artikel Ilmiah. FPMIPA-UPI 2008
- Zakiah Drajadjt, Ilmu Pendidikan Islam, Jakarta: Bumi Aksara, 2008



LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Penelitian

Website: www.iainlampung.ac.id

Bandar Lampung, Oktober 2023

Nomor : B-12/142 Un.16/DT/PP.009.07/10/2023
 Sifat : Pemang
 Lampiran : -
 Perihal : Permohonan Mengadakan Penelitian

Kepada Yth.
 Kepala MTs N 2 Pesawaran

di
 Tempat


Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah memperhatikan judul Skripsi dan Out Line yang sudah disetujui oleh dosen Pembimbing Akademik (PA), maka dengan ini Mahasiswa/i Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung :

Nama : Siti Munawaroh
 NPM : 1911030411
 Semester : IX (Sembilan)
 Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
 Judul Skripsi : Manajemen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di MTs N 2 Pesawaran

Akan mengadakan penelitian, Guna mengumpulkan data dan bahan-bahan skripsi yang bersangkutan. Waktu yang diberikan mulai tanggal 18 Oktober sampai dengan selesai. Demikian, atas perkenan dan bantuannya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.


 Prodi. Tadris. Niurva Diana, M.Pd
 NRP 09640828 198803 2 002

Tembusan :

1. Wakil Dekan Bidang Akademik;
2. Kajar/Kaprodi Jurusan Masing-masing;
3. Pustakawan Akademik;

Lampiran 2. Surat Balasan Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN PESAWARAN
MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 2 PESAWARAN
Jalan H. Subeki Gunungrejo Kecamatan Waylima Kabupaten Pesawaran Provinsi Lampung
Website : www.mtsn2pesawaran.sch.id E-mail : mts2pesawaranipa@gmail.com

SURAT IZIN PENELITIAN

Nomor : B-295/MTs.08.11.02/PP.00.5/10/2023

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : SARIPUDIN, S.Pd.
NIP : 19680830 200501 1 002
Pangkat : Pembina Tk I (IV/b)
Jabatan : Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Pesawaran
Kabupaten Pesawaran Provinsi Lampung

Dengan ini memberikan Izin Kepada saudara yang tersebut di bawah ini :

Nama : SITI MUNAWAROH
NPM : 1911030411
Semester : IX (sembilan)
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

Untuk melaksanakan Penelitian di MTsN 2 Pesawaran dengan judul Penelitian "Manajemen Tenaga Pendidikan dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di MTs Negeri 2 Pesawaran".

Demikian Surat Izin Penelitian ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.



Pesawaran, 25 Oktober 2023
Kepala,

Saripudin

Lampiran 3. Dokumentasi
Rekrutmen di MTS Negeri 2 Pesawaran



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
DIREKTORAT JENDERAL PENDIDIKAN ISLAM
 Jalan Lapangan Banteng Barat Nomor 3-4 Jakarta
 Telp. (021) 3811523, 3811642, 3811654, Fax. (021) 3859117
<http://www.pendis.kemena.go.id>

DATA REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK MTS. N 2 PESAWARAN
TAHUN 2022/2023

Data Tenaga Pendidik Non ASN

No	Mata Pelajaran	Jumlah Pelamar	Jumlah Kebutuhan	Status
1	Matematika	6	2	Honoror
2	Al-qur'an Hadist	5	1	Honoror
3	IPA	7	3	Honoror
4	Bahasa Inggris	5	1	Honoror
5	SKI	1	1	Guru Pengganti
6	Penjaskes	8	3	Honoror
7	SBK	1	1	Guru Pengganti

Data Tenaga Pendidik ASN

No	Nama	Mata Pelajaran	Status
1	Herman Pailani, S.Pd.	Bahasa Inggris	PNS
2	Wahyu Hidayat, S.Pd.	IPA	PNS
3	Siti Masriah, S.Pd.	Seni Budaya	PNS
4	Rofiqoh, S.Pd.	IPS	PNS

Pesawaran, 17 Februari 2023
 Yang membuat pernyataan
 Kepala Madrasah



SARIPUDIN, S.Pd

Penyeleksian di MTs Negeri 2 Pesawaran



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
DIREKTORAT JENDERAL PENDIDIKAN ISLAM**

Jalan Lapangan Banteng Barat Nomor 3-4 Jakarta
Telp. (021) 3811523, 3811642, 3811654, Fax. (021) 3859117
<http://www.pendis.kemena.go.id>

**REKAPITULASI NILAI HASIL SELEKSI PENERIMAAN GURU HONORER MTS NEGERI 2 PESAWARAN
TAHUN 2023**

NO		NAMA PENDAFTAR	NILAI				KETERANGAN
URUT	PENDAFTARAN		TULUS	MICRO TEACHING	WAWACARA	TOTAL	
1	1	ANISA NUR ROSHIDA	77,50	80,92	62,50	73,64	S1 Matematika ITERA
2	4	IIS ISLAMIYA	70,00	84,35	70,00	74,78	S1 PAI UIN RIL
3	5	RETNO WIDYASTUTI	75,00	78,24	60,00	71,08	S1 Bhs Inggris PGRI
4	6	RINA WAHYUNI	78,80	74,91	60,00	71,24	S1 Fisika PGRI

Mengetahui
Kepala Madrasah



Saripudin

Pengangkatan di MTs Negeri 2 Pesawaran

2	Danial Adhan, A.,Md.	Padang Manis1983	Pengadministrasian keuangan (Bend.)
---	-------------------------	---------------------	--



No.	Nama	Jabatan
1	Danial Adhan, S.Pd.I.	Ka. Urs. TataUsaha

**KANTOR TATA USAHA
MTSN 2 PESAWARAN**

DANIAL ADHAN, S.Pd.I.
Kaor TU. MTSN 2 Pesawaran

"Laksanakan yang Instansi anda
Catat dan Catatlah yang Instansi
anda lakukan"

BERSAMA KITA
MTSN 2 PSWRN
PASTIBISA

MADRASAH HUMANIS BERKUALITAS

MADRASAH REFORM

Hari Kearsipan Ke-50

Penempatan di MTs Negeri 2 Pesawaran



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
DIREKTORAT JENDERAL PENDIDIKAN ISLAM**

Jalan Lapangan Banteng Barat Nomor 3-4 Jakarta
Telp. (021) 3811523, 3811642, 3811654, Fax. (021) 3859117
<http://www.pendis.kemenag.go.id>

SURAT PERNYATAAN PERENCANAAN PENEMPATAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Saripudin. S.Pd
NIP : 1968088302005011002
Jabatan : Kepala Madrasah MTS Negeri 2 Pesawaran

Dengan ini menyatakan bahwa Saudara/i

Nama : Iis Islamiyah, S.Pd
Tempat/Tanggal Lahir : Padang Manis, 22 Februari 1999
Pendidikan/Jurusan : S1/PAI
Kebutuhan Jabatan : Tenaga Pendidik
Alamat : Desa Padang Manis, RT/RW 02/02 Kec Waylima, Kab Pesawaran

Akan kami tempatkan pada urutan kerja sebagai guru Qur'an dan Hadits di MTS Negeri 2 Pesawaran.

Dengan demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pesawaran, 17 Februari 2023
Yang membuat pernyataan
Kepala Madrasah



SARIPUDIN, S.Pd

Pelatihan di MTs Negeri 2 Pesawaran



Lampiran 4 . Dokumentasi Wawancara

Wawancara dengan kepala madrasah, Kepala TU, dan Guru MTs Negeri 2 Pesawaran





Lampiran 5. Pedoman Wawancara
MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK DALAM
MENINGKATKAN MUTU PEMBELAJARAN DI MTS
NEGERI 2 PESAWARAN

INDIKATOR	BUTIR PERTANYAAN	RESPONDEN	TEKNIK PENGUMPULAN DATA
1. Perencanaan	1. Apa yang direncanakan terkait tenaga pendidik di MTS Negeri 2 Pesawaran? 2. Siapa yang merencanakan tenaga pendidik di MTS Negeri 2 Pesawaran? 3. Kapan direncanakan tenaga pendidik di MTS Negeri 2 Pesawaran? 4. Dimana direncanakan tenaga pendidik di MTS Negeri 2 Pesawaran? 5. Bagaimana perencanaan tenaga pendidik dalam meningkatkan pembelajaran di MTS Negeri 2 Pesawaran?	1. Kepala Madrasah 2. Kepala TU 3. Guru	Wawancara
2. Penyeleksian	1. Bagaimana proses penyeleksian tenaga pendidik di MTS Negeri 2 Pesawarn? 2. Siapa yang melakukan proses penyeleksian		

	<p>tenaga pendidik di MTS Negeri 2 Pesawaran?</p> <p>3. Apa saja langkah yang dilakukan saat proses penyeleksian tenaga pendidik di MTS Negeri 2 Pesawaran?</p> <p>4. Kapan proses penyeleksian tenaga pendidik di MTS Negeri 2 Pesawaran?</p> <p>5. Dimana proses penyeleksian tenaga pendidik di MTS Negeri 2 Pesawarn?</p>		
3. Pengangkatan	<p>1. Bagaimana pengangkatan tenaga pendidik di MTS Negeri 2 Pesawaran?</p> <p>2. Apa yang dilakukan saat pengangkatan tenaga pendidik di MTS Negeri 2 Pesawaran?</p> <p>3. Siapa yang melakukan pengangkatan tenaga pendidik di MTS Negeri 2 Pesawaran?</p> <p>4. Kapan pengangkatan tenaga pendidik di MTS Negeri 2 Pesawaran?</p> <p>5. Dimana pengangkatan tenaga pendidik di</p>		

	MTS Negeri 2 Pesawaran?		
4. Penempatan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana penempatan tenaga pendidik di MTS Negeri 2 Pesawaran? 2. Dimana penempatan tenaga pendidik di MTS Negeri 2 Pesawaran? 3. Siapa yang melakukan penempatan tenaga pendidik di MTS Negeri 2 Pesawaran? 4. Kapan penempatan tenaga pendidik di MTS Negeri 2 Pesawaran? 5. Apa yang syarat untuk penempatan tenaga pendidik di MTS Negeri 2 Pesawaran? 		
5. Pelatihan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana pelatihan tenaga pendidik di MTS Negeri 2 Pesawaran? 2. Dimana pelatihan tenaga pendidik MTS Negeri 2 Pesawaran? 3. Kapan pelatihan tenaga pendidik di MTS Negeri 2 Pesawaran? 4. Siapa yang melatih saat pelatihan tenaga pendidik di MTS 		

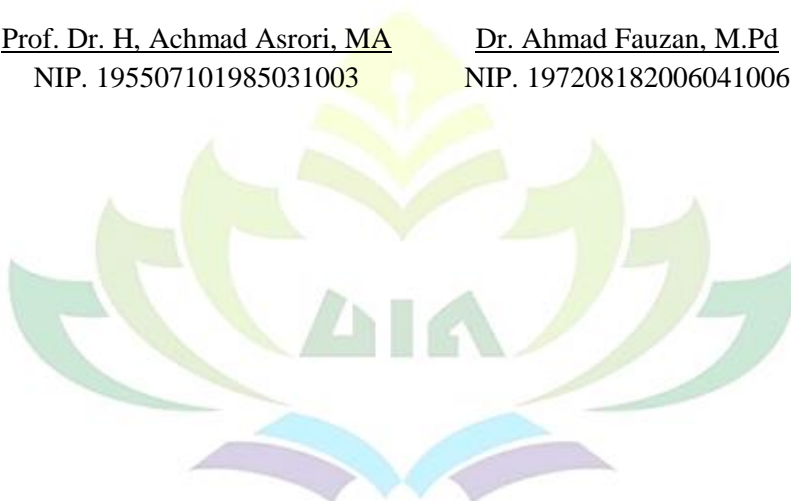
	Negeri 2 Pesawaran? 5. Apa yang dilakukan saat pelatihan tenaga pendidik di MTS Negeri 2 Pesawarn?		
--	---	--	--

**Mengetahui
Pembimbing I**

**Mengetahui
Pembimbing II**

Prof. Dr. H. Achmad Asrori, MA
NIP. 195507101985031003

Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd
NIP. 197208182006041006



Lampiran 6. Transip Wawancara

TRANSKIP WAWANCARA MTS NEGERI 2 PESAWARAN KABUPATEN PESAWARAN

Tanggal Wawawancara : 26 Oktober 2023

Tempat/Waktu : MTS Negeri 2

Pesawaran/08:30-09.30 WIB Profil Informan 1

1. Nama : Saripudin, S.Pd
2. Jenis Kelamin : Laki-laki
3. Pendidikan : S1
4. Jabatan : Kepala Madrasah

Hasil Wawancara

Peneliti : Bagaimana perencanaan tenaga pendidik dalam meningkatkan pembelajaran di MTS Negeri 2 Pesawaran?

Informan : Untuk perencanaan kami tidak menyebarkan pengumuman atau brosur bahwa kami membutuhkan tenaga pendidik, karena biasanya di tahun ajaran baru ada pelamar yang menyerahkan surat lamaran. dan itu juga tidak langsung kami terima karena harus dilihat dulu apakah ada kekurangan tenaga pendidik sesuai lamaran tersebut, dan jika memang

dibutuhkan kami akan menghubungi langsung untuk diwawancarai lebih lanjut, dan kalau PNS biasanya sudah ditetapkan dari kanwil dan kami harus menerima karena saya mengikuti ketetapan dari kemenag

- Peneliti : Siapa saja yang merencanakan tenaga pendidik di MTs Negeri 2 Pesawaran?
- Informan : Diserahkan kepada kepala tata usaha, waka kurikulum dan guru senior
- Peneliti : Kapan direncanakan tenaga pendidik di MTS Negeri Pesawaran?
- Informan : Setiap awal tahun ajaran baru.
- Peneliti : Dimana direncanakan tenaga pendidik di MTS Negeri 2 Pesawaran?
- Informan : Tentu saja di sekolah
- Peneliti : Bagaimana proses penyeleksian tenaga pendidik di MTS Negeri 2 Pesawarn?
- Informan : Penyeleksian ada beberapa tahap, ada tahap menganalisis data dulu, setelah itu ada tes yaitu 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 seleksilah dapat diketahui bagaimana pemahaman seorang guru terhadap penguasaan bidang ilmu pembelajaran yang dia ajarkan kepada peserta didiknya

Peneliti : Siapa yang melakukan proses penyeleksian tenaga pendidik di MTS Negeri 2 Pesawaran?

Informan : Kepala madrasah, Kepala TU, dan waka Kurikulum

Peneleti : Apa saja langkah yang dilakukan saat proses penyeleksian tenaga pendidik di MTS Negeri 2 Pesawaran?

Informan : Pertama tahap menganalisis data, Kedua tahap tes yaitu tes pemberkasan, tes lisan, serta wawancara, dan yang ketiga adalah

- tahap penerimaan dan penolakan.
- Peneliti : Kapan proses penyeleksian tenaga pendidik di MTS Negeri 2 Pesawaran?
- Informan : Di awal dan pertengahan semester
- Peneliti : Dimana proses penyeleksian tenaga pendidik di MTS Negeri 2 Pesawaran?
- Informan : Di sekolah
- Peneliti : Bagaimana pengangkatan tenaga pendidik di MTS Negeri 2 Pesawaran?
- Informan : Untuk PNS tentu sudah ditetapkan dari kanwil, kalau pelamar honorer yang menentukan kepala madrasah dilihat dari hasil seleksi kemarin, yang memenuhi syarat akan dilakukan tes mengajar untuk melihat cocok atau tidaknya pelamar untuk mengajar di madrasah ini
- Peneliti : Apa yang dilakukan saat pengangkatan tenaga pendidik di MTS Negeri 2 Pesawaran?
- Informan : Di lihat dari latar belakang pendidikan

- Peneliti : dan hasil test.
- Peneliti : Siapa yang melakukan pengangkatan tenaga pendidik di MTS Negeri 2 Pesawaran?
- Informan : Kepala madrasah, Kepala TU dan guru senior
- Peneliti : Kapan pengangkatan tenaga pendidik di MTS Negeri 2 Pesawaran?
- Informan : Biasanya di awal tahun ajaran baru
- Peneliti : Dimana pengangkatan tenaga pendidik di MTS Negeri 2 Pesawaran?
- Informan : Di sekolah
- Peneliti : Bagaimana penempatan tenaga pendidik di MTS Negeri 2 Pesawaran?
- Informan : Setelah proses seleksi dan lamaran di terima pegawai baru akan di tempatkan pada posisi tertentu untuk melaksanakan tugasnya, penempatan tentunya harus sesuai dengan latar pendidikan ijazah pegawai baru, penempatan juga dilakukan menyesuaikan 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, tetapi tidak hanya untuk pegawai baru, pegawai lama juga jika memang di lihat dari prestasi yang di raih dan hasil evaluasi rutin memenuhi syarat tertentu untuk naik jabatan tentunya akan dilakukan pengangkatan.

Peneliti

: Apa saja syarat untuk penempatan tenaga pendidik di MTS Negeri 2 Pesawaran?

Informan

: Harus sesuai latar belakang pendidikannya atau linier, dan untuk pegawai lama di lihat dari hasil evaluasi dan penilaian kinerja selama masa tugas.

Peneliti

: Siapa yang melakukan penempatan tenaga pendidik di MTS Negeri 2 Pesawaran?

Informan

: Kepala madrasah dan

- Peneliti : Kapan penempatan kepala TU tenaga pendidik di MTS Negeri 2 Pesawaran?
- Informan : Di awal tahun atau pertengahan
- Peneliti : Dimana penempatan tenaga pendidik di MTS Negeri 2 Pesawaran?
- Informan : Di sekolah
- Peneliti : Bagaimana pelatihan tenaga pendidik di MTS Negeri 2 Pesawaran?
- Informan : Dengan mengadakan pelatihan-pelatihan dan seminar tentang wawasan kerja dan keahlian. Untuk pelatihan tersebut tenaga pendidik ikut serta melakukan pelatihan diklat dan MGMP per mata pelajaran kalau guru matematika jadi harus sama dengan guru matematika akan tetapi harus gabung dengan anggota KKM nya, dan ada juga pelatihan guru pintar, mereka wajib melakukan pelatihan dalam waktu satu minggu tes awal dan tes akhir dan setelah lulus mereka mendownload

- Peneliti : sertifikat itu sendiri
: Dimana pelatihan tenaga pendidik MTS Negeri 2 Pesawaran?
- Informan : Bisa di sekolah bisa juga di luar sekolah tergantung jenis pelatihannya.
- Peneliti : Kapan pelatihan tenaga pendidik di MTS Negeri 2 Pesawaran?
- Informan : Tergantung kapan di adakannya pelatihan tersebut tidak menentu
- Peneliti : Siapa yang melatih saat pelatihan tenaga pendidik di MTS Negeri 2 Pesawaran?
- Informan : Waka kurikulum, Guru senior dan kepala madrasah, jika di luar sekolah biasanya sudah ada pelatih tertentu
- Peneliti : Apa yang dilakukan saat pelatihan tenaga pendidik di MTS Negeri 2 Pesawarn?
- Informan : Untuk pelatihan di sekolah yang di bimbing langsung oleh guru senior biasanya hanya pelatihan dasar seperti penyusunan RPP dan cara penyapaian materi belajar.

**TRANSKIP WAWANCARA
MTS NEGERI 2 PESAWARAN KABUPATEN
PESAWARAN**

Tanggal Wawancara : 26 Oktober 2023

Tempat/Waktu : MTS Negeri 2

Pesawaran/09:30-10.30 WIB Profil Informan 2

1. Nama : Danial Adhan, S.Pd.I
2. Jenis Kelamin : Laki-laki
3. Pendidikan : S1
4. Jabatan : Kepala TU

Hasil

Wawanc

ara

Peneliti : Bagaimana perencanaan tenaga pendidik dalam meningkatkan pembelajaran di MTS Negeri 2 Pesawaran?

Informan : Iya biasanya untuk perencanaan kami tidak memberikan pengumuman untuk perekrutan tenaga pendidik, di awal tahun ajaran baru biasanya ada pelamar yang menyerahkan surat lamaran, dan kepala madrasah biasanya menyerahkan tugas itu kepada saya selaku kepala tata usaha, waka kurikulum dan juga guru senior, setelah saya lihat dari lamaran

tersebut pelamar sudah sesuai dengan apa yang kami butuhkan dan sesuai dengan pendidikannya, surat tersebut kami serahkan kepada kepala madrasah karena kepala madrasah lah yang harus mengambil keputusan

Peneliti : Siapa saja yang merencanakan tenaga pendidik di MTs Negeri 2 Pesawaran?

Informan : Waka kurikulum, waka siswa, waka humas

Peneliti : Kapan direncanakan tenaga pendidik di MTS Negeri Pesawaran?

Informan : Sebelum tahun ajaran baru, sebelum 3 masuk itu sudah direncanakan.

Peneliti : Dimana direncanakan tenaga pendidik di MTS Negeri 2 Pesawaran?

Informan : Di sekolah

Peneliti : Bagaimana proses penyeleksian tenaga pendidik di MTS Negeri 2 Pesawarn?

Informan : Dilihat dahulu bidang studi apa yang ia lamar, sesuai ata tidak dengan latar belakang

pendidikannya, jika memang sesuai akan dilakukan wawancara secara langsung untuk melihat kelayakannya mengajar di madrasah ini.

Peneliti : Siapa yang melakukan proses penyeleksian tenaga pendidik di MTS Negeri 2 Pesawaran?

Informan : Kepala sekolah, guru senior dan guru mata pelajaran

Peneliti : Apa saja langkah yang dilakukan saat proses penyeleksian tenaga pendidik di MTS Negeri 2 Pesawaran?

Informan : Pertama tahap menganalisis data, Kedua tahap tes yaitu tes pemberkasan, tes lisan, serta wawancara, dan yang ketiga adalah tahap penerimaan dan penolakan.

Peneliti : Kapan proses penyeleksian tenaga pendidik di MTS Negeri 2 Pesawaran?

Informan : Tergantung kapan di butuhnya tenaga pendidik baru atau pegawai baru

Peneliti : Dimana proses penyeleksian tenaga

- pendidik di MTS Negeri 2 Pesawaran?
 Informan : Di sekolah
 Peneliti : Bagaimana pengangkatan tenaga pendidik di MTS Negeri 2 Pesawaran?
- Informan : Biasanya yang sudah lolos seleksi berkas akan di lakukan tes mengajar di kelas yang akan di awasi oleh kepala madrasah, kepala tata usaha dan guru senior serta guru mata pelajaran yang bersangkutan
- Peneliti : Apa yang dilakukan saat pengangkatan tenaga pendidik di MTS Negeri 2 Pesawaran?
- Informan : Di lihat dari latar belakang pendidikan dan hasil test jika lolos akan di angkat menjadi guu honorer di sini.
- Peneliti : Siapa yang melakukan pengangkatan tenaga pendidik di MTS Negeri 2 Pesawaran?
- Informan : Kepala madrasah, untuk PNS dari Kanwil
- Peneliti : Kapan pengangkatan tenaga pendidik di MTS Negeri 2 Pesawaran?
- Informan : Mengikuti pusat untuk yang PNS, dan untuk

- Peneliti : honorer kapan memasukan surat lamaran.
- Peneliti : Dimana pengangkatan tenaga pendidik di MTS Negeri 2 Pesawaran?
- Informan : Di sekolah
- Peneliti : Bagaimana penempatan tenaga pendidik di MTS Negeri 2 Pesawaran?
- Informan : Penempatan pegawai baru pastinya harus sesuai dengan latar belakang pendidikannya, karena kita setiap tahun memberikan laporan terkait kurang dan lebihnya tenaga pendidik di madrasah kepada kepala madrasah
- Peneliti : Apa saja syarat untuk penempatan tenaga pendidik di MTS Negeri 2 Pesawaran?
- Informan : Dari lamaran pekerjaan
- Peneliti : Siapa yang melakukan penempatan tenaga pendidik di MTS Negeri 2 Pesawaran?
- Informan : Kepala madrasah dan kepala TU
- Peneliti : Kapan penempatan

- Informan : tenaga pendidik di MTS Negeri 2 Pesawaran?
- Peneliti : Mengikuti prosedur biasanya di awal tahun atau pertengahan
- Informan : Dimana penempatan tenaga pendidik di MTS Negeri 2 Pesawaran?
- Peneliti : Di sekolah
- Informan : Bagaimana pelatihan tenaga pendidik di MTS Negeri 2 Pesawaran?
- Peneliti : Pelatihan tenaga pendidik yaitu ada pelatihan diklat, MGMP dan pelatihan guru pintar yang dimana pelatihan tersebut selalu didukung oleh kepala madrasah sehingga tidak menghambat pelatihan tersebut
- Informan : Dimana pelatihan tenaga pendidik MTS Negeri 2 Pesawaran?
- Peneliti : Bisa di sekolah bisa juga di luar sekolah tergantung jenis pelatihannya.
- Informan : Kapan pelatihan tenaga pendidik di MTS Negeri 2 Pesawaran?
- Informan : Kapan di adakannya pelatihan tersebut tidak menentu.

- Peneliti : Siapa yang melatih saat pelatihan tenaga pendidik di MTS Negeri 2 Pesawaran?
- Informan : Kepala madrasah, guru senior dan guru mapel.
- Peneliti : Apa yang dilakukan saat pelatihan tenaga pendidik di MTS Negeri 2 Pesawarn?
- Informan : Biasa pelatihan untuk mengajar di dalam kelas.



**TRANSKIP WAWANCARA
MTS NEGERI 2 PESAWARAN KABUPATEN
PESAWARAN**

Tanggal Wawancara : 26 Oktober 2023

Tempat/Waktu : MTS Negeri 2

Pesawaran/10:30-11.30 WIB Profil Informan 3

1. Nama : Nurhayati, S.Pd
2. Jenis Kelamin : Perempuan
3. Pendidikan : S1
4. Jabatan : Dewan Guru

Hasil

Wawancara

Peneliti

: Bagaimana perencanaan tenaga pendidik dalam meningkatkan pembelajaran di MTS Negeri 2 Pesawaran?

Informan

: Untuk perencanaan pihak tidak menyebarkan pengumuman atau brosur terkait kurang atau tidaknya tenaga pendidik dikarenakan pada awal tahun atau pertengahan tahun ajaran baru pasti ada pelamar yang datang. Akan tetapi pihak sekolah tidak langsung menerima pelamar dikarenakan harus kami seleksi terlebih dahulu dan pihak sekolah

memastikan apakah tenaga pendidik di sekolah ini kurang atau tidak, dan kalau untuk PNS biasanya sudah ditetapkan dari kanwil serta pihak sekolah harus menerimanya.

- Peneliti : Siapa saja yang merencanakan tenaga pendidik di MTs Negeri 2 Pesawaran?
- Informan : Kepala madrasah, kepala tata usaha, waka kurikulum dan guru senior
- Peneliti : Kapan direncanakan tenaga pendidik di MTS Negeri Pesawaran?
- Informan : Setiap awal tahun ajaran baru.
- Peneliti : Dimana direncanakan tenaga pendidik di MTS Negeri 2 Pesawaran?
- Informan : Di sekolah
- Peneliti : Bagaimana proses penyeleksian tenaga pendidik di MTS Negeri 2 Pesawaran?
- Informan : Biasanya dilihat ijazah dan surat lamarannya dulu, lalu dilakukan wawancara
- Peneliti : Siapa yang melakukan proses penyeleksian tenaga pendidik di MTS

- Informan : Negeri 2 Pesawaran?
: Kepala madrasah,
Kepala TU, waka
Kurikulum dan guru
senior
- Peneliti : Apa saja langkah yang
dilakukan saat proses
penyeleksian tenaga
pendidik di MTS
Negeri 2 Pesawaran?
- Informan : Pertama tahap
menganalisis data,
Kedua tahap tes yaitu
tes pemberkasan, tes
lisan, serta wawancara,
dan yang ketiga adalah
tahap penerimaan dan
penolakan.
- Peneliti : Kapan proses
penyeleksian tenaga
pendidik di MTS
Negeri 2 Pesawaran?
- Informan : Setelah berkas
lamaran diserahkan dan
di pastikan bahwa
madrasah kekurangan
tenaga pendidik
- Peneliti : Dimana proses
penyeleksian tenaga
pendidik di MTS
Negeri 2 Pesawarn?
- Informan : Di sekolah
- Peneliti : Bagaimana
pengangkatan tenaga
pendidik di MTS
Negeri 2 Pesawaran?
- Informan : Hasil dari seleksi

- berkas yang diterima akan dipanggil untuk tes mengajar
- Peneliti : Apa yang dilakukan saat pengangkatan tenaga pendidik di MTS Negeri 2 Pesawaran?
- Informan : Di lihat dari latar belakang pendidikan dan hasil test jika lulus akan di angkat untuk mengajar di madrasah ini.
- Peneliti : Siapa yang melakukan pengangkatan tenaga pendidik di MTS Negeri 2 Pesawaran?
- Informan : Kepala madrasah, Kepala TU dan guru senior
- Peneliti : Kapan pengangkatan tenaga pendidik di MTS Negeri 2 Pesawaran?
- Informan : Awal tahun ajaran baru
- Peneliti : Dimana pengangkatan tenaga pendidik di MTS Negeri 2 Pesawaran?
- Informan : Di sekolah
- Peneliti : Bagaimana penempatan tenaga pendidik di MTS Negeri 2 Pesawaran?
- Informan : Iyaa pasti harus sesuai pendidikan ijazahnya dong, tidak bisa asal

- Peneliti : ditempatkan pastinya
: Apa saja syarat untuk penempatan tenaga pendidik di MTS Negeri 2 Pesawaran?
- Informan : Harus sesuai latar belakang pendidikannya, dan untuk pegawai lama di lihat dari hasil evaluasi dan penilaian kinerja selama masa tugas.
- Peneliti : Siapa yang melakukan penempatan tenaga pendidik di MTS Negeri 2 Pesawaran?
- Informan : Kepala madrasah dan kepala TU
- Peneliti : Kapan penempatan tenaga pendidik di MTS Negeri 2 Pesawaran?
- Informan : Di awal tahun atau pertengahan
- Peneliti : Dimana penempatan tenaga pendidik di MTS Negeri 2 Pesawaran?
- Informan : Di sekolah
- Peneliti : Bagaimana pelatihan tenaga pendidik di MTS Negeri 2 Pesawaran?
- Informan : Pelatihan nya terdiri pelatihan diklat, MGMP dan guru pintar agar tenaga pendidik lebih profesional dalam mengajar dan

- mengembangkan karir dalam pelatihan tersebut
- Peneliti : Dimana pelatihan tenaga pendidik MTS Negeri 2 Pesawaran?
- Informan : Tidak tentu ya, bisa di sekolah bisa juga di luar sekolah tergantung jenis pelatihannya.
- Peneliti : Kapan pelatihan tenaga pendidik di MTS Negeri 2 Pesawaran?
- Informan : Tergantung kapan di adakannya pelatihan tersebut tidak menentu
- Peneliti : Siapa yang melatih saat pelatihan tenaga pendidik di MTS Negeri 2 Pesawaran?
- Informan : Waka kurikulum, Guru senior dan kepala madrasah, jika di luar sekolah biasanya sudah ada pelatihnya.
- Peneliti : Apa yang dilakukan saat pelatihan tenaga pendidik di MTS Negeri 2 Pesawarn?
- Informan : Untuk pelatihan di sekolah yang di bimbing langsung oleh guru senior biasanya hanya pelatihan dasar seperti penyusunan RPP dan cara penyampaian materi belajar.



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
PUSAT PERPUSTAKAAN

Jl. Letkol H. Endro Suratmin, Sukarame I, Bandar Lampung 35131
 Telp. (0721) 780887-74531 Fax. 780422 Website: www.radenintan.ac.id

SURAT KETERANGAN

Nomor: B-3323/ Un.16 / P1 /KT/XII/ 2023

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Dr. Ahmad Zarkasi, M. Sos. I
 NIP : 197308291998031003
 Jabatan : Kepala Pusat Perpustakaan UIN Raden Intan Lampung
 Menerangkan bahwa artikel ilmiah dengan judul

**MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK DALAM MENINGKATKAN MUTU PEMBELAJARAN DI
 MTS NEGERI 2 PESAWARAN**
 Karya

NAMA	NPM	FAK/PRODI
SITI MUNAWAROH	1911030411	FTK/ MPI

Bebas Plagiasi sesuai Cek dengan tingkat kemiripan sebesar 20%. Dan dinyatakan **Lulus** dengan bukti terlampir.

Demikian Keterangan ini kami buat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Bandar Lampung, 13 Desember 2023
 Kepala Pusat Perpustakaan



Dr. Ahmad Zarkasi, M. Sos. I
 NIP. 197308291998031003

Ket:

1. Surat Keterangan Cek Turnitin ini Legal & Sah, dengan Stempel Asli Pusat Perpustakaan.
2. Surat Keterangan ini Dapat Digunakan Untuk Repository
3. Lampirkan Surat Keterangan Lulus Turnitin & Rincian Hasil Cek Turnitin ini di Bagian Lampiran Skripsi Untuk Salah Satu Syarat Penyebaran di Pusat Perpustakaan.

MANAJEMEN TENAGA
PENDIDIK DALAM
MENINGKATKAN MUTU
PEMBELAJARAN DI MTS NEGERI
2 PESAWARAN

by Perpustakaan Pusat

Submission date: 20-Dec-2023 12:34PM (UTC+0700)

Submission ID: 2262989820

File name: TURNITIN-_SITI_MUNAWAROH_1.docx (46.22K)

Word count: 6780

Character count: 45140

MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK DALAM MENINGKATKAN MUTU PEMBELAJARAN DI MTS NEGERI 2 PESAWARAN

ORIGINALITY REPORT

20% SIMILARITY INDEX	17% INTERNET SOURCES	15% PUBLICATIONS	9% STUDENT PAPERS
--------------------------------	--------------------------------	----------------------------	-----------------------------

PRIMARY SOURCES

1	repository.radenintan.ac.id Internet Source	3%
2	jmie.ftk.uinjambi.ac.id Internet Source	1%
3	Fathullah Fathullah. "Efektivitas Dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) dalam Peningkatan Mutu Pendidikan pada MIN Lumpatan Kabupaten Musi Banyuasin", Tadbir : Jurnal Studi Manajemen Pendidikan, 2018 Publication	1%
4	journal.uinsi.ac.id Internet Source	1%
5	saefulkangmas.blogspot.com Internet Source	1%
6	digilib.unimed.ac.id Internet Source	1%
7	journal.unipdu.ac.id Internet Source	1%

8	farislengkap.wordpress.com Internet Source	1%
9	Edy Murdani Z. "IMPLEMENTASI STRATEGI PEMBELAJARAN PRODI PENDIDIKAN BAHASA ARAB IAIN SAMARINDA 2018", Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan, 2018 Publication	1%
10	ejournal.uniramalang.ac.id Internet Source	1%
11	zh.scribd.com Internet Source	1%
12	pusdikra-publishing.com Internet Source	1%
13	www.ilmiahpendidikan.com Internet Source	<1%
14	Arif Rohman Hakim, Eva Fauzia, Prieska Rani. "Analisis Kritis Tantangan Pendidik dalam Islam di Era Disruption 4.0", Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan, 2023 Publication	<1%
15	e-jurnal.nobel.ac.id Internet Source	<1%
16	biro-aakk.radenintan.ac.id Internet Source	<1%

17	vdokumen.com Internet Source	<1%
18	gudang-makalah-download.blogspot.com Internet Source	<1%
19	heriindarto.blogspot.com Internet Source	<1%
20	aktivispendidikanindonesia.blogspot.com Internet Source	<1%
21	repository.uinsu.ac.id Internet Source	<1%
22	repository.library-iaida.ac.id Internet Source	<1%
23	journal.formosapublisher.org Internet Source	<1%
24	Jafar Sidik, Nursyam. "Pengaruh Profesionalisme Guru terhadap Hasil Belajar Peserta Didik pada Mata Pelajaran Bahasa Arab di Madrasah Tsanawiyah Negeri Model Palu", <i>Albariq: Jurnal Pendidikan Bahasa Arab</i> , 2020 Publication	<1%
25	Nuryani Nuryani, Supriyoko Supriyoko. "Manajemen Profesionalisme Guru TK Ditinjau dari Motivasi Berprestasi, Kompetensi	<1%

dan Pengalaman Mengajar", Media
Manajemen Pendidikan, 2020

Publication

26	eprints.iainu-kebumen.ac.id Internet Source	<1%
27	repository.unej.ac.id Internet Source	<1%
28	eprints.untirta.ac.id Internet Source	<1%
29	fpsi.um.ac.id Internet Source	<1%
30	repository.unja.ac.id Internet Source	<1%
31	Arniati Batu Sumbang, Hotmaulina Sihotang. "Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMA Kristen", EDUKATIF : JURNAL ILMU PENDIDIKAN, 2022 Publication	<1%
32	Kadek Ayu Astiti, Vinsensius Lantik, Yenji Revita Tulle. "Analisis Penggunaan Google Classroom Sebagai Media Pembelajaran Saat Pandemi Covid-19 Terhadap Motivasi Belajar Siswa", MAGNETON: Jurnal Inovasi Pembelajaran Fisika UNWIRA, 2023 Publication	<1%
33	journal.uir.ac.id Internet Source	

		<1 %
34	jayaskripsi.blogspot.com Internet Source	<1 %
35	Yonathan Sulistyو Tonung Bela. "ANALISIS MINAT PEMBELIAN DITINJAU DARI VARIASI MENU, PELAYANAN, SERTA KETEPATAN HARGA DI KANTIN TELENG TIMUR", JEMBA : Jurnal Ekonomi Pembangunan, Manajemen dan bisnis, Akuntansi, 2022 Publication	<1 %
36	jurnal.unpand.ac.id Internet Source	<1 %
37	digilib.uinsby.ac.id Internet Source	<1 %
38	journal.staidenpasar.ac.id Internet Source	<1 %
39	skripsiinstant.blogspot.com Internet Source	<1 %

Exclude quotes OnExclude matches < 5 wordsExclude bibliography On