

**MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK DALAM SDM
BERKUALITAS DI MI MIFTAHUL AKHLAQIYAH**

SKRIPSI

Disusun Untuk Memenuhi Sebagai Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana dalam Program Studi Manajemen Pendidikan
Islam



Oleh:

Furaikha Zanjabila

NIM: 1803036035

FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO

SEMARANG

2022

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Furaikha Zanjabila
NIM : 1803036035
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Program Studi : S1

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul :

"Manajemen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di MI Miftahul Akhlaqiyah"

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian/ karya saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Semarang, 16 September 2022



Furaikha Zanjabila

1803036035



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS ILMU TARBİYAH DAN KEGURUAN

Jalan Prof. Hamka Km.2 Semarang 50185
Telepon 024-7601295, Faksimile 024-7615387
www.walisongo.ac.id

PENGESAHAN

Naskah skripsi berikut ini:

Judul : **Manajemen Tenaga Pendidik Dalam SDM Berkualitas di MI Miftahul Akhlaqiyah**
Nama : Furaikha Zanjabila
NIM : 1803036035
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Telah diujikan dalam sidang *munaqasyah* oleh Dewan Penguji Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam ilmu Manajemen Pendidikan Islam.

Semarang, 5 Oktober 2022

DEWAN PENGUJI

Ketua Sidang

Dr. Fatkuroji, M. Pd.
NIP. 199704152007011032
Penguji I

Sekretaris Sidang

Drs. Muslam, M. Ag.
NIP. 1966030520050111001
Penguji II

Dr. Mukhamad Rizka, M. Si.
NIP. 19800320 2007011001



Agus Khunaiifi, M. Ag
NIP. 19760226 2005011004

Pembimbing,

Dr. Abdul Wahid, M. Ag
NIP. 19691114 1994031003

NOTA DINAS

Semarang, 16 September 2022

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

UIN Walisongo

di Semarang

Assalamu'alaikum Wr. Wb,

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan:

Judul : **MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK DALAM
MENINGKATKAN MUTU PEMBELAJARAN DI MI
MIFTAHUL AKHLAQIYAH**

Nama : Furaiikha Zanjabila

NIM : 1803036035

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo untuk diujikan dalam sidang Munaqosah.

Wassalamu'alaikum. Wr. Wb

Pembimbing,



Dr. Abdul Wahid, M.Ag

NIP. 19691114 199403 1003

ABSTRAK

**Judul : Manajemen Tenaga Pendidik Dalam
SDM Berkualitas di MI Miftahul Akhlaqiyah**

Penulis : Furaikha Zanjabila

NIM : 1803036035

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui manajemen tenaga pendidik dalam SDM berkualitas di MI Miftahul Akhlaqiyah. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif, dengan metode deskriptif yang dilaksanakan di MI Miftahul Akhlaqiyah Semarang. Hasil dideskripsikan berdasarkan data yang diperoleh melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Informan dalam penelitian ini yaitu kepala madrasah, wakakurikulum dan tenaga pendidik. Hasil penelitian menunjukkan bahwasannya: (1) Manajemen tenaga pendidik dalam SDM berkualitas melalui a) proses rekrutmen tenaga pendidik baru b) proses seleksi tenaga pendidik baru. c) proses penempatan tenaga pendidik baru (2) Faktor penghambat atau dampak dari manajemen tenaga pendidik dalam SDM berkualitas, penempatan tenaga pendidik yang kurang sesuai tetapi tenaga pendidik kurang sesuai tersebut di ikutkan pelatihan-pelatihan yang dapat meningkatkan SDM yang berkualitas.

Kata Kunci: Manajemen, Tenaga Pendidik, Mutu Pembelajaran

TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Penulisan transliterasi huruf-huruf Arab Latin dalam skripsi ini berpedoman pada SKB Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I Nomor: 158/1987 dan Nomor: 0543b/U/1987. Penyimpanan penulisan kata sanding [al-] disengaja secara konsisten supaya sesuai teks Arabnya.

Arab	Latin	Arab	Latin
ا	A	ط	T
ب	B	ظ	Z
ت	T	ع	”
خ	S	غ	G
ج	J	ف	F
ح	H	ق	Q
ك	Kh	ك	K
د	D	ل	L
ذ	Z	و	M
ز	R	و	N
ژ	Z	و	W
س	S	و	H
ش	Sy	ء	”
ص	S	ي	Y
ض	D		

Bacaan Mad :

ā = a panjang

ī = i panjang

ū = u panjang

Bacaan Diftong

au = او

ai = اي

iy = اي

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil'alamin, Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga peneliti mampu menyelesaikan Skripsi yang berjudul "Manajemen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di MI Miftahul Akhlaqiyah". Skripsi ini disusun guna memenuhi tugas dan persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang. Sholawat serta salam peneliti haturkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW. yang telah membawa umat islam dari zaman jahiliyyah menuju zaman islamiyyah.

Ucapan terimakasih peneliti sampaikan kepada semua pihak yang telah memberikan pengarahan, bimbingan, motivasi, do'a, dan bantuan yang sangat berharga bagi peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya. Rasa hormat dan terima kasih yang mendalam peneliti haturkan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Imam Taufiq, M.Ag. selaku Rektor UIN Walisongo Semarang.
2. Bapak Dr. KH. Ahmad Ismail, M. Ag., M. Hum. selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang.

3. Bapak Dr. Fatkuroji, M.Pd. selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam dan Bapak Agus Khunaifi, M.Ag. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan arahan dan saran dalam penyusunan skripsi ini.
4. Bapak Dr. H. Abdul Wahid, M.Ag. selaku dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, arah, dan saran sehingga proses penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Seluruh dosen Program Studi Manajemen Pendidikan Islam UIN Walisongo yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan wawasan selama menjadi mahasiswa.
6. Bapak Moh. Miftahul Arief, S.Pd.I, M.Pd selaku Kepala Madrasah sejak tahun 2009-2022, dan sekarang digantikan oleh bapak Rif'an Ulil Huda pada tanggal 6 Agustus 2022 yang telah mengizinkan peneliti untuk melakukan penelitian, dan beberapa tenaga pendidik yang telah berkenan membantu keterangan data dalam proses penelitian
7. Orang tua tersayang Bapak Sutaryono dan Ibu Kholifah yang telah memberikan semangat dan doa tiada henti, untuk kakak-kakakku yang sudah memberikan semangat dan dukungan doa dalam proses penyelesaian skripsi ini.

8. Sahabat-sahabat Jurusan MPI Angkatan 2018 senasib, seperjuangan yang selama ini menemani berproses bersama-sama dalam mencapai cita-cita.
9. Sahabat seperjuangan sejak maba Meliya, Dewi, Bila, Adiba dan Mutiah, Fita Ayu, yang selalu memberi dukungan, semangat dan pertolongan yang tak henti-henti
10. Semua pihak yang tidak dapat disebut satu persatu yang telah banyak membantu, memotivasi, dan mengarahkan penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

Semoga Allah SWT, senantiasa membalas kebaikan yang telah dilakukan. Peneliti menyadari bahwa penelitian skripsi ini masih banyak kekurangan, sehingga kritik dan saran yang membangun sangat peneliti harapkan guna perbaikan dan penyempurnaan skripsi di masa mendatang. Peneliti berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, pembaca, dan masyarakat luas. Amiin.

Semarang, 16 September 2022



Furaikha Zanjabila

1803036035

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERNYATAAN <u>KEASLIAN</u>.....	ii
PENGESAHAN.....	iii
NOTA PEMBIMBING	iv
ABSTRAK	v
TRANSLITERASI ARAB-LATIN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiiv
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
BAB II : MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK DALAM SDM BERKUALITAS DI MI MIFTAHUL AKHLAQIYAH	8
A. Deskripsi Teori.....	8
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2. Tujuan Sumber Daya Manusia.....	15
3. Pengertian Manajemen.....	12
4. Konsep Tenaga Pendidik	15

5. Manajemen Tenaga Pendidik.....	23
B. Kajian Pustaka.....	29
C. Kerangka Berfikir.....	43
BAB III : METODE PENELITIAN	45
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	45
B. Tempat dan Waktu Penelitian	46
C. Sumber Data.....	46
D. Fokus Penelitian.....	47
E. Teknik Pengumpulan Data.....	48
F. Uji Keabsahan Data.....	51
G. Teknik Analisis Data.....	53
BAB IV : DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA	55
A. Gambaran Umum	55
B. Deskripsi Data.....	65
C. Analisis Data.....	78
D. Keterbatasan Penelitian	90
BAB V : PENUTUP	91
A. Kesimpulan	91
B. Saran-saran.....	93
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

Kerangka Berfikir.....	44
-------------------------------	-----------

DAFTAR TABEL

4.1 Status Tenaga Pendidik.....	61
4.2 Data Jumlah Siswa.....	62
4.3 Data Jumlah siswa 5 Tahun Terakhir.....	62
4.4 Data Sarana dan Prasarana.....	63

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Pedoman Wawancara.....	100
Lampiran 2	Surat Penunjukan Dosen Pembimbing..	116
Lampiran 3	Surat Izin Riset.....	117
Lampiran 4	Surat Keterangan Melakukan Riset.....	118
Lampiran 5	Dokumentasi.....	119

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Banyak kegiatan yang dilakukan di dalam lembaga pendidikan dan sekolah untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Dalam pendidikan salah satu bentuk terpenting dari kehidupan manusia. Pendidikan yang kami lakukan ini tidak terpisah dari manajemen. Manajemen adalah sebuah proses dalam perencanaan untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Hasibuan, “manajemen” adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.¹

Manajemen pendidikan mengandung arti sebagai suatu proses kerja samayang sistematis dan komprehensif dalam rangka mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Jadi manajemen pendidikan adalah suatu proses kerjasama dalam merencanakan (*planning*), mengorganisasikan (*organizing*), memimpin (*leading*), dan mengendalikan (*controlling*) sekolah dengan

¹ Mohamad Mustari, “*Manajemen Pendidikan*”, (Jakarta: Rajawali Pres, 2015). hlm. 1.

sistematik, dan konperhensif dalam rangka mewujudkan tujuan pendidikan nasional.²

Menurut ruang lingkup dari manajemen, manajemen pendidikan memiliki ruang lingkup atau garapan yang disebut dengan manajemen operatif. Dengan demikian, hal pokok yang akan menjadi ruang lingkup manajemen pendidikan adalah : (1) kurikulum dan pembelajaran; (2) peserta didik; (3) tenaga kependidikan; (4) sarana dan prasarana; (5) keuangan; dan (6) partisipasi masyarakat.

Dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, secara teknis disebutkan istilah pendidik dan tenaga kependidikan. Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualitas sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar dan sebagainya. Sedangkan yang dimaksud tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Dinyatakan bahwa pendidik adalah tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran,

² Alben Ambarita, *Manajemen Sekolah* (Yogyakarta: media akademi, 2016). hlm. 6.

menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidikan di perguruan tinggi.³

Dari pemahaman di atas dapat dipahami bahwa tenaga pendidik sangat dibutuhkan di lingkungan keluarga, masyarakat, dan sekolah. Oleh karena itu, orang tua sebagai energi pendidikan untuk anak-anak mereka di lingkungan keluarga. Demikian pula tokoh masyarakat, kiai, ustad, dan relawan yang membantu pendidikan di pesantren, majlis ta'lim, dan mendidik anak jalanan adalah tenaga kependidikan di masyarakat yang diharapkan terus meningkatkan pengetahuannya sesuai dengan perkembangan zaman, sehingga layak disebut sebagai tenaga kependidikan di masyarakat.

Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dilakukan mulai dari masuknya pendidik dan tenaga kependidikan melalui proses perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, seleksi, penempatan, pemberian kompensasi, penghargaan, pendidikan dan pelatihan, pengembangan dan pemberhentian. Pengelolaan tenaga

³ Mohamad Mustari, *Manajemen Pendidikan* (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2014). hlm. 218.

kependidikan (guru dan pegawai) mutlak harus dilaksanakan oleh kepala sekolah agar mampu mendayagunakan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal.

Sehingga pendidikan yang berkualitas merupakan pendidikan yang mampu memenuhi harapan dan mampu memenuhi keinginan dan kebutuhan masyarakat, untuk mewujudkan harapan masyarakat, sekolah dan guru harus memiliki harapan yang tinggi terhadap siswa. Dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan, salah satunya dengan dilaksanakannya Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) untuk meningkatkan kualitas pendidik, yaitu pendidik profesional yang sama-sama memiliki kompetensi, sikap dan perilaku yang diharapkan sesuai dengan tugas dan peran pada jabatan tertentu.

Melihat realita keadaan yang terjadi pada sekolah saat ini, bahwasannya tidak bisa kita pungkiri bahwa kekurangan dan ketidaksesuaian kompetensi tenaga pendidik masih sering terjadi. Maka dari itu tenaga pendidik harus lebih digerakan lagi terutama sebagai solusi terhadap penyediaan tenaga pendidik yang lebih berkualitas dan bertanggung jawab. Dengan demikian, mutu pembelajaran di madrasah dapat tercapai dan

ditingkatkan, dan juga apa yang menjadi visi misi sekolah dapat terwujud.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti bahwa di MI Miftahul Akhlaqiyah yang berlokasi di Desa Bringin, merupakan salah satu lembaga pendidikan Islam yang mampu berkembang lebih baik, sehingga terus meningkat. Tentunya hal ini didukung oleh beberapa faktor, salah satunya adalah tenaga pendidik yang sukses dalam menjalankan perannya, khususnya di bidang pembelajaran. Hal tersebut menunjukkan bahwa adanya keterkaitan antara manajemen tenaga pendidik dengan prestasi belajar peserta didik. Permasalahan yang menjadikan peneliti melakukan penelitian di MI Miftahul Akhlaqiyah sesuai atau tidak terkait dengan penempatan tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pembelajaran dan faktor penghambat rekrutmen tenaga pendidik baru. Tenaga pendidik mempunyai peran yang sangat besar dalam meningkatkan pembelajaran peserta didik, yang merupakan tujuan utama dari kegiatan di madrasah. Berdasarkan masalah pada latar belakang di atas, dapat disimpulkan bahwa penempatan tenaga pendidik sangat penting dalam berperan untuk meningkatkan mutu pembelajaran oleh karena itu maka penulis tertarik untuk

meneliti mengenai **“Manajemen Tenaga Pendidik Dalam SDM Berkualitas di MI Miftahul Akhlaqiyah.**

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana manajemen tenaga pendidik dalam SDM Berkualitas di MI Miftahul Akhlaqiyah?
2. Bagaimana faktor penghambat manajemen tenaga pendidik dalam SDM Berkualitas di MI Miftahul Akhlaqiyah?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan tentang bagaimana manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pembelajaran, maka secara khusus penelitian ini bertujuan:

- a. Untuk mengetahui manajemen tenaga pendidik, mulai dari perencanaan tenaga pendidik, perekrutan, seleksi, penempatan dalam SDM Berkualitas di MI Miftahul Akhlaqiyah.
- b. Untuk mengetahui faktor penghambat manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan SDM Berkualitas di MI Miftahul Akhlaqiyah.

2. Manfaat Penelitian

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

a. Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan sebagai ilmu pengetahuan tenaga pendidik dalam SDM berkualitas Praktis

- 1) Bagi penulis, dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh di bangku perkuliahan apabila nanti berkecimpung dalam dunia pendidikan.
- 2) Bagi pembaca, memberikan informasi bagi pembaca mengenai implementasi manajemen tenaga pendidik dalam SDM berkualitas di MI Miftahul Akhlaqiyah.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau madrasah. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisien organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam organisasi yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia.⁴ Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut beberapa ahli, diantaranya:

- a. Menurut Malayu S.P Hasibuan Manajemen SDM adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan suatu lembaga, perusahaan, karyawan dan masyarakat.
- b. Menurut Hani Handoko Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan

⁴ Sunyoto Danang, Manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta: CAPS, 2012). hlm.1.

penggunaan sumberdaya manusia untuk mencapai tujuantujuan individu dan organisasi atau perusahaan.

- c. Menurut Henry Simamora MSDM adalah suatu pendayagunaan, pengembangan, penilaian, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan pada suatu perusahaan atau lembaga.

Sedangkan menurut A.F. Stoner, MSDM adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.⁵

Secara umum langkah-langkah manajemen sumber daya manusia ditunjukan kepada tenaga pendidik yang professional, yang selanjutnya diharapkan akan melahirkan hasil pendidikan yang berkualitas. Sehingga fungsifungsi manajemen dapat membawa peningkatan profesionalitas, kemudian bisa melaksanakan perubahan dalam

⁵ Sri Larasati, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta: Deepublish, 2018), hlm. 6.

pembelajaran. Guru yang professional akan dapat memberikan pelayanan secara maksimal dalam pendidikan, sehingga pencapaian mutu akan mudah dicapai. 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.

2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan dukungan sumber daya manusia guna meningkatkan efektivitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan.

- a. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa perusahaan yang memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, memiliki pekerjaan yang siap mengatasi perubahan serta memenuhi kewajiban-kewajiban pekerjaan secara legal.

- b. Mengimplementasikan dan juga menjaga kebijakankebijakan dan prosedur-prosedur yang memungkinkan perusahaan mampu mencapai tujuannya.
- c. Membantu dalam pengembangan secara keseluruhan perusahaan dan strategi dan khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
- d. Memberikan dukungan kepada manajer agar mencapai tujuan.
- e. Menangani berbagai krisis dan situasi yang suit di dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwasanya mereka tidak akan menghambat organisasi.
- f. Menyediakan media komunikasi pekerja
Sementara menurut Schuler ada 3 tujuan utama MSDM:
 - 1) Memperbaiki tingkat produktifitas.
 - 2) Memperbaiki kualitas kehidupan yang ada di ruang pekerja atau memperbiki kondisi kerja agar pekerja lebih nyaman agar dapat mencapai tujuan yang harus dicapai.

- 3) Meyakinkan bahwa organisasi atau perusahaan tersebut telah memenuhi aspek-aspek yang legal.⁶

Jadi dapat disimpulkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia pendidikan yaitu pencapaian kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, menciptakan kondisi kerja yang harmonis tanpa mengorbankan unsur-unsur manusia yang terlibat dalam kegiatan pendidikan. Kegiatan manajemen ini terkait dengan kompetensi yang pada gilirannya dapat diukur mutu dan kadar profesionalitasnya. Selain kompetensi yang harus dimiliki, strategi penyelenggaraan dan pemberdayaan manajemen sumber daya manusia pendidikan juga mutlak diperlukan.

3. Pengertian Manajemen

Manajemen dapat dikatakan bahwa manajemen merupakan sebuah seni dan ilmu dalam mengatur, mengelola, dan mengarahkan seseorang agar mencapai tujuan organisasi. kata “manajemen” berasal dari bahasa latin yaitu kata manus yang berarti tangan dan

⁶ Malayu S.P Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), hlm.910.

agere yang berarti melakukan. Kata manus dan agere di gabungkan menjadi managere yang artinya menangani. Kata managere diterjemahkan ke dalam bahasa Inggris dalam bentuk kata kerja, yaitu *to manage*, sedangkan dalam bentuk kata benda yaitu manajemen. Selanjutnya kata manajemen dalam bahasa Inggris artinya “*to manage*” yaitu mengatur atau mengelola.⁷

Manajemen pendidikan dapat diartikan pengelolaan terhadap semua kebutuhan institusional dalam pendidikan dengan cara yang efektif dan efisien. Manajemen pendidikan sebagai salah satu komponen dari sistem yang semua sub sistemnya saling berkaitan satu dengan yang lainnya. Manajemen pendidikan adalah aktivitas-aktivitas untuk mencapai suatu tujuan, atau proses penyelenggaraan kerja untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan dalam pendidikan.⁸ Dari pengertian manajemen di atas bahwa kegiatan yang di mulai dari perencanaan, pengelolaan, mengatur, dan melaksanakan.

⁷ Deden, Makbulloh, “*Manajemen Mutu Pendidikan Islam*”. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011). hlm. 38.

⁸ Rita Eka Izzaty, Budi Astuti, and Nur Cholimah, *Manajemen Pendidikan* (Bandung: Pustaka Satu, 2009). hlm. 8.

Adapun pengertian menejemen menurut para ahli G.R.Terry menyatakan, manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang ke arah tujuan-tujuan organisasional atau maksud yang nyata. Sedangkan menurut Hasibuan, manajemen sebagai ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Selanjutnya menurut Henry F. Urwick, manajemen mengandung gagasan lima fungsi utama yaitu, merancang, mengorganisasi, memerintah, mengkoordinasi, dan mengendalikan.⁹

Selain itu Menurut James A.F. Stoner manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan¹⁰.

⁹ Mohamad Mustari, "*Manajemen pendidikan*". (Jakarta:PT RajaGrafindo Persada, 2014). hlm. 2-3.

¹⁰ James A.F. Stoner, *Management* (New York: Prentice/Hall International, Inc., Englewood Cliffs, 1982). hlm. 8

Dari defenisi di atas, dapat dijelaskan bahwa manajemen merupakan ilmu dan seni dalam mengatur, mengendalikan, mengkomunikasikan dan memanfaatkan semua sumber daya yang ada dalam organisasi dengan memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen (Planing, Organizing, Actuating, Controling) agar organisasi dapat mencapai tujuan secara efektif dan efesien.

4. Konsep Tenaga Pendidik

a. Pengertian Tenaga Pendidik

Tenaga pendidik merupakan tenaga profesional yang bertanggung jawab untuk merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil belajar, dan memberikan bimbingan dan pelatihan. Menurut secara etimologi, istilah guru dalam bahasa Inggris disebut "*teacher*", sedangkan dalam bahasa arab dikenal dengan istilah "*Mu'alim, mudaris, muhazib, mu'adib*", yang berarti orang yang menyampaikan ilmu, pelajaran, akhlak, dan pendidikan. Dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia, guru diartikan orang yang mengajari orang lain, disekolah atau mengajari ilmu pengetahuan atau keterampilan. Jadi bisa

dikatakan tenaga pendidik adalah anggota masyarakat yang bertugas membimbing, mengajar, atau melatih peserta didik.¹¹

Dalam Undang-Undang No 20 tahun 2003 tentang sistem Pendidikan Nasional pasal 1 ayat 5 dan 6 yang dimaksud dengan pendidik adalah tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama kepada masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan.¹²

Adapun pengertian tenaga pendidik menurut para ahli M. Rusni Eka Putra, dkk dalam penelitiannya tenaga pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan

¹¹ M Adlin, “*Tantangan manajemen Pendidikan Islam Dalam Menghadapi Era Globalisasi*”, Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan, 2016. hlm. 53-54.

¹² Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.

penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Hal tersebut tidak dapat disangkal karena lembaga pendidikan formal adalah dunia kehidupan tenaga pendidik. Sebagai besar waktu tenaga pendidik ada di sekolah, sisanya ada di rumah dan di masyarakat.¹³

Dalam pepatah Jawa, guru adalah “*sosok yang digugu omongane lan ditiru kelakuane*” jadi guru tidak hanya mengajar di depan kelas, tapi juga mendidik, membimbing, menuntun, dan membentuk karakter moral yang baik bagi siswa-siswanya. Guru sebagai seorang tenaga pendidik, sangat berpengaruh dalam menghasilkan kualitas proses pembelajaran yang tinggi, guru sebagai pimpinan kelas membutuhkan profesional sebagai seorang tenaga pendidik, Pada dasarnya secara umum, menjadi guru yang profesional itu memiliki tiga tugas guru sebagai profesi, yakni mendidik, mengajar, dan melatih.

Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup, mengajar berarti mengembangkan ilmu pengetahuan; melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan untuk

¹³ M. Rusni Eka Putra.dkk, “Manajemen Tenaga Pendidik SDIT Mutiara Cendekia Lubuklinggau,” *Journal of Administration and Educational Management* Vol.1, no. No.1 (2018): 38–47.

kehidupan siswa. Agar dapat melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya, seorang guru dituntut harus memiliki beberapa kemampuan dan kompetensi tertentu sebagai bagian dari profesionalismenya sebagai seorang guru.

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

b. Tugas 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.

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

- a) Fasilitator, yakni menyediakan situasi dan kondisi yang dibutuhkan peserta didik.
- b) Pembimbing, yaitu memberikan bimbingan terhadap peserta didik dalam interaksi belajar-mengajar, agar siswa tersebut mampu belajar dengan lancar dan berhasil secara efektif dan efisien.
- c) Motivator, yakni memberikan dorongan dan semangat agar siswa mau giat belajar.

- d) Organisator, yakni mengorganisasikan kegiatan belajar peserta didik maupun pendidik.
- e) Manusia sumber, yakni ketika pendidik dapat memberikan informasi yang dibutuhkan peserta didik, baik berupa pengetahuan(kognitif), keterampilan (afektif), maupun sikap (psikomotorik).¹⁴

Jadi, dapat disimpulkan bahwa guru hendaknya 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 sebab itu, guru harus mampu memahami dan mengerti perannya sebagai pembimbing peserta didik secara jasmani dan rohani. Peran guru sebagai motivator hanyalah sebuah stimulus untuk menggerakkan peserta didiknya. Sebab peserta didik memiliki

¹⁴ Rahmat Hidayat dan Henni Syafriana Nasution. 2016. filsafat pendidikan islam: membangun konsep dasar pendidikan isla. Medan: Lembaga peduli pengembangan pendidikan Indonesia (LPPPI). 2016. hal. 126

berbagai perbedaan karakter satu dengan lainnya. Peran organisator oleh guru bertujuan untuk mengefektifkan dan menefisiensikan proses belajar mengajar disekolah. Guru sebagai manusia sumber yakni guru dapat memposisikan dirinya sebagai informan yang memberikan informasi yang positif kepada peserta didik. Dengan demikian pendidik harus selalu memahami dan melaksanakan perannya dengan baik, sehingga dapat menciptakan mutu pendidikan yang berkualitas.

c. Fungsi Tenaga Pendidik

Dalam manajemen tenaga pendidik, diterapkan fungsi-fungsi pokok manajemen pada umumnya. Fungsi-fungsi manajemen ialah berbagai jenis tugas atau kegiatan manajemen yang mempunyai peranan khas dan bersifat saling menunjang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Fungsi-fungsi manajemen merupakan suatu kesatuan, satu dengan yang lainnya saling berkaitan.

Keberadaan tenaga pendidik di tengah-tengah lembaga pendidikan tidak dapat dikesampingkan akan peran dan fungsinya yang sangat membantu

kegiatan dan program-program sekolah. Dengan alasan hampir 50% peningkatan mutu pendidikan dan pelayanan pendidikan berada ditangan dan pundak mereka. Oleh karena itu seorang kepala sekolah sebagai pemimpin utama di organisasi kependidikan mempunyai keharusan mampu mengatur dan mengelolah keberadaan mereka dengan sebaik mungkin agar berjalan efektif dan efisien.¹⁵ Tugas dan Fungsi tenaga pendidik (Guru dan Dosen) didasarkan pada UU No 14 Tahun 2007, yaitu sebagai agen pembelajaran untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, serta pengabdian kepada masyarakat. Sementara Tugas tenaga kependidikan berdasarkan UU No/10 Tahun/1003 Pasal 39: 1) Tenaga Kependidikan mempunyai tugas-tugas utama yaitu mengelola administrasi, pelaksanaan, pengelolaan dan pengawasan, pelayanan teknis yang mempunyai Tugas dan Fungsi tenaga pendidik (Guru dan Dosen) didasarkan pada UU

¹⁵ Murni, "Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan" (2003), hlm. 27-45

No 14 Tahun 2007, yaitu sebagai agen pembelajaran untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, serta pengabdian kepada masyarakat. Sementara Tugas tenaga kependidikan berdasarkan UU No/10 Tahun/1003 Pasal 39: 1) Tenaga Kependidikan mempunyai tugas-tugas utama yaitu mengelola administrasi, pelaksanaan, pengelolaan dan pengawasan, pelayanan teknis yang mempunyai.¹⁶

5. Manajemen Tenaga Pendidik

Manajemen tenaga pendidik menurut UU No 20 Tahun 2003 ayat 39 menyebutkan bahwa tenaga pendidik adalah tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan

¹⁶ *Suarga, Tugas Dan Fungsi Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan. (Epidemiology:2019).hlm.172.*

penelitian dan pengabdian masyarakat terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.¹⁷

Adapun pengertian manajemen tenaga pendidik menurut para ahli, Mulyasa, Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan merupakan kegiatan yang mencakup penetapan norma, standar, prosedur, pengangkatan, pembinaan, penatalaksanaan, kesejahteraan, dan pemberhentian tenaga kependidikan sekolah agar dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dalam mencapai tujuan sekolah.¹⁸ Sedangkan menurut Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan adalah aktivitas yang harus dilakukan mulai dari tenaga pendidik dan kependidikan itu masuk ke dalam organisasi pendidikan sampai akhirnya berhenti melalui proses perencanaan SDM, Perekrutan, seleksi, penempatan.¹⁹

Berdasarkan pemaparan diatas, maka dapat disimpulkan bahwasanya manajemen tenaga pendidik

¹⁷ Ermawati, Aksa. “*Manajemen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Paud Islam Makarima Singapuram Kartasura Sukoharjo Tahun Pelajaran 2016/2017*”, Diss. IAIN Surakarta, 2017. hlm. 20.

¹⁸ Mulyasa, “*Manajemen Berbasis Sekolah*”, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya.2012). hlm.

¹⁹ Basilius R. Werang, *Manajemen Pendidikan Di Sekolah* (Yogyakarta: media akademi, 2015). hlm. 125.

dan tenaga kependidikan adalah sebuah aktivitas yang dilakukan mulai dari tenaga pendidik dan kependidikan masuk kedalam proses perencanaan sumber daya manusia, perekrutan dan seleksi, penempatan, pemberian kompensasi dan pengahargaan pendidik dan latihan atau pengembangan dan pemberhentian.²⁰ Sebagaimana dalam Al-Qur'an Allah SWT berfirman dalam Q.S An-Nisa Ayat 58 yang berbunyi:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ
بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۗ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ
اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Artinya: “Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat”.²¹

²⁰ Aulia Laily Rizqina and Bayu Suratman, “Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Paud IT Alhamdulillah Yogyakarta,” Jurnal Pendidikan Agama Islam, (Vol. 1, No. 1, tahun 2020). hlm. 34–50.

²¹ Al-Qur'an Surah An-Nisa" ayat 58, (Jakarta Timur: CV Darussunah, 2002). hlm. 87.

Ayat tersebut menjelaskan sebuah amanat yang wajib disampaikan kepada yang berhak menerimanya, yaitu orang yang mempunyai keahlian dalam bidang tersebut. Apa bila seorang pegawai ditempatkan sesuai dengan kemampuan dan keahlian, maka akan lebih mudah dan cepat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Selanjutnya berdasarkan teori di atas, penulis menyimpulkan bahwa manajemen tenaga pendidik adalah kegiatan yang harus dilakukan mulai dari pendidik dengan masuk ke dalam organisasi pendidikan sampai akhirnya tenaga pendidik berhenti melalui proses perencanaan SDM, rekrutmen, seleksi, penempatan. Namun dalam konsep analisis yang disajikan di sini, penulis memberikan batasan yang harus dipelajari dalam penelitian yang berkaitan dengan manajemen pendidik dalam meningkatkan pembelajaran di MI Miftahul Akhlaqiyah, yaitu mencakup kegiatan yang dimulai dari yang pertama perekrutan, kedua seleksi, dan yang ketiga penempatan, adalah sebagai berikut:

a) Perekrutan Tenaga Pendidik

Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi.

Rekrutmen merupakan proses komunikasi dua arah. Pelamar-pelamar menghendaki informasi yang akurat mengenai seperti apakah rasanya bekerja di dalam organisasi bersangkutan. Organisasi-organisasi sangat menginginkan informasi yang akurat tentang seperti apakah pelamar-pelamar tersebut jika kelak mereka diangkat sebagai pegawai.²²

b) Seleksi Tenaga Pendidik

Seleksi (selection) adalah proses memilih calon karyawan yang memiliki kualifikasi sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Kegiatan seleksi dilakukan untuk mengurangi sebagai jumlah pelamar, sehingga diperoleh calon karyawan yang terbaik. Tanpa karyawan-karyawan berkualitas, sulit bagi perusahaan untuk mencapai keberhasilan.²³

Proses seleksi merupakan salah satu bagian yang terpenting dalam keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia. Pernyataan ini

²² Henry Simamora, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", (Yogyakarta: STIE YKPN, 2006). hlm 191-195.

²³ Wilson Bangun, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", (Bandung: Erlangga, 2012). hlm. 159.

didasarkan pada suatu alasan bahwa suatu organisasi ataupun perusahaan akan mendapatkan sejumlah pegawai yang memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan atau tidak adalah sangat tergantung pada cermat tidaknya proses seleksi ini dilakukan. Dan proses seleksi ini merupakan bagian yang tidak bisa dipisahkan dengan rekrutmen.

Langkah-langkah yang biasanya ditempuh dalam proses seleksi sebagai berikut:

- 1) Penerimaan surat lamaran
 - 2) Penyelenggaraan ujian
 - 3) Wawancara seleksi
 - 4) Pengecekan latar belakang pelamar dan surat-surat referensinya,
 - 5) Evaluasi kesehatan
 - 6) Wawancara oleh manajer yang akan menjadi atasan langsung
 - 7) Pengenalan pekerjaan, dan
 - 8) Keputusan atas lamaran.²⁴
- c) Penempatan Tenga Pendidik

²⁴ Sondang P Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2015). hlm. 137.

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. Penempatan adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada karyawan yang lulus dalam seleksi untuk dilaksanakan secara *continue* dan wewenang serta tanggung jawab tersebut. Setelah seorang lulus seleksi dan memperoleh pengangkatan status sebagai seorang karyawan maka yang bersangkutan perlu segera ditempatkan pada posisi yang bukan saja menjadi idaman perusahaan, tetapi juga menjadi keinginan karyawan.

B. Kajian Pustaka

Dalam penelitian ini, peneliti terlebih dahulu melakukan kajian pustaka. Kajian Pustaka merupakan kajian-kajian terhadap penemuan terdahulu, baik buku-buku, skripsi, jurnal, atau sumber lain yang relevan terhadap penelitian yang sedang dilakukan.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Ermila Yulandari, mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan tahun 2020, dengan judul "*Manajemen Tenaga Pendidik dalam meningkatkan Mutau pembelajaran di MIN Murung Raya*". Skripsi ini merupakan penelitian yang menggunakan metode kualitatif, penelitian ini menekankan pada kegiatan manajemen tenaga pendidik di MIN Murung Raya, yang didalamnya memiliki beberapa aspek meliputi: Pengkrekrutan, penyeleksian, dan penempatan. Penelitian ini menggunakan penelitian pendekatan kualitatif dengan menggunakan metode deskriptif. Adapun sumber data dalam penelitian ini adalah kepala madrasah dan wakamad urusan kurikulum. Teknik pengumpulan data melalui teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Untuk menjamin keabsahan data peneliti menggunakan triangulasi, untuk menguji teknik dan sumber. Kemudian data di analisis dengan tiga tahap yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarik kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) proses perekrutan tenaga pendidik di MIN 2 Murung Raya dilaksanakan oleh kepala madrasah secara langsung dan dibantu oleh wakamad kurikulum. Di

dalam melaksanakan perekrutan tenaga pendidik baru ada beberapa hal yang perlu dipertimbangkan, terutama melihat kondisi dan kebutuhan yang menjadi kebutuhan madrasah, dan calon tenaga pendidik yang diterima tersebut harus S1 jurusan pendidikan. 2) Proses seleksi tenaga pendidik di MIN 2 Murung raya dilaksanakan dengan beberapa tahap, yang pertama yaitu pemberkasan, yang kedua ada tes lisan seputar bidang keahlian yang di miliki oleh calon tenaga pendidik, dan proses akhir adalah si pelamar yang sesuai dengan maka akan di terima. 3) Penempatan Tenaga Pendidik di MIN 2 Murung Raya. Proses selanjutnya adalah penempatan tenaga pendidik dengan menyesuaikan kebutuhan yang menjadi kekurangan madrasah, yaitu menempatkannya pada bagian yang menjadi keahlian tenaga pendidik baru tersebut.²⁵

2. Penelitian yang dilakukan oleh Novia Maysun, mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan 2021, dengan judul *“Manajemen Tenaga Pendidik dalam*

²⁵ Ermila Yulandari, *“Manajemen Tenaga Pendidik Untuk Meningkatkan Mutu Pembelajaran di MIN Murung Raya”*, Skripsi, (Palangkaraya: IAIN Palangkaraya, 2020). hlm.8

Meningkatkan Mutu Pendidikan Di SMKN 2 Rembang". Skripsi ini merupakan penelitian yang menggunakan metode kualitatif, penelitian ini menekankan pada kegiatan manajemen tenaga pendidik di SMKN 2 Rembang, yang didalamnya memiliki beberapa aspek meliputi: perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Perencanaan tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMK N 2 Rembang yaitu dengan (a) meningkatkan prestasi akademik dengan merencanakan bimbel/les, remedi dan pengayaan (b) meningkatkan prestasi non akademik dengan merencanakan ekstrakurikuler, classmeeting, porseni dan didukung mapel kewirausahaan (c) memaksimalkan lulusan agar terserap dalam dunia kerja melalui kerjasama dengan pihak industri. (2) Pelaksanaan tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMK N 2 Rembang yaitu dengan (a) meningkatkan prestasi akademik dengan melaksanakan bimbel/les, remedi dan pengayaan menjelang ujian (b) meningkatkan prestasi non akademik dengan melaksanakan ekstrakurikuler, classmeeting, porseni dan mapel kewirausahaan (c) melaksanakan pelatihan dengan kerjasama pihak

industri dalam memaksimalkan lulusan agar terserap dalam dunia kerja. (3) Evaluasi tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMK N 2 Rembang yaitu dengan (a) siswa mengikuti lomba tingkat daerah maupun nasional dan membawa kejuaraan sehingga dapat meningkatkan prestasi akademik (b) tersaringnya bakat dan minat siswa untuk mengikuti lomba porsemi sehingga dapat meningkatkan prestasi non akademik (c) direkrutnya lulusan siswa dalam industri sehingga memaksimalkan lulusan untuk terserap dalam dunia kerja.²⁶

3. Penelitian yang dilakukan oleh Ufi Nihayatin Niami, mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan 2017, dengan judul “*Manajemen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di MA Unggulan AL-Imadad Bantul Yogyakarta*”. Skripsi ini merupakan penelitian yang menggunakan metode kualitatif, penelitian ini menekankan pada kegiatan manajemen tenaga pendidik di MA Unggulan AL-Imadad Bantul Yogyakarta, yang didalamnya memiliki

²⁶ Novia Maysun, “*Manajemen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMK 2 Rembang*”, Skripsi, (Semarang: UIN Walisongo, 2021). hlm. 5

beberapa aspek meliputi: implementasi manajemen tenaga pendidik, dampak implementasi manajemen tenaga pendidik, dan faktor pendukung dan penghambat implementasi manajemen tenaga pendidik.²⁷

4. Penelitian yang dilakukan oleh Siti Aisyah dari Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, penelitian tersebut berjudul “Manajemen Tenaga Pendidik (Studi Kasus Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat)”. Metode penelitian ini menggunakan penelitian lapangan (*field Research*) dengan pendekatan kualitatif deskriptif. Hasil dari penelitian tersebut adalah perencanaan tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat sudah terjaln maupun tersusun dengan benar sesuai dengan ketentuan yang ada, pengorganisasian tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat sudah telaksana sesuai dengan prosedur yang sudah ditentukan, pelaksanaan rencana tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat berjalan sesuai keinginan, pengawasan tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat berjalan

²⁷ Ufi Nihayatin Niemi, "Manajemen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di MA Unggulan Al-Imadad", Skripsi, (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2017). hlm. 16

dengan baik karena melibatkan beberapa pihak. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan dalam Manajemen tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat berjalan dengan baik. Baik dari perencanaannya, pengorganisasian, pelaksanaan rencana, dan pengawasan.²⁸

5. Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Sopi mahasiswa jurusan Manajemen Pendidikan Islam Institut Agama Islam Negeri Batusangkar dengan judul Implementasi Manajemen Tenaga Kependidikan Dalam Meningkatkan Kinerja Tata Usaha Di SMAN 1 Batusangkar. Dalam penelitian tersebut pokok permasalahan dilatar belakangi oleh kurangnya pengelolaan tenaga kependidikan SMAN 1 Batusangkar khususnya di bagian tata usahanya. Karena masih terdapat beberapa tenaga pedidik yang belum maksimal dalam bekerja. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian Kualitatif dengan menggunakan metode Kualitatif Deskriptif, yang menekankan analisis proses dari berfikir secara induktif yang berkaitan dengan dinamika hubungan

²⁸ Siti Aisyah, "*Manajemen Tenaga Pendidik (Studi Kasus Madrasah Tsanawiyah Negeri Tsabat)*", Skripsi, (Medan: UIN Sumatera Utara, 2107). hlm 67

antar fenomena yang diamati dan senantiasa menggunakan logika ilmiah. Hasil penelitian dituliskan bahwa perencanaan untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan SMAN 1 Batusangkar dengan membuat dan menyusun program kerja tenaga kependidikan dan membagi tugas masing-masing tenaga kependidikan sesuai dengan kemampuan. Pelaksanaan manajemen dengan tenaga kependidikan dilakukan dengan cara menetapkan tenaga kependidikan pada setiap bidang pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.²⁹ Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan penulis lakukan yaitu jenis penelitian yang akan dilakukan yaitu penelitian kualitatif. Perbedaan dengan penelitian yang akan peneliti lakukan yaitu pada penelitian sebelumnya membahas tentang implementasi ditata usaha nya saja, namun penelitian yang akan penulis lakukan yaitu membahas tentang tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pembelajaran.

²⁹ Ahmad Sopi, “*Implementasi Manajemen Tenaga Kependidikan Dalam Meningkatkan Kinerja Tata Usaha di SMAN 1 Batusangkar*”, Skripsi, (Batusangkar: IAIN Batusangkar, 2010). hlm. 4

6. Penelitian yang dilakukan oleh Abu Hasan Al Ashari Lubis mahasiswa jurusan Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan dengan judul *Pengelolaan Tenaga Pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Al-Washliiyah Tembung Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang*. Tujuan dari penelitian tersebut untuk mengetahui bagaimana pengadaan tenaga pendidik yang ada di MTs Al-Washliiyah Tembung Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang. Metode yang diambil padalam penelitian ini yaitu metode penelitian Kualitatif. Hasil dari penelitian tersebut adalah pada perekrutan tenaga pendidik harus dilakukan terlebih dahulu analisis pekerjaan tenaga pendidik dan kependidikan dalam bidang yang harus direkrut.³⁰Perbedaan peneliti tersebut dengan penelitian yang akan penulis lakukan adalah pada penelitian sebelumnya membahas tentang proses rekrutmen untuk tenaga kependidikan sedangkan penelitian yang akan peneliti lakukan membahas

³⁰ Abu Hasan Al Ashari Lubis, “*Pengelolaan Tenaga Pendidik dan tenaga Kependidikan di MTs Al-Washiliyyah Tembung Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang*”, Skripsi, (Medan: UIN Sumatera Utara, 2013). hlm. 1

tentang tenaga pendidik dala meningkatkan mutu pembelajaran.

7. Penelitian yang dilakukan oleh Roma Pratama Efendi, dalam skripsinya yang berjudul *Rekrutmen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Kualitas Di Sekolah Alam Raya Mahara Jambi Kabupaten Muaro Jambi*, Tahun 2019 Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi.³¹ Skripsi ini menjelaskan tentang siapa itu pendidik dan bagaimana cara merekrut, strategi dalam merekrut, faktor penghambat dan pendukung rekrutmen tenaga pendidik agar kualitas pendidikan di sebuah lembaga pendidikan semakin berkualitas di masa yang akan datang. Persamaannya yaitu fokus penelitiannya terletak pada rekrutmen tenaga pendidik dan juga pendekatan penelitian kualitatif. Sedangkan perbedaannya peneliti memfokuskan manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pembelajarannya.

³¹ Roma Pratama Efendi, “*Rekrutmen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Kualitas Di Sekolah Alam Raya Mahara Jambi Kabupaten Muaro Jambi*”, Skripsi (Jambi: Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, 2019), hlm. 23

8. Penelitian yang dilakukan oleh Asas Danial Muhamad Lubis mahasiswa jurusan Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang dengan judul Implementasi Manajemen Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MTs Yajri Payaman Kecamatan Secang Kabupaten Mgelang. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan Perencanaan, Pelaksanaan, dan Evaluasi peningkatan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan. Penelitian ini bertempat di MTs Yajri Payaman. Dengan menggunakan jenis penelitian kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan menggunakan pengamatan terlibat. Adapun teknik analisis data yang digunakan yaitu dengan reduksi data, penyajian data dan dengan penarikan kesimpulan/verifikasi data.³² Skripsi ini menjelaskan tentang siapa itu pendidik dan bagaimana perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Persamaannya yaitu fokus penelitiannya terletak pada rekrutmen tenaga pendidik dan juga pendekatan

³² Asas Danial Muhamad, *“Implementasi Manajemen Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidik Dan Tenaga Kependidikan di MTs Yajri Payaman”*, Skripsi (Semarang: Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang, 2021), hlm. 8

penelitian kualitatif. Sedangkan perbedaannya peneliti memfokuskan manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pembelajarannya.

9. Penelitian yang dilakukan oleh Siti Alif Faizah mahasiswa jurusan Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang dengan judul Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MTsN 2 Demak. Rendahnya mutu pendidikan adalah permasalahan yang merata dialami setiap lembaga pendidikan. Agar tercapai pendidikan yang berkualitas, perlu dilakukan upaya peningkatan mutu pendidikan agar tercapai pendidikan yang berkualitas. Pendidik dan tenaga kependidikan merupakan ujung tombak paling penting dalam kemajuan suatu lembaga pendidikan. Jenis penelitian ini adalah kualitatif dengan menggunakan teknik pengumpulan data yaitu triangulasi data. Data yang di peroleh di analisis secara deskriptif dengan cara reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.³³ Skripsi ini menjelaskan tentang mutu pendidik dan tenaga kependidikan dan upaya

³³ Siti Alif, "*Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MTsN 2 Demak*", Skripsi, (Semarang: UIN Walisongo Semarang). hlm. 5

meningkatkan mutu pendidikan dan tenaga kependidikan. Persamaannya yaitu fokus penelitiannya terletak pada mutu dan juga pendekatan penelitian kualitatif. Sedangkan perbedaannya peneliti memfokuskan manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pembelajarannya sedangkan di penelitian yang sebelumnya memfokuskan mutu pendidik dalam tenaga kependidikan.

10. Penelitian oleh Husna Gustiara mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan dengan Judul Manajemen Tenaga Kependidikan di SMP IT Ar-Raihan Gunung Terang Tanjung Karang Barat Bandar Lampung. Tujuan dari penelitian tersebut yaitu untuk mengetahui bagaimana manajemen tenaga kependidikan yang berlaku pada SMP IT ArRaihan Gunung Terang Tanjung Karang Barat Bandar Lampung. Penelitian ini menggunakan pendekatan Kualitatif dan menggunakan metode Deskriptif. Peneliti mengambil subyek penelitian tersebut adalah kepala HRD, Tenaga Administrasi/ Tata Usaha. Pengumpulan data yang dilakukan yaitu Observasi, wawancara dan dokumentasi. Kemudian alisis menggunakan metode Deskriptif kualitatif. Hasil dari penelitian menunjukkan manajemen kependidikan

dalam proses menghasilkan tenaga kependidikan yang professional adalah perencanaan pegawai, pengadaan pegawai, pembinaan pegawai, dan penilaian pegawai.³⁴ Persamaan dengan skripsi yang akan penulis tulis adalah metode dan pendekatan yang akan digunakan penulis. Yaitu menggunakan Kualitatif dan menggunakan metode deskriptif dan dianalisis menggunakan analisis deskriptif kualitatif. Perbedaan dengan skripsi yang akan penulis tulis adalah objek yang akan diambil serta pada penelitian tersebut terfokus pada pencarian tenaga pendidik, dan skripsi yang akan penulis tulis membahas tentang tenaga pendidik yang sudah ada.

Jadi penelitian yang dilakukan oleh para peneliti mirip dengan ketiga skripsi di atas karena sama-sama membahas hal yang berkaitan dengan manajemen tenaga pendidik, Fokus penelitian adalah bagaimana pendidik mengelola hak dan peran mereka. Untuk meningkatkan kualitas pembelajaran di MI Miftahul Akhlaqiyah, fitur operasional manajemen pendidik dibahas di termasuk aspek rekrutmen, seleksi dan penempatan.

³⁴ Husna Gustia, “*Manajemen Tenaga Kependidikan SMP IT Ar-Raihan Gunung Tarang Tanjung Karang Barat Bandar Lampung*”, Skripsi, (Lampung, UIN Raden Intan, 2011). hlm. 2

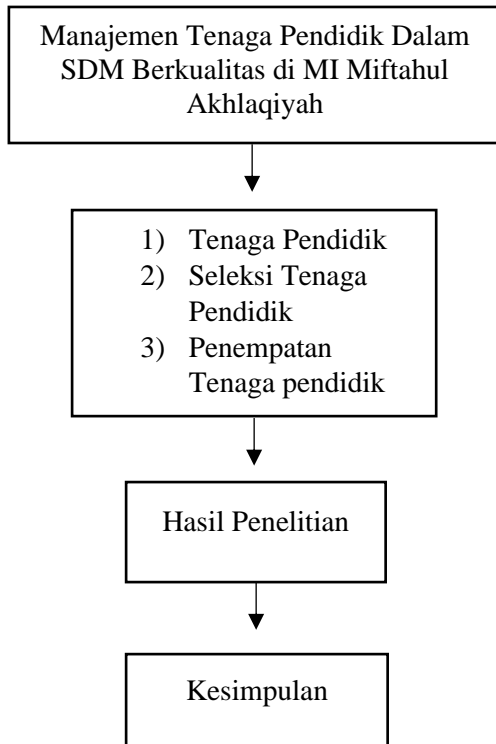
C. Kerangka Berfikir

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

Madrasah Ibtidaiyah Miftahul Akhlaqiyah ini merupakan lembaga pendidikan formal yang mampu berkembang dengan sangat baik terutama dalam segi pembelajaran. Melihat perkembangan yang semakin meningkat disetiap tahunnya, serta tuntutan masyarakat yang mengharapkan anak-anak mereka dapat menjadi orang yang berguna, maka pihak Mandrasah Ibtidaiyah Miftahul Akhlaqiyah sangat berusaha dapat memberikan yang terbaik bagi masyarakat.

Kerangka berfikir dalam penelitian yang di lakukan peneliti adalah tentang “Manajemen Tenaga

Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di Madrasah Ibtidaiyah Miftahul Akhlaqiyah”. Sebagai mana bagan di bawah ini :



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositifme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/ kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.³⁵

Penelitian ini memaparkan tentang bagaimana manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pembelajaran di MI Miftahul Akhlaqiyah. Hasil akhir dari penelitian ini adalah sebuah deskripsi hasil penelitian berdasarkan kenyataan dari objek yang diteliti.

³⁵ Sugiyono, “*Metode Penelitian*” (Bandung: Alfabeta, 2017). hlm. 9.

2. Pendekatan penelitian

Penelitian yang akan digunakan peneliti menggunakan pendekatan penelitian kualitatif deskriptif yang digunakan untuk memaparkan segala sesuatu yang berkaitan dengan manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pembelajaran di MI Miftahul Akhlaqiyah.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini, lokasi yang dijadikan tempat penelitian adalah di MI Miftahul Akhlaqiyah beralamat di Jl. Beringin Raya No.23 Tambakaji Kec. Ngaliyan Kota Semarang, Jawa Tengah. Lokasi sekolah ini cukup strategis karena berada pinggir jalan raya sehingga aksesnya sangat mudah. Sedangkan penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 14 Juli 2022.

C. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

1. Sumber Data Primer

Jenis data primer adalah data pokok yang berkaitan dan diperoleh secara langsung dari obyek penelitian. Sedangkan sumber data primer adalah

sumber data yang dapat memberikan data penelitian secara langsung.³⁶ Sumber data primer dalam penelitian ini adalah hasil wawancara dengan kepala sekolah dan tenaga pendidik di MI Miftahul Akhlaqiyah

2. Sumber Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada. Data sekunder dapat diperoleh dari berbagai sumber seperti buku, laporan, jurnal, dan lain-lain.³⁷ Data-data sekunder dari penelitian ini bersumber dari dokumentasi, laporan tahunan, artikel dan jurnal yang terdiri dari beberapa literatur dan artikel yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

D. Fokus Penelitian

Fokus penelitian adalah apa yang dicari dalam kegiatan penelitian untuk menghindari masalah yang terlalu luas, oleh karena itu penelitian harus ada fokus penelitian yang dijadikan kajian dalam penelitian. Dengan

³⁶ P. Joko Subagyo, “*Metode Penelitian dalam Teori dan Praktek*”, Jakarta: Rineka Cipta, 2004). hlm. 87.

³⁷ Sandu Siyoto dan M. Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015), hlm. 68.

menentukan fokus penelitian yang benar dan tepat, proses penelitian menjadi lebih tepat sasaran dan terkontrol sampai berhasil. Adapun judul penelitian atau pertanyaan penelitian merupakan suatu rumusan kalimat yang menggambarkan secara langsung tentang fokus penelitiannya.³⁸

Penelitian ini memfokuskan mengenai bagaimana manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pembelajaran yang meliputi, perekrutan tenaga pendidik, seleksi, dan penempatan tenaga pendidik di MI Miftahul Akhlaqiyah.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah pencatatan peristiwa-peristiwa, keterangan-keterangan, karakteristik-karakteristik sebagian atau seluruh elemen populasi yang akan menunjang dan mendukung penelitian.³⁹ Dalam hal ini teknik yang dilakukan oleh peneliti dalam mengumpulkan data adalah dengan menggunakan teknik pengumpulan data kualitatif. Tentunya teknik

³⁸ P. Ratu Ile Takon, "*Manajemen Penelitian Guru*", (Jakarta: PT. Grasiaindo, 2016). hlm. 113.

³⁹ M. Iqbal Hasan, "*Pokok-Pokok Materi Metode Penelitian dan Aplikasinya*", (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002). hlm. 82.

pengumpulan data adalah menyesuaikan dengan teknik kualitatif, yaitu antara lain ada wawancara, observasi, dan dokumentasi.

1. Observasi

Observasi adalah pengamatan dan pencatatan terhadap fakta-fakta yang dibutuhkan oleh peneliti. Observasi mempunyai arti ilmu pengetahuan, karena para ilmuwan bekerja berdasarkan data, yaitu fakta mengenai dunia kenyataan yang dihasilkan melalui kegiatan observasi.⁴⁰

Teknik ini digunakan untuk mengamati dan memperoleh data tentang keadaan sekolah. Peneliti terjun ke lapangan dengan melakukan pengamatan dan mencatat keadaan yang ada pada sekolah. Dalam melakukan observasi, peneliti mengamati langsung bagaimana manajemen tenaga pendidik pada sekolah. Kemudian data yang diperoleh akan dianalisis lebih lanjut.

2. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu teknik yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data penelitian.

⁴⁰ Rifa'î Abubakar, "*Pengantar Metodologi Penelitian*" (Yogyakarta: SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga, 2021). hlm. 90.

Secara sederhana dapat dikatakan bahwa wawancara adalah suatu kejadian atau suatu proses interaksi antara pewawancara dan sumber informasi atau orang yang diwawancarai melalui komunikasi langsung.

Dapat pula dikatakan bahwa wawancara merupakan percakapan tatap muka (*face to face*) antara pewawancara dengan sumber informasi, dimana pewawancara bertanya langsung tentang sesuatu objek yang diteliti dan telah dirancang sebelumnya.⁴¹

Teknik wawancara ini digunakan dengan tujuan mendapatkan kelengkapan informasi tentang bagaimana pelaksanaan manajemen tenaga kependidikan di sekolah, faktor pendorong dan faktor penghambat, pendapat kepala sekolah, yang berkaitan dengan manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pembelajaran di MI Miftahul Akhlaqiyah.

3. Metode Dokumentasi

Dokumentasi merupakan cara mengumpulkan data melalui penelaahan sumber tertulis seperti buku, laporan, notulen rapat, catatan harian dan sebagainya

⁴¹ Muri Yusuf, “*Metode Penelitian*”, (Jakarta: Kencana, 2017). hlm. 372.

yang memuat data atau informasi yang diperlukan peneliti.⁴² Teknik dokumentasi ini digunakan untuk mendapatkan dokumentasi berupa foto, catatan-catatan, dokumen dan sebagainya yang berkaitan tentang proses pelaksanaan manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pembelajaran di MI Miftahul Akhlaqiyah.

F. Uji Keabsahan Data

Beberapa data yang diperoleh dari lapangan adalah fakta yang masih mentah, artinya data tersebut masih perlu diolah dan dianalisis lebih lanjut agar menjadi data yang dapat dipertanggung jawabkan.

Dalam penelitian yang akan dilakukan peneliti, peneliti menggunakan metode triangulasi dalam pengecekan terhadap data-data yang didapat. Triangulasi adalah suatu pendekatan analisa data yang mensintesa data dari berbagai sumber. Triangulasi ada berbagai macam, diantaranya adalah:

⁴² Rifa'i Abubakar, *Pengantar Metodologi Penelitian...*, hlm. 114.

1. Triangulasi sumber

Triangulasi sumber adalah mengecek ulang derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui sumber yang berbeda.

2. Triangulasi teknik

Triangulasi waktu digunakan untuk validitas data yang diberikan dengan perubahan suatu proses dan perilaku manusia, karena perilaku manusia mengalami perubahan dari waktu ke waktu. Untuk mendapatkan data yang sah melalui observasi peneliti perlu mengadakan pengamatan tidak hanya satu kali pengamatan saja.

3. Triangulasi Waktu

Triangulasi waktu digunakan untuk menguji kredibilitas data dengan cara mengumpulkan data pada Triangulasi waktu digunakan untuk menguji kredibilitas data dengan cara mengumpulkan data pada waktu yang berbeda.⁴³

⁴³ Bachtiar S. Bachri, “Meyakinkan Validitas Data Melalui Triangulasi Pada Penelitian Kualitatif”, *Jurnal Teknologi Pendidikan*, (Vol. 10, No.1, tahun 2010). hlm. 55.

G. Teknik Analisis Data

Menurut Miles dan huberman didalam tulisan Sugiyono menerangkan bahwa kegiatan analisis data terdiri dari tiga, meliputi:

1. Reduksi Data

Mereduksi data merupakan kegiatan merangkum, memilih hal-hal pokok dan memfokuskan pada hal-hal penting. Dicari tema dan polanya untuk membuang yang tidak perlu. Sehingga data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang jelas dan memudahkan peneliti untuk melakukan pengumpulan data yang diperlukan.

Pada penelitian ini data berkaitan dengan “manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pembelajaran di MI Miftahul Akhlaqiyah” yang dikumpulkan melalui observasi, wawancara dan akan dijadikan sebuah rangkuman.

2. Penyajian Data

Setelah melakukan kegiatan reduksi data, maka selanjutnya melakukan penyajian data. Penyajian data berfungsi untuk mempermudah dan memahami apa yang terjadi, selain itu juga untuk merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah didapatkan.

Penyajian data kualitatif dilakukan dengan bentuk yang singkat, bagan dan memiliki hubungan antar kategori, flowchart, dan sejenisnya. Dalam penyajian data ini peneliti bisa menggunakan beberapa bentuk penyajian dari, dari tabel, grafik, uraian singkat, hubungan antara kategori dan lain sebagainya.

3. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi

Langkah terakhir adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan yang didukung dengan menggunakan bukti data-data yang valid dan konsisten. Ketika peneliti sudah kembali dari lapangan maka kesimpulan yang telah dirangkum tersebut bersifat kredibel (dapat dipertanggung jawabkan).⁴⁴

⁴⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2015). hlm. 227-338.

BAB IV

DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA

A. Gambaran Umum

1. Sejarah Berdiri Madrasah Ibtidaiyah Miftahul Akhlaqiyah

Madrasah Ibtidaiyah (MI) Miftahul Akhlaqiyah salah satu madrasah yang terletak di kota Semarang, tepatnya di di jalan Beringin Raya No. 23 RT.02 RW.08 Tambak Aji Ngaliyan Semarang. Madrasah ini merupakan salah satu madrasah yang berada di bawah naungan yayasan Miftahul Huda Semarang. Lembaga pendidikan yang bernaungan yayasan Miftahul Huda meliputi: TK/RA Miftahul Akhlaqiyah, MI Miftahul Akhlaqiyah dan MTs Fatahilah. MI Miftahul Akhlaqiyah didirikan pada tahun 1953 yang diprakarsai oleh Bapak Ahmad Mudatsir, pada tahun 1959 MI ini bernama “Madrasah Diniyah Wajib Belajar” kemudian pada tahun 1962 berubah nama menjadi MWB (Madrasah Wajib Belajar) Karena ada aturan dari DEPAG (Departemen Pendidikan Agama) dengan rincian 60% pelajaran agama dan 40 % pelajaran umum. Dan pada tahun itu juga Madrasah ini mendapat bantuan guru PNS (Pegawai Negeri Sipil).

Kepala sekolah pada tahun 1964 adalah Bapak H. Anis sedangkan yang menjabat ketua Yayasan adalah KH. Saeful Hidayat. Kemudian mulai Juli 2003-2010 yang menjabat sebagai kepala sekolah adalah Ibu Mafruhaturun, S.Ag. Pada Juli 2010 Ibu Mafruhaturun, S.Ag dipindah tugaskan menjadi pengawas sekolah di kecamatan Semarang Barat dan jabatan Kepala Sekolah digantikan oleh M. Miftahul Arief, S. Pd. I. Dilihat dari segi geografis, MI Miftahul Akhlaqiyah dibangun di atas lahan seluas 513 M², dengan luas bangunan 400M² dengan status tanah hak milik.

Para ulama dan tokoh masyarakat yang memprakarsai berdirinya MI Miftahul Akhlaqiyah, KH. Sama⁴⁵, H. Mudatsir dan Bp. Ismun⁴⁵

2. Identitas Madrasah

Nama Madrasah	: MI Miftahul Akhlaqiyah
NSM	: 111233740077
NPSN	: 60713871
NSS	: 112030116002
Akreditasi	: A
No Telp. / Faks	: 024-7615669

⁴⁵ Dokumentasi Sejarah MI Miftahul Akhlaqiyah Bringin, Tanggal 22 Juli 2022.

Website : www.akhlaqiyah.sch.id
E-mail : info@akhlaqiyah.sch.id
Nama Yayasan : Yayasan Miftahul Huda
Bringin
Alamat : Jl. Beringin Raya No. 23
RT 02 Rw 08 Tambakaji
Ngaliyan Kota Semarang
50185

3. Visi, Misi, dan Tujuan Madrasah

a. Visi

Terwujudnya generasi muslim yang tekun beribadah, berakhlaqul karimah dan unggul dalam berprestasi.

b. Misi

- 1) Menyelenggarakan pendidikan yang berkualitas dalam pencapaian prestasi akademik dan non akademik.
- 2) Menumbuhkan penghayatan dan pengalaman ajaran islam sehingga menjadi peserta didik yang tekun beribadah dan berakhlak karimah.
- 3) Mewujudkan pembentukan diri dalam masyarakat.

- 4) Meningkatkan pengetahuan dan profesionalisme tenaga kependidikan sesuai dengan perkembangan dunia pendidikan.
- 5) Menyelenggarakan tata kelola yang efektif, efisien, transparan dan akuntabel.
- 6) Meningkatkan jumlah peserta didik yang diterima disekolah favorit.

c. Tujuan Sekolah

- 1) Mengoptimalkan proses pembelajaran dengan menggunakan pendekatan pembelajaran aktif (PAIKEM dan CTL).
- 2) Mengembangkan potensi akademik, minat dan bakat peserta didik melalui layanan bimbingan dan konseling dan kegiatan ekstra kurikuler.
- 3) Membiasakan perilaku islami di lingkungan madrasah.
- 4) Meningkatkan prestasi akademik peserta didik.
- 5) Meningkatkan prestasi akademik peserta didik di bidang seni dan olah raga lewat kejuaraan dan kompetensi

4. Struktur Organisasi MI Miftahul Akhlaqiyah

Manajemen dibentuk untuk bertindak sebagai acuan dalam mendistribusikan tugas kepada seluruh

anggota sehingga dapat memfasilitasi dan meningkatkan kualitas proses kerja yang dilakukan di MI Miftahul Akhaqiyah. Struktur organisasi madrasah memiliki pemimpin, pendidik dan tenaga pendidik yang bekerja sama sesuai dengan tugas dan amanat masing-masing.

Hal ini dapat digunakan oleh kepala madrasah sebagai alat pembandingan dan sebagai sumber untuk memantau keberhasilan sebuah perencanaan dengan sistem kepengurusan dan anggota yang sudah dibentuk dan direncanakan. Adapun struktur organisasi yang ada di MI Miftahul Akhalqiyah adalah sebagai berikut.⁴⁶

Ketua Yayasan	: Saichu, S.Pd.
Ketua Komite	: H.A Syafi'i, S.Kom
Kepala Madrasah	: Moh. Miftahul Arief, S.Pd.I, M.Pd.
Wa Ka Kurikulum	: Rif'an Ulil Huda, M.Pd.
Ka. TU	: Nailly Najihan Fitri, S.H.I
Guru Kelas IA	: Siti Murni, S.Pd.
Guru Kelas IB	: Siti Munafiah, S.Pd.
Guru KelaS II A	: Dewi Nuriyatur Rachmah, S.Pd.
Guru Kelas II B	: Nihayatul Muna, S.Pd.

⁴⁶ Dokumentasi Struktur Organisasi MI Miftahul Akhalqiyah Bringin, Tanggal 22 Juli 2022.

Guru Kelas II C	: Nurul Isna Luthfiah, S.Pd.I
Guru Kelas IIIA	: Annie Qodriyah, S.Pd.I
Guru Kelas IIIB	: Rif'an Ulil Huda, M.Pd.
Guru Kelas IVA	: Siska Aditya Yuniar, S.Pd.
Guru Kelas IVB	: Imro'atil Hasanah, S.Pd.I
Guru Kelas VA	: Abdul Rohman, S.Pd.I
Guru Kelas VB	: Hj. Masruroh, S.Pd.I
Guru Kelas VC	: Fitri Rosaifi, S.Psi.I
Guru Kelas VIA	: Ahmad Labib, S.Pd.I
Guru Kelas VIB	: Lu'lu'atul Makhzunah, S.Pd.I
Guru PJOK	: Arul Yoga Hapsasco, S.Pd.
Pustakawan	: Idatul Fitroh, S.Pd.
Penjaga	: Tukiyat

5. Keadaan Tenaga Pendidik dan Peserta Didik

a. Tenaga Pendidik

Peran tenaga pendidik di MI Miftahul Akhlaqiyah adalah pendidik dapat berperan sebagai guru, pembimbing, pengatur lingkungan belajar, perencana pembelajaran, supervisor, motivator, dan evaluator. Yaitu dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.1 Status Tenaga Pendidik

No	Status Tenaga Pendidik	Jumlah
1.	Sarjana	19
2.	Belum Sarjana	0
3.	Linier	11
4.	Non Linier	8

Bedasarkan hasil observasi di Madrasah Ibtidaiyah Miftahul Akhlaqiyah memiliki 19 tenaga pendidik yang terdiri 19 tenaga pendidik yang sarjana, linier 11 dan non linier 8 tenaga pendidik. Tenaga pendidik non linier diikutsertakan dalam pelatihan dan seminar yang nantinya dapat menciptakan pendidikan yang berkualitas dan dapat meningkatkan mutu pembelajaran di MI Miftahul Akhlaqiyah.

Dalam Permendikbud no 16 tahun 2019 dan lampirannya ini tidak terdapat aturan yang mengharuskan guru telah bersertifikasi pendidik harus linier antara bidang studi sertifikatnya program studi ijazah. Asalkan mata pelajaran yang diampunya sesuai dengan sertifikat pendidik. Sehingga guru yang sudah bersertifikasi pendidik guru kelas SD akan tetap linier mengajar

sebagai guru kelas meski ijazah SI/DIV yang dimiliki dari prodi Pendidikan Agama Islam, Matematika atau lainnya.

b. Peserta Didik

Jumlah peserta didik di MI Miftahul Akhlaqiyah sebanyak 384 siswa, yang terbagi ke dalam 14 kelas. Adapun data peserta didik dapat dilihat pada tabel berikut:⁴⁷

Tabel 4.2 Data Jumlah Siswa

Tahun Ajaran	I	II	III	IV	V	VI	Jumlah
2021/2022	55	78	59	55	83	53	384

Sedangkan untuk perkembangan data pesertadidik MI Miftahul Akhlaqiyah 5 (lima) tahun terakhir dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3 Data Jumlah Siswa 5 Tahun Terakhir.

Tahun Ajaran	I	II	III	IV	V	VI	Jumlah
2016/2017	60	68	66	55	54	55	358

⁴⁷ Dokumentasi Jumlah Peserta Didik di MI Miftahul Akhlaqiyah Bringin, Tanggal 22 Juli 2022.

2017/2018	89	54	68	65	54	53	383
2018/2019	56	86	54	67	65	54	382
2019/2020	59	54	86	53	65	62	379
2020/2021	83	59	28	85	53	65	400

6. Sarana Prasarana

Madrasah Ibtidaiyah Miftahul Akhlaqiyah secara resmi memiliki gedung sendiri yang berstatus tanah wakaf dengan luas 513 M². Data rincian sarana dan prasarana sebagai berikut:⁴⁸

Tabel 4.4 Data Sarana dan Prasarana

No.	Sarana/prasarana	Keadaan			Jumlah
		Baik	Sedang	Rusak	
1.	Ruang Kepala	1	0	0	1
2.	Ruang Guru	1	0	0	1
3.	Ruang TU	0	0	0	0
4.	Ruang Kelas	13	0	0	13
5.	Ruang Perpustakaan	1	0	0	1

⁴⁸ Dokumentasi Sarana dan Prasarana di MI Miftahul Akhlaqiyah Bringin, Tanggal 22 Juli 2022.

6.	Ruang Laboratorium	0	0	0	0
7.	Ruang Serbaguna	0	0	0	0
8.	Ruang UKS	1	0	0	1
9.	Musholla	0	0	0	0
10.	Lapangan	1	0	0	1
11.	MCK Guru	2	0	0	2
12.	MCK Murid	10	0	1	11
13.	Tempat Wudhu	10	0	0	10

Sarana dan prasara yang ada di MI Miftahul Akhalqiyah ini tergolong cukup lengkap, kondisinya juga cukup bagus dan telah memenuhi standar sarana dan prasarana pendidikan tingkat SD/MI. Hal ini di karenakan pemeliharanya tidak hanya dilakukan oleh petugas atau karyawan yang bertugas, tetapi para siswa dan guru juga bertanggung jawab untuk merawat memelihara setiap apa yang ada di lingkungan madrasah.

Sarana dan prasarana ini sudah mendukung untuk pencapaian tujuan pendidikan. Karena pendidikan sebagai seorang personal kita dituntut

untuk menguasai dan memahami administrasi sarana dan prasarana dan infrastruktur sehingga kita dapat meningkatkan tenaga pendidik yang efektif dan efisien serta meningkatkan mutu pembelajaran. Karena sarana dan prasarana salah satu penunjang yang mampu meningkatkan SDM berkualitas yang ada di MI Miftahul Akhlaqiyah.

B. Deskripsi Data

Hasil penelitian ini mendeskripsikan mengenai manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pembelajaran di MI Miftahul Akhlaqiyah. Berdasarkan temuan data penelitian sesuai kondisi yang sesuai di lapangan yang diperoleh dari hasil wawancara, obeservasi, dan dokumentasi. Adapun data yang diperoleh sebagai berikut:

1. Manajemen Tenaga Pendidik dalam SDM di MI Miftahul Akhlaqiyah

Dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik, Bapak Moh. Miftahul Arief, S.Pd.I, M.Pd. selaku Kepala Madrasah beranggapan bahwa tenaga pendidik merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan. Karena tenaga pendidik merupakan

faktor utama dalam mewujudkan tujuan pendidikan dalam proses peningkatan mutu pembelajaran.⁴⁹

Selain itu menurut Bapak Rif'an Ulil Huda selaku Wakakurikulum, menjelaskan mengenai kualitas dalam mewujudkan tenaga pendidik yang berkualitas maka madrasah harus mempunyai tenaga pendidik yang berkualitas, dengan kecerdasan, kemampuan serta keterampilan baik yang dapat meningkatkan tenaga pendidik yang sesuai. Karena tenaga pendidik ini salah satu aspek penting yang menjadi salah satu penentu berhasil tidaknya suatu lembaga pendidikan yang memiliki tugas dan tanggung jawab yang besar.⁵⁰

Sedangkan menurut Ibu Siska Aditya Yuniar selaku Tenaga Pendidik, menjelaskan bahwa tenaga pendidik dari pemberian materi hingga pembentukan akhlak serta karakter peserta didik. Tak hanya di dalam kelas, namun tenaga pendidik pun harus dapat memberikan contoh nyata yang baik kepada peserta didiknya diluar kelas. Semakin berjalannya waktu,

⁴⁹ Wawancara dengan Moh. Miftahul Arief selaku Kepala Madrasah MI Miftahul Akhlaqiyah, Tanggal 22 Juli 2022

⁵⁰ Wawancara dengan Rif'an Ulil Huda selaku wakakurikulum MI Miftahul Akhlaqiyah, Tanggal 23 Juli 2022

maka makin banyak pula tantangan dan hambatan yang akan dialami oleh tenaga pendidik, mampu beradaptasi dengan keadaan terkini.⁵¹

Hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen tenaga pendidik adalah kegiatan yang harus dilakukan mulai dari pendidik dengan masuk ke dalam organisasi pendidikan sampai akhirnya tenaga pendidik berhenti melalui proses rekrutmen, seleksi, penempatan adalah sebagai berikut:

a. Pengrekrutan Tenaga Pendidik

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di MI Miftahul Akhlaqiyah yaitu tentang rekrutan tenaga pendidik, proses pengrekrutan tenaga pendidik baru yang dilakukan oleh MI Miftahul Akhlaqiyah biasanya dilakukan ketika adanya kekurangan tenaga pendidik serta menyesuaikan dengan kebutuhan madrasah. Rekrutan ini merupakan usaha untuk mengatur tenaga pendidik secara

⁵¹ Wawancara dengan Siska Aditya Yuniar selaku Tenaga Pendidik MI Miftahul Akhlaqiyah, Tanggal 30 Agustus 2022

seimbang sesuai dengan tuntutan pelaksanaan tugas pendidik melalui penyeleksian.

Gambaran proses pengrekrutan yang di adakan oleh MI Miftahul Akhlaqiyah, maka peneliti melakukan wawancara dengan Kepala Madrasah, Wakakurikulum dan Tenaga Pendidik. Proses pengrekrutan tenaga pendidik baru di MI Miftahul Akhlaqiyah tidak membentuk struktur kepanitiaan secara khusus, namun adanya rapat kecil antara Kepala Madrasah dengan Kepala Yayasan, dan Wakakurikulum serta guru-guru senior.

Hasil wawancara oleh Bapak Moh. Miftahul Arief, S.Pd.I, M.Pd. selaku Kepala Madrasah, menjelaskan pengrekrutan yang dilakukan dari pihak madrasah memang tidak membentuk kepanitiaan secara khusus dalam pengrekrutan tenaga pendidik, namun hanya melakukan rapat kecil yang terlibat didalamnya Kepala Madrasah, Kepala

Yayasan, Wakakurikulum dan guru-guru senior.⁵²

Bapak Rif'an Ulil Huda selaku Wakakurikulum mengatakan kegiatan proses rekrutmen tenaga pendidik di MI Miftahul Akhlaqiyah ini tidak adanya kepanitiaan yang secara khusus hanya saja antara Kepala Madrasah merekomendasikan ke Kepala Yayasan dan nantinya akan diadakan rapat kecil yang di ikuti Wakakurikulum dan guru-guru senior.⁵³

Hal yang sama juga disampaikan oleh Ibu Siska Aditya Yuniar selaku Tenaga Pendidik proses rekrutmen yang ada di madrasah ini tidak ada kepanitiaan hanya melibatkan kepala sekolah dengan guru-guru senior.⁵⁴

Hasil wawancara di atas didukung oleh hasil observasi yang menunjukan bahwa di MI

⁵² Wawancara dengan Moh. Miftahul Arief selaku Kepala Madrasah MI Miftahul Akhlaqiyah, Tanggal 22 Juli 2022

⁵³ Wawancara dengan Rif'an Ulil Huda selaku wakakurikulum MI Miftahul Akhlaqiyah, Tanggal 23 Juli 2022

⁵⁴ Wawancara dengan Siska Aditya Yuniar selaku Tenaga Pendidik MI Miftahul Akhlaqiyah, Tanggal 30 Agustus 2022

Miftahul Akhlaqiyah memang tidak membuat struktur kepanitiaan secara tertulis, karena tidak ada data yang menunjukkan terkait hal tersebut.

Berdasarkan observasi yang diperoleh peneliti guru yang ada di MI Miftahul Akhlaqiyah ini rata-rata guru honorer jadi pelamar langsung datang ke Kepala Madrasah, untuk proses perekrutan itu biasanya pelamar datang ke Madrasah, dari pihak madrasah memberikan beberapa tes, ada tes lisan. Tes lisan ini seputar pengetahuan umum, dan ilmu keguruan, misalnya membuat RPP, Silabus, serta berkaitan dengan ilmu pendidikan yang sesuai dengan bidang keahlian yang di butuhkan madrasah. Setelah tes lisan, juga ada tentang pemberkasan yang dilihat dari latar belakang pendidikan yang dimiliki, setelah semua mampu di lalui pelamar. Maka dari pihak madrasah bermusyawarah untuk memutuskan diterima atau tidaknya calon tenaga pendidik tersebut. Penjelasan di atas hasil wawancara oleh Bapak Moh. Miftahul

Arief, S.Pd.I, M.Pd. selaku Kepala Madrasah.⁵⁵

Jadi dapat disimpulkan, bahwa kegiatan pengrekrutan yang di lakukan di MI Miftahul Akhlaqiyah ini sebenarnya kondisional, misalnya memang membutuhkan atau kekurangan tenaga pendidik baru, maka dari pihak madrasah akan melakukan perekrutan tenaga pendidik baru.

b. Seleksi Tenaga Pendidik

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti di MI Miftahul Akhlaqiyah mengenai kegiatan seleksi tenaga pendidik baru. Gambaran tentang proses penyeleksian tenaga pendidik di MI Miftahul Akhlaqiyah, bahwa kegiatan seleksi dilaksanakan hanya di seputaran lingkungan madrasah saja. Dalam proses seleksi ada beberapa syarat yang harus di lengkapi oleh pelamar.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Moh. Miftahul Arief, S.Pd.I, M.Pd.

⁵⁵ Wawancara dengan Moh. Miftahul Arief selaku Kepala Madrasah MI Miftahul Akhlaqiyah, Tanggal 22 Juli 2022

selaku Kepala Madrasah mengenai pemberkasan yang harus di siapkan oleh pelamar sebagai berikut:

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

Bapak Moh. Miftahul Arief, S.Pd.I, M.Pd. selaku Kepala Madrasah setelah selesai pemberkasan maka tahap selanjutnya akan diadakan tes lisan, yang mana dari tes ini di lakukan oleh kepala madrasah langsung. Tes yang akan diberikan sesuai dengan kebutuhan madrasah serta dengan bidang keahlian yang dimiliki oleh pelamar. Misalnya dari pihak madrasah memberikan beberapa tes lisan yang seputaran pengetahuan umum dan ilmu keguruan.⁵⁶

Hal yang sama menurut Bapak Rfi'an Ulil Huda selaku Wakakurikulum untuk tahap

⁵⁶ Wawancara dengan Moh. Miftahul Arief selaku Kepala Madrasah MI Miftahul Akhlaqiyah, Tanggal 22 Juli 2022

seleksi ini pihak madrasah memberikan tes lisan seputar pengetahuan umum dari segi kebutuhan pihak madrasah seperti seleksi guru olahraga yang membahas potensi calon guru tersebut sesuai dengan syarat yang diberikan oleh pihak sekolah atau tidaknya.⁵⁷

Hal yang sama juga disampaikan oleh Ibu Siska Aditya Yuniar selaku Tenaga Pendidik bahwa seleksi yang diadakan pihak MI Miftahul Akhlaqiyah memberikan tes lisan seputar pengetahuan umum dari segi kebutuhan madrasah yang di rekrut.⁵⁸

Jadi dapat disimpulkan bahwa kegiatan seleksi yang dilakukan di MI Miftahul Akhlaqiyah dilakukan dengan beberapa tahap, dari tahap menganalisis data, ada tes yaitu tes lisan, serta wawancara yang terakhir adalah tahap penerimaan dan penolakan.

⁵⁷ Wawancara dengan Rif'an Ulil Huda selaku wakakurikulum MI Miftahul Akhlaqiyah, Tanggal 23 Juli 2022

⁵⁸ Wawancara dengan Siska Aditya Yuniar selaku Tenaga Pendidik MI Miftahul Akhlaqiyah, Tanggal 30 Agustus 2022

c. Penempatan Tenaga Pendidik

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

Berdasarkan proses penempatan di MI Miftahul Akhlaqiyah yang diperoleh peneliti melalui wawancara dengan Bapak Moh. Miftahul Arief, S.Pd.I, M.Pd. selaku Kepala Madrasah. Gambaran kegiatan penempatan tenaga pendidik baru di MI Miftahul Akhlaqiyah dilaksanakan dengan menyesuaikan kebutuhan madrasah, misalnya dari pihak madrasah kekurangan guru olahraga. Maka seharusnya dari pihak madrasah mencari calon tenaga pendidik yang sesuai dengan latar belakang, tetapi biasanya dari pihak madrasah tidak mempermasalahkan

latar belakang pendidikan yang sesuai tapi dengan syarat calon tenaga pendidik ini mampu dan dapat memberikan materi dengan sesuai.⁵⁹

Hal yang sama juga disampaikan oleh Bapak Rif'an Ulil Huda selaku Wakakurikulum dari pihak madrasah menempatkan calon tenaga pendidik sesuai kebutuhan, tetapi ada beberapa tenaga pendidik yang tidak sesuai dengan penempatannya dengan syarat tenaga pendidik ini mampu memberikan pembelajaran yang sesuai dan memiliki keterampilan dalam mengajar peserta didik.⁶⁰

Hal yang sama diperkuat dengan Ibu Siska Aditya Yuniar selaku Tenaga Pendidik. Apabila pelamar sudah memenuhi syarat yang diajukan oleh pihak madrasah maka pelamar tersebut akan direkrut menjadi tenaga pendidik baru di MI Miftahul Akhlaqiyah. Penerimaan

⁵⁹ Wawancara dengan Moh. Miftahul Arief selaku Kepala Madrasah MI Miftahul Akhlaqiyah, Tanggal 22 Juli 2022

⁶⁰ Wawancara dengan Rif'an Ulil Huda selaku wakakurikulum MI Miftahul Akhlaqiyah, Tanggal 23 Juli 2022

atau penolakan langsung dari pihak madrasah ke calon tenaga pendidik baru menggunakan aplikasi WhatsApp dan informasi ini langsung dari selaku kepala madrasah.⁶¹ Jadi dapat disimpulkan, bahwa penempatan yang dilakukan di MI Miftahul Akhlaqiyah ini sebenarnya kondisional dengan apa yang dibutuhkan oleh madrasah.

2. Faktor Penghambat Manajemen Tenaga Pendidik Dalam SDM Berkualitas di MI Miftahul Akhlaqiyah

Berdasarkan wawancara oleh Bapak Moh. Miftahul Arief, S.Pd.I, M.Pd. selaku Kepala Madrasah menjelaskan tentang penghambat yang dihadapi dalam proses rekrutmen, seleksi dan penempatan tetapi yang mengalami penghambatan disini dari segi penempatan tenaga pendidik baru yang kurang sesuai.⁶²

Sedangkan menurut Bapak Rif'an Ulil Huda selaku Wakakurikulum dalam tenaga pendidik yang

⁶¹ Wawancara dengan Siska Aditya Yuniar selaku Tenaga Pendidik MI Miftahul Akhlaqiyah, Tanggal 30 Agustus 2022

⁶² Wawancara dengan Moh. Miftahul Arief selaku Kepala Madrasah MI Miftahul Akhlaqiyah, Tanggal 22 Juli 2022

kurang sesuai tersebut sudah mampu mengajar sesuai dengan mata pelajaran dan tenaga pendidik yang kurang sesuai tersebut di imbangi dengan cara mengikuti pelatihan-pelatihan.⁶³ Dikuatkan kembali oleh pendapat Ibu Siska Aditya Yuniar selaku Tenaga Pendidik, penempatan tenaga pendidik yang kurang sesuai tersebut di ikutkan oleh pihak madrasah dengan mengikuti pelatihan-pelatihan yang seperti pelatihan B.Inggris dan lain sebagainya ada juga tenaga pendidik dengan mengambil SK keguruan setelah mengajar beberapa tahun di MI Miftahul Akhlaqiyah..⁶⁴

Jadi proses rekrutmen, seleksi dan penempatan sangat penting karena merupakan proses awal yang harus dilakukan dalam sebuah pekerjaan untuk menjalankan suatu tanggung jawab dengan begitu dapat meningkatkan mutu pembelajaran yang ada di MI Miftahul Akhlaqiyah.

⁶³ Wawancara dengan Rif'an Ulil Huda selaku wakakurikulum MI Miftahul Akhlaqiyah, Tanggal 23 Juli 2022

⁶⁴ Wawancara dengan Siska Aditya Yuniar selaku Tenaga Pendidik MI Miftahul Akhlaqiyah, Tanggal 30 Agustus 2022

C. Analisis Data

Setelah mendeskripsikan data, langkah selanjutnya yaitu analisis data. Dalam analisis data penulis membahas tentang manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pembelajaran di MI Miftahul Akhlaqiyah. Bagian ini akan membahas secara beurutan mengenai penelitian manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pembelajaran di MI Miftahul Akhlaqiyah sebagai berikut.

Tenaga pendidik menjadi faktor penting dalam menjalankan manajemen pendidikan, dengan kontribusinya dalam penyelenggaraan pendidikan dapat menciptakan manusia yang bermutu. Tenaga pendidik sebagai salah satu sumber daya manusia merupakan tenaga yang memegang peran penting dan strategis terutama dalam upaya meningkatkan mutu pebelajaran, karena tenaga pendidik kesehariannya secara langsung berinteraksi dengan peserta didik. Manajemen pendidik dalam penelitian ini merupakan rangkaian aktivitas yang dilaksanakan dimulai dari perencanaan, pengadaan tenaga pendidik dan rekrutmen tenaga pendidik, pengorganisasian, pengawasan dan penilaian.

1. Manajemen tenaga pendidik dalam SDM Berkualitas di MI Miftahul Akhlaqiyah

Tenaga pendidik menjadi faktor penting dalam menjalankan manajemen pendidikan, dengan kontribusinya dalam penyelenggaraan pendidikan dapat menciptakan manusia yang bermutu. Tenaga pendidik 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. Manajemen pendidik dalam penelitian ini merupakan rangkaian aktivitas yang dilaksanakan dimulai dari perencanaan, pengadaan pendidik dan rekrutmen tenaga pendidik, pengorganisasian, pengawasan dan penilaian.

a) Rekrutmen Tenaga Pendidik

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen tenaga pendidik di MI Miftahul Akhlaqiyah berjalan dengan baik. Untuk memenuhi kebutuhan tenaga pendidik.

Berdasarkan hasil penelitian di dalam proses pengrekrutan tenaga pendidik yang

dilaksanakan di MI Miftahul Akhlaqiyah, pihak madrasah melakukan proses perekrutan dengan melihatnya apa yang menjadi kebutuhan madrasah, sehingga ketika pengrekrutan dilaksanakan dengan tujuan agar dapat membantu meningkatkan serta mengembangkan pembelajaran yang lebih baik untuk madrasah.

Perekrutan tenaga pendidik merupakan salah satu ruang lingkup yang ada pada manajemen tenaga pendidik, pengadaan tenaga pendidik baru biasanya dilakukan dari kebutuhan madrasah. Proses pengrekrutan yang dilakukan di MI Miftahul Akhlaqiyah pertama membentuk struktur kepanitiaan. Namun struktur kepanitiaan tidak tetap tetapi yang menjadi ketua panitia adalah kepala madrasah. Orang yang terlibat dalam perekrutan ada kepala madrasah, kepala yayasan, wakakurikulum, dan guru-guru senior.

Dari hasil wawancara yang diperoleh peneliti, proses rekrutmen calon tenaga pendidik baru yang ada di MI Miftahul

Akhlaqiyah menunjukkan bahwa proses perekrutan yang dilaksanakan sudah baik dan sesuai dengan perekrutan yang ada di dalam buku Ibrahim Bafadal bahwa proses rekrutmen guru bisa dilakukan melalui empat kegiatan sebagai berikut.⁶⁵

1) Persiapan rekrutmen guru

Kegiatan pertama dalam proses rekrutmen tenaga pendidi adalah melakukan persiapan rekrutmen guru baru harus matang sehingga melalui rekrutmen tersebut sekolah bisa memperoleh guru yang baik. Kegiatan persiapan rekrutmen sebagai berikut:

- (a) Pembentukan panitia rekrutmen guru baru.
- (b) Pengkajian berbagai undang-undang atau peraturan pemerintah, peraturan yayasan yang berkenaan dengan peraturan penerimaan guru, walaupun

⁶⁵ Ibrahim bafadal *peningkatan prdofesionalisme guru sekolah dasar* Jakarta: 2004. hlm. 30-32

akhir-akhir ini jelas diberlakukan otonomi daerah.

- (c) Penetapan persyaratan untuk melamar menjadi guru.
 - (d) Penempatan prosedur pendaftaran guru baru.
 - (e) Penempatan jadwal rekrutmen guru baru.
 - (f) Penyiapan fasilitas yang diperlukan dalam rekrutmen guru baru, seperti media pengumuman penerimaan guru baru, format rekapitulasi pelamar, format rekapitulasi pelamar yang diterima.
 - (g) Penyiapan ruang atau tempat memassukan lamaran guru baru
 - (h) Penyiapan bahan ujian seleksi, pedoman pemeriksaan hasil ujian tempat ujian.
- 2) Penyebaran pengumuman penerimaan guru baru

Selanjutnya persiapan telah selesai dilakukan, maka kegiatan berikutnya penyebaran pengumuman dengan melalui

media yang ada seperti penyebaran brosur, siaran radio, surat kabar dan sebagainya. Sudah barang tentu yang digunakan sebaiknya media yang dapat dengan mudah dibaca dan didengar oleh masyarakat. Pengumuman penerimaan guru baru yang berisi tentang waktu, tempat, persyaratan, dan prosedur menjadukan lamaran.

3) Penerimaan lamaran guru baru

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

- (a) Melayani masyarakat yang memasukkan lamaran kerja

- (b) mengecek semua kelengkapan yang harus disertakan bersama surat lamaran,
- (c) mengecek semua isian yang terdapat didalam surat lamaran, seperti nama pelamar, alamat pelamar,
- (d) merekap semua pelamar dalam pormat rekapitulasi pelamar.

Untuk melamar, seseorang diharuskan mengajukan surat lamaran. Surat lamaran tersebut harus dilengkapi dengan berbagai surat keterangan, seperti ijazah, surat keterangan kelahiran yang menunjukkan umur pelamar, surat keterangan WNI, surat keterangan kesehatan dari dokter, surat keterangan kelakuan baik dari kepolisian.

4) Proses Seleksi

Setelah pendaftaran atau pelamaran guru ditutup, kegiatan berikutnya adalah seleksi merupakan salah satu proses penyeleksian pelamar yang mempunyai kemungkinan besar untuk berhasil

dalam pekerjaannya setelah diangkat sebagai guru. Ada lima teknik dalam hal ini ya itu inventaris biografis, wawancara, pemeriksaan badan, teknik tes dan penilaian oleh pusat penilaian.

b) Seleksi Tenaga Pendidik

Proses selanjutnya dari kegiatan perkrutan, maka kegiatan berikutnya adalah seleksi merupakan suatu proses pembuatan perkiraan mengenai pelamar yang mempunyai kemungkinan besar untuk berhasil dalam pekerjaannya setelah diangkat menjadi guru. Ada lima teknik dalam hal ini terdapat inventaris biografis, wawancara, pemeriksaan badan, teknik tes dan penilaian oleh pusat penilaian.⁶⁶

Kegiatan seleksi yang dilakukan peneliti di MI Miftahul Akhalqiyah dengan beberapa tahap, menganalisis data, tes pemberkasan, tes wawancara dan yang terakhir adalah tahap

⁶⁶ Ibrahim bafadal *peningkatan profesionalisme guru sekolah dasar* Jakarta: 2004. hlm. 30-32

penerimaan dan penolakan yang mana hasilnya ini diperoleh dari penilaian. Semua aspek yang dilakukan berhubungan dengan aspek peningkatan mutu pembelajaran madrasah. Karena dari seleksiilah dapat diketahui bagaimana pemahaman seorang guru terhadap penguasaan biang ilmu pembelajaran yang akan dia ajarkan kepada peserta didiknya.

Maka seleksi ini merupakan proses yang sangat penting dalam keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia. Menurut pendapat Nuraeni bahwa proses seleksi tepatnya didefinisikan sebagai proses dalam pengambilan keputusan, yang mana orang yang akan dipilih akan mendapatkan suatu jabatan yang di dapatkan berdasarkan hasil seberapa besar kemungkinan karakteristik orang tersebut bersangkutan dengan apa yang di isyartkan oleh jabatan tersebut.⁶⁷

⁶⁷ Nuraeni *Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan*. Jurnal Idaarah 2019:133

Dapat disimpulkan berdasarkan data di MI Miftahul Akhlaqiyah dengan teori yang dikemukakan oleh Ibrahim Bafadal mengenai proses seleksi sudah sesuai. Karena tahap dari kegiatan seleksi sama-sama melakukan dengan proses tes pemberkasan, tes lisan, serta wawancara, dan yang terakhir adalah penilaian.

c) Penempatan Tenaga Pendidik

Proses penempatan tenaga pendidik yang di mulai dari perekrutan setelah itu melalui proses seleksi. Penempatan tenaga pendidik di MI Miftahul Akhlaqiyah dilakukan setelah melalui beberapa tahap, yakni ada tahap perekrutan serta seleksi, pada akhirnya sampai pada proses penempatan tenaga pendidik.

Proses penempatan di MI Miftahul Akhlaqiyah berdasarkan data penempatan tenaga pendidik baru di MI Miftahul Akhlaqiyah diletakkan berdasarkan bidang keahliannya dan dalam penerimaanya itu dilakukan dan ditetapkan langsung oleh kepala yayasan dan kepala madrasah, tetapi

berdasarkan musyawarah dengan wakakurikulum dan guru senior yang ada di madrasah.

Menempatkan tenaga pendidik yang sesuai dengan kapasitas yang ada pada dirinya dilakukan guna untuk mencapai suatu pembelajaran yang lebih baik, maka tentunya harus disesuaikan pula dengan kualitas tenaga pendidik yang di milki madrasah. Dalam hal ini harusnya untuk dikembangkan dalam segi sumber daya manausia, menurut Wibowo, “tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan professional dan keterampilan para pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal”.⁶⁸

Jadi dapat disimpulkan bahwa MI Miftahul Akhlaqiyah ini sudah melakukan proses manajemen tenaga pendidik dengan sesuai hanya saja ada penempatan tenaga pendidik tidak sesuai dengan ijzahnya tetapi

⁶⁸ Wibowo *Manajemen (Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan)*. 2014. hlm. 11

tenaga pendidik tersebut memiliki keahlian dan kemampuan dalam bidang yang ditentukan.

2. Faktor Penghambat Manajemen Tenaga Pendidik Dalam SDM Berkualitas di MI Miftahul Akhlaqiyah

Proses rekrutmen dimulai dengan mempertimbangkan rencana-rencana SDM seperti mempertimbangkan jumlah dan tipe dari posisi kosong yang harus diisi, kapan posisi tersebut harus diisi, sumber personil atau keahlian apa yang dibutuhkan untuk mengisi posisi tersebut.⁶⁹

Adapun faktor penghambat pada rekrutmen tenaga pendidik adalah sebagai berikut:

- a. Kurangnya perhatian atau kebijaksanaan dari organisasional,
- b. Kurangnya pengalaman petugas atau pencari tenaga kerja dalam melaksanakan rekrutmen,
- c. Kurangnya perhatian terhadap kondisi lingkungan.

Tentang penghambat yang dihadapi dalam proses rekrutmen, seleksi dan penempatan tetapi

⁶⁹ Nadwah, 2015 “Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Peningkatan Mutu Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendikia Jambi” dalam Jurnal Pendidikan Islam, 9 (1)

yang mengalami penghambatan disini dari segi penempatan tenaga pendidik baru yang kurang sesuai. Tenaga pendidik yang kurang sesuai tersebut sudah mampu mengajar sesuai dengan mata pelajaran dengan tetapi tenaga pendidik yang kurang sesuai tersebut di imbangi dengan cara mengikuti pelatihan-pelatihan, seperti MGMP, pelatihan B. Inggris, pembuatan video untuk sumber materi, jurnalistik dasar dan sebagainya. Ada juga tenaga pendidik dengan mengambil SK keguruan setelah mengajar beberapa tahun di MI Miftahul Akhlaqiyah.

Jadi proses rekrutmen, seleksi dan penempatan sangat penting karena merupakan proses awal yang harus dilakukan dalam sebuah pekerjaan untuk menjalankan suatu tanggung jawab dengan begitu dapat meningkatkan mutu pembelajaran yang ada di MI Miftahul Akhlaqiyah.

D. Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna dan masih banyak kendala serta hambatan. Hal tersebut bukan unsur kesengajaan, melainkan adanya keterbatasan dalam melakukan penelitian.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan tentang manajemen tenaga pendidik di MI Miftahul Akhlaqiyah, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Manajemen tenaga pendidik dalam SDM berkualitas MI Miftahul Akhlaqiyah

Manajemen tenaga pendidik terdapat kegiatan yang harus dilakukan mulai dari pendidik dengan masuk ke dalam organisasi pendidikan sampai akhirnya tenaga pendidik berhenti melalui proses rekrutmen, seleksi, penempatan adalah sebagai berikut:

- 1) Rekrutmen tenaga pendidik

Proses rekrutmen yang dilakukan dengan melihatnya apa yang menjadi kebutuhan madrasah, sehingga Ketika pengkrekrutan dilaksanakan dengan tujuan agar dapat membantu meningkatkan serta mengembangkan pembelajaran yang lebih baik.

2) Seleksi tenaga pendidik

Proses seleksi tenaga pendidik merupakan suatu proses pembuatan perkiraan mengenai pelamar yang mempunyai kemungkinan besar untuk menghasilkan dalam meningkatkan mutu pembelajaran yang ada di madrasah.

3) Penempatan tenaga pendidik

Proses penempatan tenaga pendidik yang sesuai dengan kapasitas dirinya dilakukan guna untuk mencapai suatu pembelajaran yang lebih baik.

2. Faktor penghambat manajemen tenaga pendidik dalam SDM Berkualitas di MI Miftahul Akhlaqiyah

Dalam mengelola tenaga pendidik di MI Miftahul Akhlaqiyah tidak lepas dari faktor penghambat, Faktor yang menghambat tenaga pendidik untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, terutama dalam ketidak sesuaian penempatan tenaga pendidik.

B. Saran-saran

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan diatas peneliti bermaksud untuk menyampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi pihak madrasah terus meningkatkan kualitas SDM tenaga pendidik agar dapat meningkatkan SDM yang berkualitas kedepannya.
2. Kepada tenaga pendidik dapat menjalankan tugas pokok dan fungsinya agar dapat meningkatkan SDM berkualitas yang ada di MI Miftahul Akhlaqiyah.
3. Bagi para peneliti lebih lanjut diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan literatur, khususnya variable yang sama untuk mengungkapkan temuan-temuan baru.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Majid. (2013). *Strategi Pembelajaran*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Abu Hasan Al Ashari Lubis. (2013). *Pengelolaan Tenaga Pendidik dan tenaga Kependidikan di MTs Al-Washiliyyah Tembung Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang*. Medan: UIN Sumatera Utara.
- Ahmad Sopi. (2010). *Implementasi Manajemen Tenaga Kependidikan Dalam Meningkatkan Kinerja Tata Usaha di SMAN 1 Batusangkar*. Batusangkar: IAIN Batusangkar.
- Alben Ambarita. (2016). *Manajemen Sekolah*. Yogyakarta: Media Akademi.
- Asas Danial Muhamad. (2021). *Implementasi Manajemen Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidik Dan Tenaga Kependidikan di MTs Yajri Payaman*. Semarang: Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang.
- Bachtiar S. Bachri. (2010). *Meyakinkan Validitas Data Melalui Triangulasi Pada Penelitian Kualitatif*. Jurnal Teknologi Pendidikan.
- Basilus R. Werang. (2015). *Manajemen Pendidikan Di Sekolah*. Yogyakarta: media akademi.
- Choirul Fuad Yusuf. (2007). *Inovasi Pembelajaran Pendidikan Agama Islam*. Jakarta: PT Pena Cisatria.

- Deden, Makbulloh. (2011). *Manajemen Mutu Pendidikan Islam*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Donni Juni Priansa. (2018). *Kinerja Dan Profesionalisme Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Ermawati, Aksa. (2017). *Manajemen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Paud Islam Makarima Singapuran Kartasura Sukoharjo Tahun Pelajaran 2016/2017*. Surakarta: IAIN
- Ermila Yulandari. (2020). *Manajemen Tenaga Pendidik Untuk Meningkatkan Mutu Pembelajaran di MIN Murung Raya*. Palangkaraya: IAIN
- Etyk Nurhayati Hendro Widodo. (2020). *Manajemen Pendidikan Sekolah, Madrasah, Dan Pesantren*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Hazal Fitri. (2016). *Manajemen Pelaksanaan Pembelajaran ICT Di SD Negeri 46 Kota Banda Aceh*.
- Heri Gunawan. (2012). *Kurikulum dan Pembelajaran Pendidikan Agama Islam*. Bandung: Alfabeta,
- Henry Simamora. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Himpunan perundang-undangan RI tentang Sistem Pendidikan Nasional. (2008). *UU RI No. 20 tahun 2003 beserta penjelasannya*. Bandung: Nuansa Aulia, 2008
- Husna Gustia. (2011). *Manajemen Tenaga Kependidikan SMP IT Ar-Raihan Gunung Tarang Tanjung Karang Barat Bandar Lampung*. Lampung: UIN Raden Intan.

- Ibrahim bafadal. (2004). *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*. Jakarta.
- M Adlin. (2016). *Tanatan manajemen Pendidikan Islam Dalam Menghadapi Era Globalisasi*. Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN. Medan: Sumatera Utara
- M Arifin Baddrnawi. (2017). *Sistem Penjadminadn Mutu Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.d
- M. Iqbal Hasan. (2002). *Pokok-Pokok Materi Metode Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- M. Rusni Eka Putra, Dkk. (2018). *Manajemen Tenaga Pendidik SDIT Mutiara Cendekia Lubuklinggau, Journal of Administration and Educational Management*.
- Mohamad Mustari. (2015). *Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pres.
- Mohamad Mustari. (2014). *Manajemen Pendidikan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Mulyasa. (2012). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mulyasa. (2011). *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Muri Yusuf. (2017). *Metode Penelitian*. Jakarta: Kencana.
- Nanang Hanafiah & Cucu Suhana. (2012). *Konsep Strategi Pembelajaran*. Bandung: Refika Aditama

- Novia Maysun. (2021). *Manajemen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMK 2 Rembang*. Semarang: UIN Walisongo.
- Nuraeni. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan*. Jurnal Idaarah.
- Nadwah. (2015). “*Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Peningkatan Mutu Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendikia Jambi*”. Jurnal Pendidikan Islam.
- P. Joko Subagyo. (2004). *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sandu Siyoto dan M. Ali Sodik. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- P. Ratu Ile Takon. (2016). *Manajemen Penelitian Guru*. Jakarta: PT. Grasiaindo.
- Rifa’i Abubakar. (2021). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga
- Rita Eka Izzaty, Dkk. (2009). *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Pustaka Satu.
- Riyuzen Praja Tuala. (2018). *Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah*. Jakarta: Lintang Rasi Aksara Books.
- Roma Pratama Efendi. (2019) *Rekrutmen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Kualitas Di Sekolah Alam Raya Mahara Jambi Kabupaten Muaro Jambi*. Jambi: Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi.

- Rusman. (2012). *Model-model Pembelajaran Mengembangkan Profesional Tenaga Pendidik*, Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Syarifudin dan Irwan Nasution. (2005). *Manajemen Pembelajaran Quantum Teaching*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Salinan Lampiran Permendikbud No. 66 th 2013 tentang Standar Penilaian
- Siti Aisyah. (2017). *Manajemen Tenaga Pendidik (Studi Kasus Madrasah Tsanawiyah Negeri Tsabat*. Medan: UIN Sumatera Utara
- Siti Alif. (2017). *Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MTsN 2 Demak*. Semarang: UIN Walisongo Semarang.
- Sondang P Siagian. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Ufi Nihayatin Niemi. (2017) *Manajemen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di MA Unggulan Al-Imadad*. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga.
- Umiarso Arbangi, Dakir. (2016). *Manajemen Mutu Pendidikan*. Depok: Kencana.

Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 tahun 2003
Tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Wibowo. *Manajemen. (2014). Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan.*

Wilson Bangun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia.*
Bandung: Erlangga.

Zamroni. (2007). *Meningkatkan Mutu Sekolah.* Jakarta: PSAP
Muhamadiyah.

Zakiah Darajat. (2006). *Ilmu Pendidikan Islam.* Jakarta: Bumi
Aksara.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran I: Transkrip Wawancara

WAWANCARA

Nama : Moh. Miftahul Areief, S.Pd.I, M.Pd.

Jabatan : Kepala Sekolah

Hari/Tanggal : Kamis, 21 Juli 2022

Tempat : MI Miftahul Akhlaqiyah

- 1 Bagaimana sistem perekrutan tenaga pendidik di MI Miftahul Akhlaqiyah?
- 2 Apa yang menjadi alasan/ tujuan dilaksanakannya perekrutan tenaga pendidik di MI Miftahul Akhlaqiyah?
- 3 Kapan dilaksanakan perekrutan tenaga pendidik di MI Miftahul Akhlaqiyah?
- 4 Dalam pelaksanaan perekrutan tenaga pendidik, apakah dibentuk sebuah kepanitiaan?
- 5 Siapa saja yang terlibat dalam pengadaan perekrutan tenaga pendidik di MI Miftahul Akhlaqiyah?
- 6 Adakah persyaratan tertentu bagi calon tenaga pendidik di MI Miftahul Akhlaqiyah?

- 7 Siapakah yang bertanggung jawab atas tenaga pendidik di MI Miftahul Akhlaqiyah?
- 8 Teknik seleksi apa yang digunakan dalam perekrutan tenaga pendidik di MI Miftahul Akhlaqiyah?
- 9 Apakah betul atau tidak tenaga pendidik di MI Miftahul Akhlaqiyah ini ada yang tidak sesuai dengan jurusan dalam penempatan tenaga pendidik?
- 10 Bagaimana sistem pengawasan terhadap tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pembelajaran?
- 11 Bagaimana sistem evaluasi terhadap kinerja tenaga pendidik di MI Miftahul Akhlaqiyah?
- 12 Apa yang menjadi faktor pendukung dalam perekrutan tenaga pendidik di MI Miftahul Akhlaqiyah?
- 13 Apa yang menjadi faktor penghambat dalam perekrutan tenaga pendidik di MI Miftahul Akhlaqiyah? dan bagaimana solusi yang ditempuh untuk mengatasi hal tersebut
- 14 Siapa saja pihak yang dilibatkan dalam pembagian tugas bagi pendidik?

WAWANCARA

Nama : Rif'an Ulil Huda, M.Pd

Jabatan : Wakakurikulum

Hari/Tanggal : Jumat, 22 Juli 2022

Tempat : MI Miftahul Akhlaqiyah

- 1 Adakah bentuk dan proses pembinaan atau pengembangan bagi pendidik dalam meningkatkan mutu pembelajaran di MI Miftahul Akhlaqiyah? jika ada, bagaimana proses pembinaan atau pengembangan tersebut?

Jawab: Dengan meningikuti pelatihan, ataupun seminar

- 2 Apa kurikulum yang digunakan di MI Miftahul Akhlaqiyah?
- 3 Apakah tujuan kurikuler pembelajaran sudah sesuai dengan visi dan misi Apa kurikulum yang digunakan MI Miftahul Akhlaqiyah?
- 4 Apa strategi yang digunakan dalam pembelajaran? Adakah hambatan dan pendukung dalam melakukan strategi pembelajaran?
- 5 Apakah media dan sumber yang dibutuhkan untuk pembelajaran sudah tersedia? Apa bentuk media dan

sumber tersebut? Apakah ada hambatan dan pendukung dalam penyediaan media sumber pembelajaran?

- 6 Selama ini, bagaimana respon peserta didik dalam menerima materi pembelajaran?
- 7 Bagaimana tenaga pendidik melakukan penilaian/evaluasi pembelajaran kepada peserta didik?
- 8 Apa saja faktor penghambat dan pendukung dalam melakukan penilaian pembelajaran bagi peserta didik?
- 9 Secara umum, apa yang menjadi faktor penghambat dan pendukung dalam meningkatkan mutu pembelajaran di MI Miftahul Akhlaqiyah?
- 10 Selama ini, apakah hasil dari pembelajaran yang sudah dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang sudah direncanakan?

WAWANCARA

Nama : Siska Aditya Yuniar, S.Pd.

Jabatan : Tenaga Pendidik

Hari/Tanggal : Selasa, 30 Agustus 2022

Tempat : MI Miftahul Akhlaqiyah

1. Apakah pihak madrasah menetapkan persyaratan dalam perekrutan tenaga pendidik?
2. Bagaimana pendapat anda mengenai perekrutan dan penempatan tenaga pendidik di MI Miftahul Akhlaqiyah?
3. Apakah ditentukan standar kinerja tenaga pendidik di MI Miftahul Akhlaqiyah?
4. Adakah bentuk dan proses pembinaan atau pengembangan bagi pendidik dalam meningkatkan mutu pembelajaran di MI Miftahul Akhlaqiyah? jika ada, bagaimana proses pembinaan atau pengembangan tersebut?
5. Apa kurikulum yang digunakan di MI Miftahul Akhlaqiyah?
6. Apakah tujuan kurikuler pembelajaran sudah sesuai dengan visi dan misi Apa kurikulum yang digunakan MI Miftahul Akhlaqiyah?

7. Apa strategi yang digunakan dalam pembelajaran? Adakah hambatan dan pendukung dalam melakukan strategi pembelajaran?
8. Apakah media dan sumber yang dibutuhkan untuk pembelajaran sudah tersedia? Apa bentuk media dan sumber tersebut? Apakah ada hambatan dan pendukung dalam penyediaan media sumber pembelajaran?
9. Selama ini, bagaimana respon peserta didik dalam menerima materi pembelajaran?
10. Bagaimana tenaga pendidik melakukan penilaian/evaluasi pembelajaran kepada peserta didik?
11. Apa saja faktor penghambat dan pendukung dalam melakukan penilaian pembelajaran bagi peserta didik?
12. Secara umum, apa yang menjadi faktor penghambat dan pendukung dalam meningkatkan mutu pembelajaran di MI Miftahul Akhlaqiyah?
13. Selama ini, apakah hasil dari pembelajaran yang sudah dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang sudah direncanakan?

Lampiran II: Surat Penunjukan Dosen Pembimbing



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jl. Prof. Dr. Hamka Km 2 (024) 7601295 Fax. 7615387 Semarang 50185
Website: <http://fkk.walisongo.ac.id>

Nomor : 3784/Un.10.3/J.3/DA.04/12/2021 Semarang, 04 Desember 2021
Lampiran : -
Perihal : **Penunjukan Pembimbing Skripsi**

Kepada Yth.

Dr. Abdul Wahid, M.Ag
Di Semarang

Assalaamu'alaikum wr. wb

Berdasarkan hasil pembahasan usulan judul Penelitian di Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI), maka Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan menyetujui judul Skripsi Mahasiswa :

Nama : Furaikha Zanjabila

NIM : 1803036035

Judul : **Manajemen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Mutu**

Pembelajaran Di MTs Islamiyyah Balen Bojonegoro

Dan menunjuk :

Pembimbing : **Dr. Abdul Wahid, M.Ag**

Demikian penunjukan pembimbing Skripsi ini disampaikan, dan atas kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.

Wassalaamu'alaikum wr. wb.

A.n. Dekan,
Ketua Jurusan MPI

Dr. Fatkuroji, M. Pd
NIP. 19770415 200701 1032

Tembusan disampaikan kepada Yth :

1. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Walisongo Semarang

Lampiran III: Surat Izin Riset



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS ILMU TARBİYAH DAN KEGURUAN

Jl. Prof. Dr. Hamka Kampus II Ngaliyan Telp. 7601295 Fax. 7615387 Semarang 50185

Nomor : 1066/Un.10.3/D1/PP.00.9/07/2022 Semarang, 22 Juli 2022
Lampiran : -
Hal : Pengantar Riset
a.n : Furaikha Zanjabila
NIM : 1803036035

Kepada Yth.
Kepala Sekolah MI Miftahul Akhlaqiyah

Assalaamu' alaikum wr. wb

Diberitahukan dengan hormat dalam rangka penulisan skripsi, bersama ini kami hadapkan Mahasiswa :

Nama : Furaikha Zanjabila
NIM : 1803036035
Alamat : Jl. P.Polim Gg. Sidorukun 1 No.19 A Kec. Bojonegoro Kab.
Bojonegoro Jawa Timur
Judul : **Manajemen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di MI Miftahul Akhlaqiyah**

Pembimbing :
1. Dr. Abdul Wahid, M.Ag

Sehubungan dengan hal tersebut mohon kiranya yang bersangkutan di berikan izin riset dan dukungan data dengan tema/judul skripsi sebagaimana tersebut diatas selama 30 hari/bulan, mulai tanggal 22 Juli 2022 sampai dengan tanggal 22 Agustus 2022.
Demikian atas perhatian dan terakbulnya permohonan ini disampaikan terimakasih.

Wassalaamu' alaikum wr. wb.



Tembusan disampaikan kepada Yth :

1. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Walisongo Semarang (sebagai laporan)

Lampiran IV: Surat Keterangan Melakukan Riset

Yayasan Miftahul Huda Bringin

MI MIFTAHUL AKHLAQIYAH
Terakreditasi A
NSM: 111233740077 NSS: 112030116002 NPSN: 60713871
Jl. Beringin Raya 23 Tambakaji Ngalayan Semarang 50185
Telp. 024-7615669 Email: info@akhlaqiyah.sch.id

SURAT KETERANGAN
Nomor: 032/MI/MA/IX/2022

Saya yang bertanda tangan dibawah ini

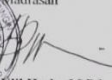
Nama lengkap : Rif'an Ulii Huda, M.Pd.
No.NUPTK : 7851763664210122
Guru Mapel : Kepala Madrasah
Satminkal : MI Miftahul Akhlaqiyah
Alamat : Jl. Bringin Raya No. 23 Tambakaji Ngalayan Kota Semarang
Noi. Telp./HP : 085726974115


Dengan ini menerangkan bahwa :

N a m a : FURAIKHA ZANJABILA
NIM : 1803036035
Jurusan /Program : MPI/ S1

Benar-benar telah melaksanakan penelitian di MI Miftahul Akhlaqiyah pada tanggal 22 Juli – 22 Agustus 2022 dengan Judul "MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK DALAM MENINGKATKAN MUTU PEMBELAJARAN DI MI MIFTAHUL AKHLAQIYAH" dalam rangka memenuhi tugas skripsi tahap akhir.

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sesungguhnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 7 September 2022
Kepala Madrasah

Rif'an Ulii Huda, M.Pd.



Lampiran V: Dokumentasi



Tampak Depan MI Miftahul Akhlaqiyah



Piala Penghargaan Dari Prestasi Peserta Didik



Wawancara dengan Kepala Madrasah



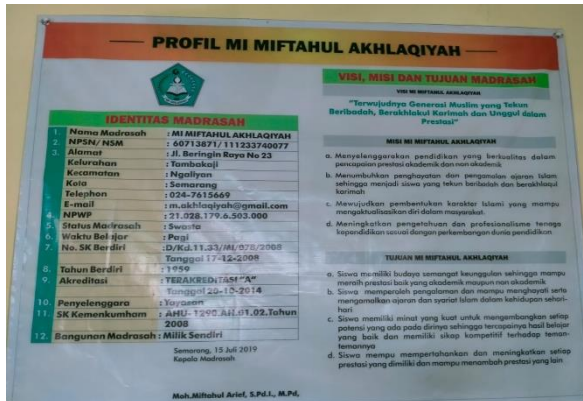
Wawancara dengan Wakil Ketua Kurikulum



Wawancara dengan Tenaga Pendidik



Struktur Organisasi MI Miftahul Akhlaqiyah



Profil MI Miftahul Akhlaqiyah



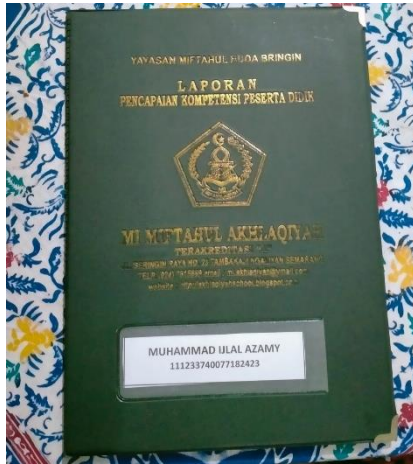
Suasana KBM



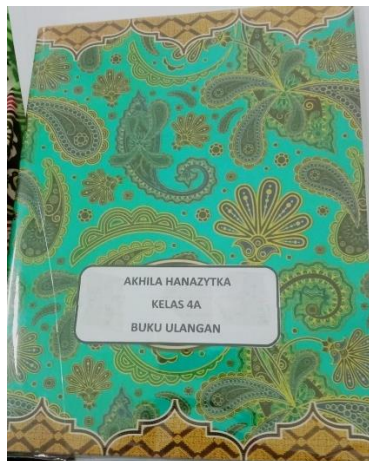
Ruang Tenaga Pendidik



Ruang Perpustakaan



Penilaian Peserta Didik Tahunan



Penilaian Peserta Didik Harian

MI Miftahul Akhlaqiyah **WE ARE HIRING**
ENGLISH TEACHER

- Man or woman
- S1 or final year undergraduate student

APPLY NOW

Send your CV to:
info@akhlaqiyah.sch.id
 or **0816687921**

MI Miftahul Akhlaqiyah
 Jl. Bantaraya Raya 25, Nuntal, Kecamatan Nuntal, Kabupaten Semarang



MI Miftahul Akhlaqiyah
LOWONGAN GURU
OLAH RAGA
 SEMARANG

Syarat

- ✓ Alumni S1 terkait
- ✓ Siap mengajar setiap hari

maksimal
30 Juli 2022

BERKAS LAMARAN KE
 info@akhlaqiyah.sch.id

INFORMASI 0816687921

Setiap sarjana haruslah berpendidikan jasmani



Flyer Rekrutmen

RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

1. Nama : Furaikha Zanjabila
2. Tempat dan TTL : Bojonegoro. 07 Oktober 2000
3. Alamat : Jln. P.Polim Gg. Sidorukun
1 NO. 19 A RT05 RW 05
Kec. Bojonegoro
Kab. Bojonegoro Jawa Timur
4. Nomor Hp : 088227603538
5. Email : furaikha0720@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

1. TK SETDA 1 Bojonegoro lulus 2005
2. SDN 1 Klargon, lulus 2012
3. MTs Abu Darrin, lulus 2015
4. MAN 1 Model Bojonegoro, lulus 2018
5. UIN Walisongo Semarang, angkatan 2018

C. Prestasi Akademik

1. Purna Paskibraka Indonesia Kabupaten Bojonegoro Tahun 2016

Semarang, 16 September 2022



Furaikha Zanjabila
1803036035