

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN DALAM
MENINGKATKAN KUALITAS PENDIDIK DAN
TENAGA KEPENDIDIKAN DI MTs YAJRI PAYAMAN
KECAMATAN SECANG KABUPATEN MAGELANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Tugas dan Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan Dalam Ilmu Manajemen
Pendidikan Islam



Oleh :

ASAS DANIAL MUHAMAD

NIM : 1703036105

**FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG
2021**

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Asas Danial Muhamad

NIM : 1703036105

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Program studi : S1

Menyatakan skripsi yang berjudul:

Implementasi Manajemen Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di MTs Yajri Payaman

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





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

Jalan Prof. Hamka Km 2 Semarang 50185
Telepon. 024-7615387, Faksimile 024-7615387

www.fitk.Walisongo.ac.id

PENGESAHAN

Naskah skripsi berikut ini:

Judul : **Implementasi Manajemen Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Mts Yajri Payaman**

Nama : Asas Danial Muhamad

NIM 1703036105

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Program studi : S1

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, 28 Juni 2021

DEWAN PENGUJI

Ketua

Drs. Wahvudi, M. Pd
NIP. 196803141995031001

Sekretaris

Dr. Fatkuroji, M. Pd
NIP. 19770415 200701 1 032

Penguji I

Dr. Abdul Wahid, M. Ag
NIP. 196911141994031003



Penguji II

Drs. Dahusiri
NIP. 195611291987031001

Pembimbing

Dr. Fatkuroji, M. Pd.
NIP. 19770415 200701 1 032

NOTA DINAS

Semarang, 21 Juni 2021

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 : **Implementasi Manajemen Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di MTs Yajri Payaman Kecamatan Secang Kabupaten Magelang.**

Nama : Asas Danial Muhamad

NIM : 1703036105

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

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

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Pembimbing



Dr. Fatkuroji, M.Pd.

NIP. 19770415 2007011032

MOTTO

كُونُوا رَبَّانِيِّينَ حُلَمَاءَ فُقَهَاءَ عُلَمَاءَ وَيُقَالُ الرَّبَّانِيُّ الَّذِي يُرِي النَّاسَ بِصِغَارِ الْعِلْمِ قَبْلَ
كِبَارِهِ

"Jadilah pendidik yang penyantun, ahli fikih, dan ulama. Disebut pendidik apabila seseorang mendidik manusia dengan memberikan ilmu sedikit-sedikit yang lama-lama menjadi banyak."

(HR. Bukhari)

ABSTRAK

Judul : Implementasi Manajemen Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidik Dan Tenaga Kependidikan di MTs Yajri Payaman

Nama : Asas Danial Muhamad

Nim : 1703036105

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.

Dari penelitian yang dilaksanakan membuahkan hasil: 1) Dalam perencanaan, dengan adanya rapat bulanan yang dipimpin oleh kepala madrasah MTs Yajri Payaman dan diikuti oleh pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Yajri. Rapat dilaksanakan guna menentukan program peningkatan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Yajri Payaman. Tujuan lain diadakannya rapat yaitu memberikan dorongan dan motivasi kepada pendidik yang belum sesuai dengan kualifikasi akademiknya agar melanjutkan studi lanjut yang linier. 2) Pelaksanaan kegiatan diskusi forum ilmiah seperti MGMP, workshop, diklat dan pelaksanaan *in house training* adalah bentuk dukungan kepada pendidik dan tenaga kependidikan agar dapat meningkatkan profesionalisme dalam melaksanakan tugas. Serta upaya memenuhi kebutuhan administrasi berupa melanjutkan studi linier apabila belum memenuhi persyaratannya. Pemberian kelonggaran terhadap pendidik yang sedang melaksanakan studi lanjut dan juga memberikan surat tugas kepada pendidik dan tenaga kependidikan untuk mengikuti kegiatan forum diskusi ilmiah diluar lingkup sekolah. 3) Proses evaluasi yang dilakukan berupa berbagi pengalaman dan ilmu yang didapat selama mengikuti kegiatan di luar madrasah. Kegiatan lain yang dilakukan yaitu tutor sebaya. Atau dengan pengaksesan melalui portal simpatika yang dapat digunakan untuk melihat kinerja guru dalam penelitian tindakan kelas yang disediakan oleh Kemenag.

Kata Kunci : Manajemen, Kualitas, Pendidik, Tenaga Kependidikan.

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. Penyimpangan penulisan kata sandang [al-] disengaja secara konsisten supaya sesuai teks Arabnya.

| | | | |
|---|----|---|---|
| ا | a | ط | ṭ |
| ب | b | ظ | ẓ |
| ت | t | ع | ‘ |
| ث | ṣ | غ | g |
| ج | j | ف | f |
| ح | ḥ | ق | q |
| خ | kh | ك | k |
| د | d | ل | l |
| ذ | ẓ | م | m |
| ر | r | ن | n |
| ز | z | و | w |
| س | s | ه | h |
| ش | sy | ء | ’ |
| ص | ṣ | ي | y |
| ض | ḍ | | |

Bacaan Madd:

ā = a panjang

ī = i panjang

ū = u panjang

Bacaan Diftong

au = أو

ai = أي

iy = اي

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Puji syukur kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat, hidayah dan karunia-Nya serta melalui proses yang panjang akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul: “Implementasi Manajemen Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MTs Yajri Payaman”. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada junjungan kita baginda Nabi Agung Muhammad SAW, keluarga, sahabat serta umatnya hingga akhir zaman.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak lepas dari adanya bimbingan, motivasi, serta do’a dari berbagai pihak, maka dari itu penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Rektor UIN Walisongo Semarang, Prof. Dr. Imam Taufiq, M.Ag.
2. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang, Dr. Hj. Lift Anis Ma’shumah, M.Ag.
3. Ketua dan Sekretaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Dr. Fatkuroji, M.Pd dan Agus Khunaifi, M.Ag.
4. Dosen pembimbing Dr. Fatkuroji, M.Pd. yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan motivasi kepada penulis,
5. Segenap Dosen FITK khususnya jurusan MPI Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, yang telah memberikan berbagai pengetahuan dan pengalaman selama di bangku perkuliahan.

6. Kepala madrasah MTs Yajri Payaman dan segenap jajarannya yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian dan membantu penulis dalam proses penelitian.
7. Kedua orangtua penulis almarhum Bapak Muslim dan almarhumah Ibu Siti Sulthoniyah yang senantiasa menjadikan semangat bagi penulis untuk menyelesaikan studi di UIN Walisongo.
8. Kedua kakak penulis mbak Syauqi Kholisna beserta keluarga dan mbak Vina Asna Al-Mazaya beserta keluarga yang senantiasa memberikan doa dan semangatnya.
9. Segenap keluarga yang tak dapat penulis sebutkan satu persatunya, terimakasih atas do'a dan semangat yang diberikan kepada penulis.
10. Segenap teman-teman saya yang senantiasa bersedia atas segala jenis bantuan yang diberikan.
11. Keluarga besar Manajemen Pendidikan Islam angkatan 2017 khususnya MPI C, yang telah memberikan warna kehidupan dan pengalaman selama perkuliahan dan juga berjuang dari awal hingga kita sama-sama menyelesaikan tugas akhir ini.
12. Segenap sopir truk dengan klakson yang mengagetkan, rest area yang menjadi peneman perjalanan penulis selama menyelesaikan skripsi.
13. Teman-teman Kuliah Kerja Nyata Posko Virtual 128.

14. Dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah banyak membantu sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, dukungan moral, maupun spiritual yang tidak dapat disebutkan satu persatu penulis ucapkan terimakasih. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata kesempurnaan. Maka dari itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun agar dalam proses pembuatan karya tulis selanjutnya bisa lebih baik lagi. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi penulis sendiri khususnya dan para pembaca pada umumnya. *Aamiin*.

Semarang, 21 Juni 2021

Penulis

Asas Danial Muhamad

NIM: 1703036105

DAFTAR ISI

| | |
|---|------|
| HALAMAN JUDUL..... | i |
| PERNYATAAN KEASLIAN..... | ii |
| PENGESAHAN | iii |
| NOTA DINAS | iii |
| MOTTO..... | v |
| ABSTRAK..... | vi |
| KATA PENGANTAR | viii |
| DAFTAR ISI..... | xi |
| DAFTAR TABEL..... | xiv |
| DAFTAR GAMBAR | xv |
| DAFTAR BAGAN..... | xv |
| BAB I..... | 1 |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Rumusan Masalah. | 5 |
| C. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian..... | 6 |
| BAB II..... | 7 |
| A. Kajian Teori..... | 8 |
| 1. Manajemen | 8 |
| a. Pengertian Manajemen | 8 |
| b. Fungsi Manajemen. | 10 |
| 2. Pendidik dan Tenaga Kependidikan. | 19 |
| a. Pengertian Pendidik dan Tenaga Kependidikan..... | 19 |
| b. Standar Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan..... | 28 |
| c. Peningkatan Kualitas Guru | 36 |
| B. Kajian Pustaka..... | 42 |
| C. Kerangka berfikir | 47 |
| BAB III..... | 49 |
| A. Jenis dan metode penelitian..... | 49 |

| | |
|---|-----------|
| B. Waktu dan Tempat Penelitian | 50 |
| C. Sumber data..... | 50 |
| D. Fokus Penelitian | 51 |
| E. Metode Pengumpulan Data | 51 |
| F. Uji keabsahan data..... | 53 |
| G. Teknik Analisis Data | 55 |
| BAB IV | 58 |
| A. Deskripsi Lokasi Penelitian..... | 58 |
| 1. Data Umum Penelitian..... | 58 |
| a. Profil Madrasah | 58 |
| b. Sejarah Singkat Tempat Penelitian..... | 58 |
| c. Visi dan Misi MTs Yajri Payaman | 60 |
| d. Struktur Organisasi MTs Yajri Payaman..... | 61 |
| e. Kondisi Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MTs Yajri Payaman | 62 |
| 2. Data Khusus Hasil Penelitian | 65 |
| a. Deskripsi Data Perencanaan Meningkatkan Kualitas Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MTs Yajri Payaman. | 65 |
| b. Deskripsi Data Pelaksanaan Meningkatkan Kualitas Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MTs Yajri Payaman | 70 |
| c. Deskripsi Data Evaluasi Meningkatkan Kualitas Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MTs Yajri Payaman. | 79 |
| 3. Analisis Data Meningkatkan Kualitas Pendidik dan Tenaga Kependidikan Di MTs Yajri Payaman..... | 82 |
| a. Analisis Data Perencanaan Meningkatkan Kualitas Pendidik Dan Tenaga Kependidikan di MTs Yajri Payaman. | 82 |
| b. Analisis Data Pelaksanaan Meningkatkan Kualitas Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MTs Yajri Payaman. | 85 |
| c. Analisis Data Evaluasi Meningkatkan Kualitas Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MTs Yajri Payaman... | 89 |
| 4. Keterbatasan Penelitian | 91 |
| BAB V..... | 94 |

| | |
|----------------------|-----|
| A. Kesimpulan..... | 94 |
| B. Saran..... | 96 |
| C. Penutup..... | 98 |
| DAFTAR PUSTAKA | 100 |
| LAMPIRAN..... | 105 |
| RIWAYAT HIDUP..... | 120 |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 1. Profil Madrasah..... | 58 |
| Tabel 2. Data Pendidik dan Tenaga Kependidikan MTs Yajri Payaman | 62 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|-----|
| Gambar 1 Kondisi fisik gerbang MTs Yajri Payaman Tampak pada gerbang bahwa MTs Yajri Payaman terintegritas dengan Pondok Pesantren Sirojul | 60 |
| Gambar 2 Surat undangan rapat koordinasi | 69 |
| Gambar 3. Workshop yang diikuti oleh pendidik. | 73 |
| Gambar 4. Kegiatan pelatihan yang diikuti tenaga kependidikan. | 77 |
| Gambar 5. Tenaga kependidikan yang sedang mengolah data madrasah. | 78 |
| Gambar 6. Surat tugas yang diberikan kepada pendidik untuk mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan di luar lingkup madrasah. | 88 |
| Gambar 7. Ruang Kerja Kepala Madrasah MTs Yajri Payaman | 114 |
| Gambar 8. Ruang Tata Usaha MTs Yajri Payaman | 114 |
| Gambar 9. Kegiatan yang diikuti oleh tenaga kependidikan MTs Yajri Payaman | 115 |
| Gambar 10. Surat undangan kegiatan pengikutsertaan pendidikan dan pelatihan dari Kemenag kepada MTs Yajri Payaman | 116 |

DAFTAR BAGAN

| | |
|--|-----|
| Bagan 1. Kerangka berfikir Implementasi Manajemen Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MTs Yajri Payaman..... | 48 |
| Bagan 2. Triangulasi Teknik..... | 54 |
| Bagan 3. Triangulasi Sumber..... | 55 |
| Bagan 4. Bagan Organisasi MTs Yajri Payaman..... | 117 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Upaya pencapaian tujuan pendidikan yang bermutu tidak dapat diraih dengan mudah dan sendirinya. Tentu dalam pelaksanaannya membutuhkan kerjasama pelaksana pendidikan untuk mencapai tujuan tersebut yang sering kali disebut dengan manajemen. Secara umum manajemen adalah proses pengelolaan dan proses koordinasi suatu pekerjaan dengan harapan dapat memperoleh hasil yang bagus dan untuk mencapainya melibatkan orang lain¹. Dengan kata lain aktivitas manajemen tidak hanya semata-mata dalam mencapai tujuan itu, namun terkait dengan pengarahannya, pemanfaatan sumber daya dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Undang-Undang Nomor 23 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa standar mutu dari sekolah salah satunya adalah standar pendidik dan tenaga kependidikan. Pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan yang berkualitas mutlak memerlukan manajemen yang baik. Maka dari itu memerlukan pendidik dan tenaga kependidikan yang berkompeten dalam hal pengetahuan (*knowledge-based worker*) dan memiliki keterampilan (*multitasking worker*)².

¹ Hambali Muh dan Mualimin, *Manajemen Pendidikan Islam Kontemporer* (Yogyakarta: IRCiSod, 2020), 18.

² I Ketut Sudarsana, "Peningkatan Mutu Pendidik Luar Sekolah Dalam Upaya Pembangunan Sumber Daya Manusia," *Jurnal Penjaminan Mutu* Volume 1 Nomor 1 (1 Februari 2015): 34,

Dalam lembaga pendidikan diperlukan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dengan kualitas yang mumpuni dan jumlah yang proporsional untuk membangun mutu pendidikan yang baik sesuai dengan tujuan pendidikan yang tercantum pada pasal 1 ayat 2 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2003. Jika pada pelaksanaannya tidak sesuai dengan peraturan yang diterapkan akan menjadi penghambat dalam pelaksanaan administrasi maupun pembelajaran dalam usaha membangun mutu pendidikan.

Mengingat penguasaan kompetensi pada pendidik dan tenaga kependidikan yang belum merata maka dari itu perlu adanya *update* pengetahuan, wawasan, keterampilan yang bertujuan untuk pengembangan profesi yang diharapkan. Secara lebih lanjut diungkapkan oleh Suyanto bahwa kemampuan profesional pendidik dan tenaga kependidikan belum mencapai pada suatu tingkatan *idea*³. Salah satu langkah untuk meningkatkan kemampuan pendidik dan tenaga kependidikan perlu diadakannya pelatihan secara berkala maupun terus menerus. Dalam era globalisasi yang kian terus mengalami peningkatan pengetahuan, apabila pendidik tidak diberikan pelatihan dan tidak diberikan bimbingan terhadap pengaksesan informasi maka akan membuat pendidik dan tenaga kependidikan menjadi tertinggal dalam mendapatkan informasi. Dengan demikian terparap jelas bahwa peningkatan profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan itu sangat penting.

³ Sarjilah, "Makna Pengembangan Manusia Pada Pelatihan Guru," *adoc.pub*, 1, diakses 1 Maret 2021,

Berkaitan dengan hal tersebut tertuang pada Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen pada pasal 8 bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Pada pasal 9 kualifikasi akademik yang dimaksud pada pasal 8 yaitu pendidikan tinggi atau program sarjana atau program diploma empat. Serta ditambahkan mengenai kompetensi guru sebagaimana pada pasal 10 bahwa kompetensi yang dimaksud pada pasal 8 yaitu mencakup pada 4 kompetensi yaitu: a. Kompetensi pedagogik; b. Kompetensi kepribadian; c. Kompetensi profesional; d. Kompetensi sosial⁴. Ketentuan lain mengenai kualifikasi dan kompetensi dijabarkan terperinci pada Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007.

Dalam pelaksanaan manajemen pendidikan di sekolah saat ini, masih terdapat ketidaksesuaian kualifikasi dan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas. Maka dari itu, salah satu faktor utama dalam menentukan keberhasilan pendidikan memerlukan perhatian khusus dari pemerintah dan masyarakat. Apabila nantinya pendidik dan tenaga kependidikan sudah mencapai standar kualifikasi akademiknya dapat dengan mudah merealisasikan visi dan misi sekolah. Hal lain yang mendorong peningkatan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan adalah dengan keikutsertaan dalam pendidikan dan pelatihan bagi pendidik dan tenaga kependidikan

⁴ Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005, *Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*, Pasal 8, 9, 10

seperti MGMP, workshop pendidik, seminar ataupun keikutsertaan dalam kegiatan pertemuan ilmiah atau kegiatan bersama yang bertujuan bagi pengembangan keprofesian berkelanjutan⁵. Kegiatan tersebut merupakan suatu proses dari pembuktian bahwa pendidik dan tenaga kependidikan dalam prosesnya telah memenuhi persyaratan yang telah ditentukan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam kegiatan tersebut dapat mempengaruhi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas dan membuat administrasi pendidikan, seperti Rencana Pelaksanaan Pembelajaran, Silabus, dan Perangkat Pembelajaran lainnya.

Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Yajri Payaman sebagai sekolah dalam prosesnya menerapkan yang terus mengalami peningkatan. Madrasah Tsanawiyah Yajri Payaman merupakan madrasah tsanawiyah yang mengusung program boarding school yang dimana sekolah mengharuskan peserta didiknya untuk tinggal pada lingkup pesantren. Kurikulum yang digunakan pada Madrasah Tsanawiyah Yajri Payaman untuk melangsungkan pembelajaran yaitu berdasarkan kurikulum dari Kemendiknas dan Kemenag serta dipadukan dengan kurikulum kepesantrenan yang dikembangkan dan diintegritaskan oleh Pondok Pesantren Sirojul Mukhlisin II. Namun hal tersebut masih terdapat hambatan dalam pelaksanaannya dikarenakan masih terbatasnya

⁵ “Buku 1 - Pedoman Pengelolaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB),” Kementerian Pendidikan Nasional Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan, 2010, hlm 13

pendidik dan tenaga kependidikan yang memiliki kualifikasi akademik tidak sesuai dengan apa yang seharusnya. Kelemahan pendidik dan tenaga kependidikan yang masih ada yaitu guru yang belum menguasai dalam membuat perangkat pembelajaran seperti Rencana Pelaksanaan Pembelajaran, Silabus, dan yang lainnya. Selain itu yang timbul yaitu masih kurangnya tenaga ahli dalam penguasaan teknologi pendidikan baik untuk administrasi sekolah maupun guru. Hal tersebut dapat menyebabkan penghambat dalam kemajuan sekolah dalam melangsungkan pembelajaran dan meningkatkan kualitas output sekolah.

Dengan latar belakang yang telah dijabarkan diatas, peneliti akan melakukan penelitian lebih dalam Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Yajri Payaman, dengan judul Implementasi Manajemen Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidik dan Tenaga Kependidikan Di MTs Yajri Payaman.

B. Rumusan Masalah.

1. Bagaimana perencanaan dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Yajri Payaman?
2. Bagaimana pelaksanaan dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Yajri Payaman?
3. Bagaimana evaluasi dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Yajri Payaman?

C. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian.

1. Tujuan Penelitian.

- a. Untuk mengetahui perencanaan peningkatan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Yajri Payaman.
- b. Untuk mengetahui pelaksanaan peningkatan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Yajri Payaman.
- c. Untuk mengetahui evaluasi peningkatan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Yajri Payaman.

2. Manfaat Penelitian.

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini meliputi dua, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis,

a. Manfaat teoritis

Manfaat teoritis yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah memberikan informasi dan pengetahuan yang bermanfaat bagi perkembangan pengelolaan pendidikan di sekolah pada Jurusan Manajemen pendidikan islam.

b. Manfaat praktis

Penelitian ini secara umum diharapkan dapat memberikan pengetahuan terhadap pengelola pendidikan sebagai bahan pertimbangan dalam melaksanakan pengelolaan pendidikan. Secara khusus dapat digunakan

pembaca, pendidik, para pengembang ilmu pendidikan, dan seluruh elemen yang mempunyai keterkaitan untuk mengembangkan Madrasah Tsanawiyah Yajri Payaman.

BAB II

MANAJEMEN PENINGKATAN KUALITAS PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI MTs YAJRI PAYAMAN

A. Kajian Teori

1. Manajemen

a. Pengertian Manajemen

Kata manajemen diambil dari bahasa Inggris yaitu kata *to manage* yang mempunyai arti *mengatur*. Dalam hal mengatur, akan menimbulkan beberapa pertanyaan mengenai apa yang diatur?, siapa yang mengatur?, mengapa harus diatur? dan apa tujuan dari pengaturan itu?. Dalam manajemen juga melakukan analisis mengenai ketetapan sasaran/tujuan yang hendak di capai secara baik, efektif dan efisien. George R. Terry yang dikutip oleh Inayah Hayati memberikan pendapat bahwa manajemen ialah suatu proses khas yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan juga pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia yang ada dan sumberdaya lainnya⁶.

⁶ Inayah Hayati, Muhdi Muhdi, dan Noor Miyono, "Implementasi Fungsi Manajemen Dalam Peningkatan Mutu Akademik Di SMP IT Nurul Islam Tenganan Kab. Semarang," *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)* 8, no. 3 (2019): 312,

Hersey dan Blanchard juga mengemukakan pengertiannya mengenai manajemen. Manajemen ialah proses *bekerja* sama antara individu dan kelompok serta sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain kegiatan manajerial hanya dapat ditemukan dalam wadah sebuah organisasi, baik organisasi bisnis, pemerintah, sekolah, industri dan lain sebagainya⁷.

Dari dua pemaparan tokoh mengenai teori manajemen dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen merupakan suatu proses memperoleh tindakan dan dorongan *dari* orang lain guna mencapai suatu tujuan yang diinginkan. Dan pada dasarnya aktivitas manajerial juga penting dan harus berjalan dengan baik serta dilakukan oleh seorang manajer sehingga nantinya dapat mendorong sumber daya lainnya untuk bergerak, dengan begitu tujuan organisasi yang telah disepakati secara bersama-sama dapat dengan mudah tercapai.

Hersey dan Blanchard yang dikutip oleh Wijaya Candra *juga* menyebutkan bahwa manajemen tidak hanya terikat dalam satu bidang organisasi saja, namun termasuk juga dalam organisasi bisnis, pemerintah, sekolah, industri

⁷ Candra Wijaya dan Rifa'i Muhammad, *Dasar-Dasar Manajemen (Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif dan Efisien)*, 1 ed. (Medan: Perdana Publishing, 2016), 15.

dan lain sebagainya. Namun dalam bidang manajemen secara khusus dalam bidang pendidikan, Djam'an Satori memberikan pengertian mengenai manajemen pendidikan dengan menggunakan istilah administrasi pendidikan yang diartikan sebagai "Keseluruhan proses kerjasama dengan memanfaatkan semua sumber personil dan materil yang tersedia dan sesuai untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien"⁸.

Dengan adanya beberapa definisi mengenai *manajemen* secara luas dan manajemen pendidikan secara khususnya, dapat ditarik kesimpulan tentang pengertian manajemen pendidikan, yaitu serangkaian kegiatan yang berupaya dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dan didalam melakukan kegiatan manajemen diharapkan dapat memanfaatkan sumber daya yang ada, seperti sumber daya manusia agar berjalan sesuai dengan visi, misi yang telah ditetapkan.

b. Fungsi Manajemen.

Dalam prakteknya aktivitas manajemen memiliki rentetan *yang* luas, berawal dari organisasi tersebut membuat perencanaan bagaimana organisasi akan berjalan nantinya yang berakibat langsung pada arah berjalannya organisasi, membuat kegiatan-kegiatan, mendorong

⁸ Hasan Hariri, Dedy H. Karwan, dan Ridwan, *Manajemen Pendidikan* (Yogyakarta: Media Akademi, 2016), 3.

terbentuknya kerjasama yang baik antara satu anggota dengan anggota lainnya, serta melakukan pengawasan atas berjalannya kegiatan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara terstruktur.

Pendapat George R. Terry sebagaimana dikutip oleh Candra Wijaya mengenai fungsi manajemen sebagaimana berikut: “*These four fundamental function of management are (1)planning (2)organizing (3)actuating (4)controlling*”. Didalam aktivitasnya manajemen ada empat fungsi yaitu; perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan⁹.

Demikian pula Candra Wijaya yang mengutip pendapat dari Mondy dan Premeux (1995) “*The management process is said to consist of four function :planning, organizing, influencing and controlling*”. Dengan begitu pada intinya manajemen memiliki empat fungsi, yaitu: perencanaan, pengorganisasian penggerakan, dan pengawasan¹⁰.

Menurut S. P. Siagian fungsi manajemen terdiri dari 5(lima) unsur yaitu, perencanaan, pengorganisasian, motivasi, pengawasan dan evaluasi¹¹.

⁹ Wijaya dan Muhammad, *Dasar-Dasar Manajemen (Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif dan Efisien)*, 26.

¹⁰ Wijaya dan Muhammad, 26.

¹¹ Muhammad Rifa'i dan Muhammad Fadhil, *Manajemen Organisasi* (Citrapustaka Media: Bandung, 2013), 25.

Maka dari itu fokus pembahasan mengenai fungsi manajemen kali ini fokus pada perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, dan evaluasi. Lebih jelas dan lebih terperinci mengenai fungsi-fungsi manajemen ialah sebagai berikut

1) Perencanaan (*Planning*)

Menurut Mondy dan Premeaux sebagaimana dikutip oleh Candra Wijaya “*Planning is the process of determining in advanced what should be accomplished and how it should be realized*” perencanaan merupakan proses menentukan apa yang seharusnya dicapai dan bagaimana mewujudkannya dalam kenyataan¹². Senada dengan apa yang disampaikan oleh Mondy dan Premeaux, Malayu S. P. Hasibuan juga memaparkan tentang pentingnya perencanaan:

- a) Tanpa perencanaan tidak ada tujuan yang hendak di capai,
- b) Tanpa adanya perencanaan tidak ada pedoman tentang pelaksanaan.
- c) Perencanaan merupakan dasar pengendalian, tanpa adanya perencanaan sulit untuk melakukan pendendalian,

¹² Wijaya dan Muhammad, *Dasar-Dasar Manajemen (Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif dan Efisien)*, 27.

- d) Tanpa adanya perencanaan, tidak adanya keputusan dan tidak adanya proses manajemen¹³.

Perencanaan merupakan suatu kegiatan yang disusun secara sistematis dalam rangkaian kegiatan yang akan datang. Program perencanaan dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan yang ada berlandaskan atas faktor kebutuhan sekolah sesuai dengan visi dan misi madrasah

2) Pengorganisasian (*Organisation*)

Pengorganisasian adalah fungsi lanjutan dari fungsi perencanaan yang sudah ditempuh diawal. Dalam pengorganisasian mempunyai pengaruh dengan berjalannya suatu organisasi ataupun lembaga. Dalam hal pengorganisasian yang harus diperhatikan adalah setiap kegiatan harus mempunyai kejelasan siapa yang mengerjakan, kapan dan penentuan target yang akan dicapai.

Menurut Heidjarachman Ranupandojo, pengorganisasian adalah kegiatan yang dilakukan oleh sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu, pelaksanaannya dengan membagi tugas,

¹³ Baharudin, *Dasar-Dasar Manajemen* (Bandung: Alfabeta, 2015), 54.

adanya tanggung jawab, serta wewenang di antara anggota kelompoknya, ditentukan juga yang akan menjadi pemimpin dan saling berintegrasi satu sama lain dan berperan aktif¹⁴. Hal serupa juga diungkapkan oleh Robbins and Coulter bahwa “*The term management refers to the process of coordinating and integrating work activities so that they are completed efficiently with and through other people.*”¹⁵

Jadi, pengorganisasian dalam sebuah manajemen ialah sebuah hal yang dimana didalamnya bersifat untuk membuat garis tugas yang tegas dan jelas agar antar satu orang dan orang yang dalam sebuah wadah dapat berkoordinasi dengan baik. Hal serupa juga selaras dengan pendapat Hasan Hariri yang mengutip dari George R. Terry mengenai pengorganisasian, menjelaskan “*Organizing is the establishing of effective behavioral relationship among person, so that they work together efficiently and gain personal satisfaction in doing selected task*

¹⁴ Hariri, Karwan, dan Ridwan, *Manajemen Pendidikan*, 8.

¹⁵ Stephen P. Robbins, *Management* (New Jersey: Prantice Hall, 1999), 8.

under given environmental condition for the purpose of achieving some goal of objective"¹⁶.

Dari pemaparan tokoh diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa usaha menciptakan hubungan garis tugas yang jelas antar satu anggota dengan anggota lain guna mencapai tujuan bersama yang telah disepakati, nantinya harus dikerjakan dengan baik secara bertanggung jawab penuh dan dalam melaksanakan tugasnya menjadi lebih terorganisir maka perlu diadakannya fungsi pengorganisasian. Pengorganisasian yang baik dapat memberikan berbagai manfaat dalam organisasi. Manfaat tersebut seperti, kejelasan tentang siapa yang harus mengerjakan, penjelasan tentang saluran komunikasi dalam menjalankan tugas, serta memusatkan berbagai sumber data dan sumber informasi.

3) Pelaksanaan (*Actuating*)

Pelaksanaan adalah fungsi realisasi dari hasil perencanaan yang telah dibuat dan telah dilakukan pengorganisasian. Menurut George R. Terry sebagaimana dikutip oleh Tanti Prastuti yang dimaksud dengan pelaksanaan adalah suatu tindakan yang dibuat guna mengusahakan agar semua anggota

¹⁶ Wijaya dan Muhammad, *Dasar-Dasar Manajemen (Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif dan Efisien)*, 40.

berusaha untuk mencapai sasaran-sasaran agar sesuai dengan perencanaan dan usaha organisasi¹⁷.

Dalam pelaksanaannya tidak lain merupakan suatu bentuk upaya yang diperuntukkan dalam usaha perwujudan perencanaan menjadi kenyataan, melalui berbagai pengarahan dan motivasi tentunya mempunyai tujuan agar pihak yang terkait dalam organisasi dapat melaksanakan kegiatan secara optimal sesuai dengan peran yang diberikan dan dilaksanakan secara bertanggung jawab.

Komunikasi yang baik antar anggota, pengembangan motivasi dan penerapan terhadap kepemimpinan yang efektif akan membantu manajer selaku pemimpin organisasi dalam melaksanakan fungsi perencanaan.

4) Pengawasan (*Controlling*)

Fungsi pengawasan mempunyai kedudukan yang sangat penting karena, tanpa adanya fungsi pengawasan, fungsi-fungsi yang lainnya tidak akan atau kesulitan berjalan dengan sebagaimana mestinya. Kedudukan pengawasan tak hanya berada

¹⁷ Rifki Faisal Miftahul Zanah dan Jaka Sulakasana, "Pengaruh Fungsi Manajemen Terhadap Kepuasan Karyawan," *Agrivet: Jurnal Ilmu-Ilmu Pertanian Dan Peternakan (Journal of Agricultural Sciences and Veteriner)* 4, no. 2 (25 Desember 2016): 159,

ketika pelaksanaan saja. Akan tetapi, disaat fungsi perencanaan sedang berjalan fungsi pengawasan juga ikut andil didalamnya.

Sedangkan dari Robert J. Mocker mendefinisikan tentang pengawasan yang didalamnya memuat pengertian dari pelaksanaan pengawasan, “Pengawasan manajemen merupakan suatu usaha sistematis yang disusun guna menetapkan standar dalam pelaksanaan dengan tujuan-tujuan yang ada pada perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata yang ada di lapangan dengan standar yang telah ditetapkan, menentukan dan mengukur penyimpangan serta mengambil berbagai tindakan yang diperlukan agar dapat terjamin bahwa semua sumber daya yang ada dipergunakan dengan efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan”¹⁸.

Pengawasan yang ada dalam fungsi manajemen merupakan suatu langkah praktis yang digunakan untuk menghindari penyimpangan selama kegiatan berlangsung. Dalam pengawasan pula menjadi tolok ukur yang paling mudah dalam melihat

¹⁸ Hariri, Karwan, dan Ridwan, *Manajemen Pendidikan*, 10.

keberhasilan output yang dihasilkan oleh suatu organisasi.

5) Evaluasi (*Evaluation*)

Pengembangan evaluasi dalam organisasi terutama pendidikan harus terus menerus dilakukan. Evaluasi memiliki tujuan untuk mengukur, menilai, dan memberikan kategori berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan dan tentunya untuk menilai apakah sesuai dengan sasaran yang diharapkan¹⁹. Dengan kata lain evaluasi sebaiknya dilakukan secara berkala oleh pihak penyelenggara pendidikan untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan.

Selaras dengan itu ada 4 (empat) aspek pengukur evaluasi atau penilaian:

- a) Ketua kelompok atau kepala kelompok melakukan penilaian terhadap setiap kegiatan yang dilakukan
- b) Kerja sama antar anggota dalam mencapai tujuan.
- c) Penyediaan fasilitas dalam melaksanakan kegiatan.

¹⁹ Cepi Triatna, *Manajemen Sekolah* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2015), 102.

d) Keberhasilan yang dicapai setiap anggota kelompok dalam memajukan kelompok²⁰.

Selaras dengan tujuan evaluasi S. P. Siagian memberikan pengertian tentang evaluasi yaitu proses yang dilakukan untuk pengukuran dan perbandingan hasil pekerjaan yang nyatanya harus dicapai sesuai rencana yang telah direncanakan²¹.

2. Pendidik dan Tenaga Kependidikan.

a. Pengertian Pendidik dan Tenaga Kependidikan.

Pendidik merupakan komponen penting yang paling menentukan dalam sistem pendidikan secara menyeluruh, dan didalamnya harus mendapatkan perhatian yang sentral, pertama dan utama.

Menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 tahun 2003 menjelaskan tentang Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain

²⁰ Kivry E. Salmon, Baroleh Jenny ., dan Juliana R. Mandei, "Penerapan Fungsi Manajemen Pada Kelompok Tani Asi Endo Di Desa Tewasen Kecamatan Amurang Barat Kabupaten Minahasa Selatan," *Agri-Sosioekonomi* 13, no. 3A (14 Desember 2017): 262,

²¹ Syamsuddin, "Penerapan Fungsi-Fungsi Manajemen Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan," *Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan* 1, no. 1 (14 Juni 2017): 66,

yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan²².

Menurut Uhbiyati pendidik adalah sosok yang memiliki tanggung jawab untuk memberikan bimbingan atau arahan kepada anak didik dalam rangka mengembangkan jasmani dan rohani agar dapat mencapai kedewasaannya, serta mampu untuk melaksanakan tugasnya sebagai makhluk-Nya serta khalifah di permukaan bumi, serta tak meninggalkan kewajibannya sebagai makhluk sosial.²³

Dalam pengertian tradisional pengertian pendidik adalah seorang yang berada di depan kelas dalam keadaan berdiri serta menyampaikan materi kepada anak didiknya. Namun, seiring bergesernya zaman dan keadaan seorang guru tidak hanya berdiri didepan kelas dan mengajarkan materi kepada muridnya akan tetapi harus dapat memperluas dalam penyampaian materi kepada anak didiknya secara manusiawi. Selaras dengan itu Wulandari mengungkapkan pengertiannya tentang pendidik atau guru ialah orang dewasa yang mempunyai kesadaran dan sadar

²² Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, *Sistem Pendidikan Nasional*, pasal 6

²³ Muhammad Kristiawan, Safitri Dian, dan Lestari Rena, *Manajemen Pendidikan*, 1 ed., vol. 1 (Yogyakarta: Deepublish, 2017), 62.

serta memiliki tanggung jawab dalam mendidik, mengajar dan memberikan bimbingan terhadap peserta didiknya.

Seorang guru tak luput dari adanya peran dan fungsi yang dimiliki. Menilik dari pendapat Ki Hajar Dewantara maka seseorang ketika menjadi guru merupakan faktor yang dominan dalam tugasnya. Bilamana menilik dari bahasa jawa guru yang mempunyai arti *digugu* (dipercaya akan keilmuannya) dan *ditiru* (ditirukan apapun yang dilakukan oleh guru) guru dipersonifikasikan sebagai sosok yang memiliki keteladanan, sosok panutan dan guru merupakan sosok idola dalam belajar.

Ki Hajar Dewantara juga menegaskan betapa pentingnya sosok dan peran seorang guru dalam sebuah pendidikan yang di ungkapkan, *ing ngarsa sung tulada* yang artinya guru ketika berada didepan memberikan teladan bagi murid-muridnya. *ing madya mangun karsa* yang artinya ketika guru berada di tengah dapat memposisikan perannya sebagai pemberi peluang, dan yang terakhir *tut wuri handayani* yang artinya ketika guru berada di barisan paling belakang harus dapat memberikan arahan atau dorongan kepada muridnya²⁴.

²⁴ Rusydi Ananda, *Profesi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan* (Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI), Februari), 21.

Apabila mencermati konsep guru dari sosok Ki Hajar Dewantara sangatlah memiliki arti yang luas. Keluasan tersebut disimpulkan oleh E. Mulyasa dalam bukunya Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru peran dan fungsi guru antara lain:

1) Guru sebagai pendidik dan pengajar

Ketika seseorang ingin menjadi guru haruslah memiliki kestabilan emosional dan memiliki cita-cita untuk memajukan kecerdasan peserta didik. Seorang guru juga harus realistis, kejujuran, serta memiliki pikiran yang terbuka dan juga harus melihat akan perkembangan zaman terutama untuk inovasi dalam pembelajaran. Maka dari itu, seorang guru harus memiliki pengetahuan yang luas, memahami dan menguasai teori dan pembelajaran, serta seorang guru harus dapat memahami kurikulum dan mengaplikasikan dalam pembelajaran.

Selain hal itu seorang guru juga harus dapat mencermati perubahan sikap yang ada pada muridnya seperti pada aspek; keterampilan, kebiasaan, hubungan sosial, apresiasi dan lain sebagainya. Perubahan sikap yang ada pada murid tersebut

dipengaruhi dari adanya pembelajaran yang diberikan kepada murid secara sistematis dan terstruktur²⁵.

2) Guru sebagai anggota masyarakat

Hubungan baik dengan masyarakat adalah aspek yang tak kalah penting. Sebagai makhluk sosial seorang guru harus dapat memiliki keterampilan dalam bergaul dengan masyarakat sekitar. Memiliki keterampilan dalam membina kelompok kemasyarakatan dan ikut membantu dalam hal penyelesaian masalah dalam masyarakat. Dalam hidup bermasyarakat, seorang guru juga harus dapat menjalin hubungan yang baik, dikarenakan nantinya dalam memajukan sekolah, masyarakat juga memiliki andil yang besar didalamnya. Contoh kecilnya dalam hal pengamanan murid ketika berada pada jam diluar jam belajar mengajar di sekolah.

3) Guru sebagai pemimpin

Jiwa kepemimpinan harusnya juga dimiliki oleh sosok guru. Menguasai ilmu kepemimpinan adalah sebuah hal kecil yang harus tertanam dalam diri seorang guru dikarenakan dalam hal menentukan keputusan akan perilaku yang akan diambil menjadi prinsip dalam hubungan bermasyarakat dan hubungan

²⁵ Ananda, 22.

dengan peserta ataupun hubungan dengan sesama guru.

Menjadi seorang guru juga harus dapat membantu memecahkan masalah antar dirinya. Peserta didik tentunya harus memiliki sosok figur dalam mengatasi berbagai kesulitan yang dihadapinya, baik itu kesulitan pribadi ataupun dalam hal pendidikan²⁶. Oleh karena itu menjadi seorang guru haruslah dapat membantu permasalahan-permasalahan yang timbul dan memahami dengan baik tentang pembimbingannya yang berhubungan dengan pendidikan, mulai dari individu, kelompok dan teknik evaluasi yang harus diambil.

Kekurangmampuan peserta didik dapat menyebabkan peserta didik menjadi lebih mempunyai ketergantungan terhadap guru yang menjadi sosok panutan di sekolah. Akan tetapi dengan seiring bertambahnya umur murid akan membuat tingkat ketergantungan murid terhadap guru akan menjadi berkurang. Namun bagaimanapun pula murid akan tetap membutuhkan sebelum murid menjadi benar mandiri.

4) Guru sebagai administrator

²⁶ Ananda, 22.

Tentunya menjadi guru tak akan terlepas dari proses administrasi yang sangatlah banyak. Maka, seorang guru harus dapat memahami berbagai hal yang terkait administrasi. Entah administrasi yang berhubungan dengan dirinya sendiri ataupun dengan sekolah. Untuk menyelesaikan hal itu guru dibutuhkan sifat yang jujur, teliti, rajin serta dapat memahami berbagai strategi yang digunakan dalam hal manajemennya. Dalam hal ini guru mampu mengelola, membuat dan melaksanakan program.

5) Guru sebagai pengelola pembelajaran

Seorang guru harus dapat menguasai berbagai metode pembelajaran yang ada serta dapat menguasai situasi belajar-mengajar saat berada jam belajar siswa ataupun diluar jam belajar siswa²⁷.

Bimbingan dan arahan dari guru adalah sebuah bentuk pengeolaan kelas sebagai lingkungan belajar yang kondusif bagi pembelajaran bagi murid. Pengelolaan kelas sebagai lingkungan belajar murid di sekolah akan menentukan sejauh mana kontribusi

²⁷ E Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru* (Bandung: Rosdakarya, 2013), 19.

lingkungan tersebut dapat menciptakan iklim belajar yang nyaman²⁸.

Adapula mengenai kewajiban dari seorang guru atau pendidik yang harus dilakukan dalam rangka melaksanakan tugas profesinya, sebagai berikut:

- 1) Membuat perencanaan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran yang bermutu dan inovatif, menilai dan mengevaluasi hasil belajar siswa serta melakukan perbaikan dan melaksanakan pengawasan terhadap siswa.
- 2) Seorang guru harus dapat mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi yang dilakukan secara berkelanjutan yang sejalan dengan perkembangan zaman.
- 3) Guru harus dapat bertindak objektif dan komprehensif, tidak boleh melakukan tindakan diskriminatif, baik itu dari jenis kelamin, latar belakang yang dimiliki setiap anak didiknya dan status ekonomi dari orang tua peserta didik dalam melakukan pembelajaran dan pembimbingan.

²⁸ Hamid Darmadi, "Tugas, Peran, Kompetensi, Dan Tanggung Jawab Menjadi Guru Profesional," *Edukasi: Jurnal Pendidikan* 13, no. 2 (23 April 2016): 166.

- 4) Dapat meumbuhkan dan mempererat keutuhan persatuan serta kesatuan bangsa dan negara²⁹.

Dalam pasal 39 ayat 1 Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional tahun 2003 mendeskripsikan bahwa seorang tenaga kependidikan itu adalah melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan³⁰. tertera pula dalam Pasal 1 Ayat 1 menjelaskan bahwa tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Serta dalam pasal tersebut seorang tenaga kependidikan tentunya diangkat oleh pejabat yang mempunyai kewenangan dalam hal tersebut dan diberikan upah sesuai dengan aturan yang ada.

Kependidikan berasal dari kata pendidik yang mendapatkan awalan “ke” dan akhiran “an”

Menurut Yahya tenaga kependidikan adalah suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dalam melaksanakan proses penyelenggaraan pendidikan yang dapat menghasilkan dan dilakukan oleh tenaga profesional

²⁹ Ananda, *Profesi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan*, 70.

³⁰ *Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, Sistem Pendidikan Nasional*. Pasal 39

yang memiliki keterampilan, kecakapan dan serta berdasarkan dari norma yang berlaku³¹.

Tugas dari tenaga kependidikan diatur dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2003 yang mengatur tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 39 Ayat 1, tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan³².

Penjelasan dari Undang-Undang 23 tahun 2003 dan penjelasan Yahya tentang tenaga kependidikan dapat ditarik kesimpulan bahwa tenaga kependidikan adalah penyelenggara pendidikan yang bertugas fokus dalam administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan. Pada tenaga kependidikan tentunya harus memiliki ketrampilan, kecakapan yang menunjang akan melaksanakan tugasnya agar dapat terciptanya penyelenggaraan pendidikan yang optimal.

b. Standar Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Pendidik dan tenaga kependidikan dalam proses menyelenggarakan pendidikan memegang peran yang utama dan vital dalam halnya. Pendidik dan tenaga

³¹ Ananda, *Profesi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan*, 19.

³² *Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, Sistem Pendidikan Nasional*. Pasal 39

kependidikan merupakan ujung tombak dalam realitasnya upaya pembentukan watak dan karakter anak didik memulai pengembangan pembelajaran dan pengajaran. Maka dari itu, pada lembaga pendidikan pada khususnya diperlukan adanya pendidik dan kependidikan yang profesional dalam meningkatkan kualitas pendidikan³³.

Soetjipto mengungkapkan bahwa guru yang bertindak sebagai pendidik yang profesional seharusnya mempunyai citra yang baik di mata masyarakat pada umumnya, apabila keprofesionalitasnya dapat ditunjukkan kepada masyarakat bahwa layak untuk dijadikan panutan atau suri tauladan yang baik bagi masyarakatnya melalui perbuatan guru sehari-harinya, memberikan arahan, dorongan kepada anak didiknya serta dapat berbicara dan berbuat baik kepada anak didiknya³⁴.

Maka dari itu penting adanya kompetensi yang dimiliki oleh pendidik dan tenaga kependidikan. Menurut Broke and Stone bahwa kompetensi guru adalah gambaran

³³ “Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Sunan Kalijaga Siwuluh | Jurnal Kependidikan,” 235, diakses 10 Juni 2021,

³⁴ Reni Daharti, Indah Susilowati, dan Himawan Arif Sutanto, “Strategi Peningkatan Kompetensi Guru Dengan Pendekatan Analisis Hierarcy Process,” *JEJAK: Jurnal Ekonomi Dan Kebijakan* 6, no. 1 (2013): 83,

kualitatif mengenai hakikat guru dengan segala perilakunya yang penuh arti³⁵.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 yang menjelaskan tentang guru dan dosen mengungkapkan bahwa kompetensi adalah suatu perangkat yang pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki oleh guru, dihayati, dan juga dikuasai dalam pelaksanaan tugasnya³⁶.

Pada pengertiannya kompetensi guru ialah kemampuan yang seharusnya dimiliki oleh guru sebagai pendidik yang bertemu langsung dengan anak didik, setidaknya memiliki 4 (empat) aspek agar tujuan pendidikan dapat tercapai:

1) Kompetensi Pedagogik.

Kemampuan yang harus dimiliki oleh guru dalam mengelola pembelajaran. Kompetensi ini yang membedakan kekhasan guru dengan profesi yang lainnya. Dikarenakan:

- a) Pemahaman yang luas dan landasan tentang kependidikan,
- b) Pemahaman terhadap peserta didik ketika melakukan pembelajaran.

³⁵ Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, 25.

³⁶ *Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005, Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*. Pasal 1

- c) Pengembangan inovasi belajar melalui kurikulum dan pembelajaran,
- d) Inovasi belajar mengajar siswa,
- e) Pelaksanaan pembelajar yang didasarkan pada mendidik dan dialogis,
- f) Pemanfaatan teknologi yang ada dan terbaru,
- g) Melakukan evaluasi proses dari hasil ebljar siswa,
- h) Pengembangan terhadap hasil belajar peserta didik dari berbagai potensi yang dimiliki³⁷.

Seorang guru yang berkompeten harus paham terhadap apa yang menjadi kebutuhannya. Memahami fungsi manajemen dalam hal melakukan pembelajaran seperti, perancangan, pelaksanaan, pembelajaran, evaluasi dan bagaimana cara untuk mengembangkan serta dapat memahami karakteristik peserta didik, menguasai teori pembelajaran, dan strategi yang akan digunakan³⁸.

Kaitannya dengan kompetensi pedagogik juga dijelaskan bahwa guru memberikan posisi yang mulia. Maka dari itu dalam islam menjelaskan bahwa

³⁷ Perdy Karuru dan Daud Kuddi Tangkeallo, *Profesi Kependidikan*, 1 ed. (Tana Toraja: UKI Toraja Press, 2017), 51.

³⁸ Setio Mubarak, "Peningkatan mutu Pendidik dan Kependidikan: Studi Kasus di SMP Laboratorium Universitas Negeri Malang" (masters, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2019), 43,

seseorang yang mempunyai ilmu dan beriman mempunyai derajat yang tinggi. Seperti yang tertera pada kitab suci Al-qur'an surat Al-Mujadalah ayat 11 :

يرفع الله الذين آمنوا منكم والذين أوتوا العلم درجات

“Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antara kalian dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat” (Al-Mujadalah: 11)³⁹.

2) Kompetensi Profesional.

Sumidjo mengatakan faktor yang paling penting dalam sebuah pendidikan adalah manusia yang diberikan tugas dengan pekerjaan yang mampu menghasilkan perubahan yang telah direncanakan, hal ini merupakan esensi dan hanya mampu dilaksanakan oleh manusia yang mempunyai profesionalitas yang tinggi dan mempunyai kompetensi dalam mengajar⁴⁰.

Secara global kompetensi profesional guru dapat dilihat sebagai berikut :

- a) Guru dapat mengelola proses berjalannya belajar-mengajar,

³⁹ Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemah* (Bandung: Sygma Examedia Arkanleema, (2009).

⁴⁰ Jejen Musfah, *Peningkatan Kompetensi Guru (Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik)*, vol. 2 (Jakarta: Kencana, 2012), 54.

- b) Memiliki kemampuan dalam mengelola kelas,
- c) Mampu memanfaatkan media pembelajaran dan mengelola sumber pengajaran,
- d) Guru mampu menguasai landasan teori kependidikan,
- e) Guru Guru mampu mengelola suasana kelas dan mampu berinteraksi dengan peserta didik,
- f) Guru mampu menilai prestasi peserta didik dari hasil belajar siswa,
- g) Guru dapat mengenal fungsi dan pelayanan bimbingan serta program penyuluhan,
- h) Guru mampu dan dapat ikut menyelenggarakan administrasi sekolah pada umumnya,
- i) Guru mampu memahami prinsip penelitian dan dapat menafsirkan berbagai hal tentang penelitian dan untuk kepentingan belajar mengajar.

Kompetensi profesional merupakan keharusan dari seorang guru yang secara penguasaan materi pembelajaran secara komprehensif dan mendalami materi tersebut sesuai dengan kurikulum dan substansi keilmuannya.

3) Kompetensi Kepribadian

Zakiah Darajat menegaskan bahwa kepribadian dari seorang guru yang akan menentukan

bagaimana dapat mendidik, membina dan memberikan arahan terhadap anak didiknya, apakah akan berhasil atau gagal pada masa mendatang terutama untuk peserta didik yang masih tergolong kecil⁴¹. Seyogyanya guru memiliki kepribadian yang mulia, arif, dewasa, bijaksana, dan berakhlakul karimah dengan dibuktikan patuh pada aturan dan norma yang berlaku baik itu sosial ataupun hukum⁴².

Sebagai guru yang berkompeten pada bidangnya yang dapat menjabarkan keilmiahannya dalam mengajar peserta didik di kelas saat jam belajar siswa menjadi seorang guru haruslah dapat memberikan contoh yang baik kepada peserta didiknya. Serta dapat menjadi suri tauladan bagi generasi bangsa yang akan datang. Dikarenakan guru menjadi sosok panutan dikala di sekolah maupun di luar sekolah.

4) Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial bisa dikatakan dengan kemampuan guru dalam membina dan mengembangkan interaksi dengan sosial baik itu sebagai tenaga yang profesional dan dengan anggota masyarakat ketika berada di lingkungan masyarakat.

⁴¹ Karuru dan Kuddi Tangkeallo, *Profesi Kependidikan*, 62.

⁴² Mubarak, "Peningkatan mutu Pendidik dan Kependidikan," 43.

Kompetensi sosial pendidik yang juga berperan sebagai anggota dalam bermasyarakat, guru mampu⁴³:

- a) Berkomunikasi dengan anggota masyarakat lain dengan baik secara tulisan maupun secara lisan
- b) Menggunakan teknologi informasi untuk berkomunikasi secara fungsional.
- c) Dapat bergaul secara efektif dengan peserta didik ketika sedang melakukan pembelajaran, dengan sesama pendidik ketika berada di luar dan didalam lingkungan sekolah, orang tua wali, dan bergaul secara santun dikala bergabung dengan masyarakat sekitar.

Pentingnya kompetensi pada guru sebagai profesi yang strategis dalam membuat peradaban bangsa yang baik. Diadakannya standar kompetensi guru bertujuan untuk meningkatkan kualitas guru untuk berbagai program serta nantinya dapat diadakan pelatihan dan pengembangan. Perhatian pemerintah terhadap guru bukan hanya semata karena apa. Karena untuk memberikan apresiasi yang lebih agar nantinya guru

⁴³ Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional: Pedoman, Kinerja, Kualifikasi, dan Kompetensi Guru* (Yogyakarta: AR-RUZZ MEDIA, 2014), 110.

dapat selalu dalam keadaan yang nyaman dan aman dalam melaksanakan tugasnya.

Selaras dengan pendapat yang dipaparkan oleh D. Deni Koswara dan Halimah, dalam usaha membangun pendidikan, guru, dosen atau pengajar menjadi pelaksana yang pada garda terdepan. Jika profesi dokter berhubungan teknikal dan industri mempunyai tujuan untuk kepentingan manusia. Maka, guru mengemban tugas membangun sumber daya manusia yang ada. Sehingga dalam pelaksanaannya memerlukan berbagai persyaratan agar dapat berjalan dengan baik sebagai mestinya⁴⁴.

c. Peningkatan Kualitas Guru

1) Penilaian Kinerja Guru

Pengembangan diri merupakan suatu upaya yang bertujuan untuk meningkatkan tingkat profesionalisme diri seorang guru agar memiliki kompetensi yang telah ditetapkan⁴⁵. Perkembangan kurikulum dan perkembangan teknologi yang kian hari berkembang mendorong kepala madrasah harus paham serta tanggap dalam pengambilan keputusan.

⁴⁴ Amika Abdul Aziz, *Guru Profesional Berkarakter (Melahirkan Murid Unggul Mejawab Tantangan Masa Depan)* (Banjarmasin: Cempaka Putih, 2019), 11.

⁴⁵ Legiman, "Pengembangan Profesionalisme Guru," *LPMP D.I. Yogyakarta* (blog), 17 April 2013, 8,

Dalam hal pengembangan profesionalitas guru adalah dengan adanya Penilaian Kinerja Guru (PK Guru). Dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang jabatan fungsional guru dan angka kreditnya pengertian dari PK Guru ialah suatu sistem penilaian yang dirancang guna mengidentifikasi kemampuan guru dalam melaksanakan tugas utamanya sebagai pengajar⁴⁶. Pada pelaksanaannya guru formatif dilaksanakan pada awal tahun pertama dalam mengajar, guru sumatif pada 8 minggu sebelum akhir tahun anggaran, dan tenaga kependidikan (kepala sekolah, wakil kepala sekolah, kepala perpustakaan, kepala laboratorium, kepala program keahlian) mendapat penilaian selama 1 semester. Hasil dari adanya PK Guru tersebut lantas dijadikan dasar untuk menyusun rencana Pengembangan Profesi Guru Pembelajaran (PPGP)⁴⁷.

2) Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan

⁴⁶ Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, BAB I.

⁴⁷ "Buku 2 - Pedoman Pengelolaan Penilaian Kinerja Guru," Kementerian Pendidikan Nasional Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan, 2010, 9,

Untuk menunjang pengembangan profesionalisme guru disamping melalui penilaian kinerja guru, guru juga harus mengembangkan profesionalitasnya. Sebagai bentuk perwujudan nyata tugas guru sebagai pendidik yang profesional, pemerintah melalui Kementerian Pendidikan Nasional sebagai diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen serta Peraturan Pemerintah nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan akan memfasilitasi guru sebagai pendidik untuk mengembangkan keprofesiannya secara berkelanjutan. Kegiatan PKB ini dikembangkan atas dasar perwujudan dari adanya penilaian kinerja guru yang telah dilakukan serta didukung dari evaluasi diri. Dengan kata lain bahwa guru yang masih memiliki hasil penilain kinerja dibawah standar diwajibkan untuk mengikuti kegiatan PKB⁴⁸.

Pengembangan keprofesian berkelanjutan terdiri dari pengembangan diri, publikasi ilmiah, dan karya inovatif:

⁴⁸ “Buku 1 - Pedoman Pengelolaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB),” Kementerian Pendidikan Nasional Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan, 2010, 1,

a) Pengembangan Diri

Pengembangan diri ditujukan unntuk meningkatkan tingkat profesionalisme guru agar mampu melaksanakan tugas pokok serta kewajibannya dlam melaksanakan tugas-tugas pokoknya. Kegiatan pengembangan diri terdiri dari diklat fungsional dan kegiatan kolektif guru.

Diklat fungsional yaitu kegiatan pendidikan dan pelatihan yang di ikuti oleh guru dan mempunyai tujuan untuk meningkatkan keprofesian guru. Macam dari kegiatan tersebut seperti kursus, pelatihan, penataran maupun berbagai bentuk pendidikan dan pelatihan lainnya.

Selain adanya diklat fungsional kegiatan pengembangan diri guru yang lain adalah dengan mengikuti kegiatan kolektif guru yaitu kegiatan guru dalam mengikuti kegiatan pertemuan ilmiah atau kegiatan bersama yang mempunyai tujuan untuk mencapai standar kompetensi profesi yang telah ditetapkan. Wujud dari adanya kegiatan kolektif tersebut ialah mencakup kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG/MGMP ataupun sejenisnya), seminar, kolosium, dan diskusi panel. Kegiatan kolektif

lainnya disesuaikan dengan apa yang dibutuhkan oleh guru sesuai dengan apa yang dibutuhkan⁴⁹.

Selain dua yang tertera pada Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009, pihak sekolah dapat pula melakukan kegiatan *In-House Training* atau melakukan kegiatan pelatihan yang diadakan disekolah serta dapat melakukan kerja sama dengan sekolah sekitar guna menunjang kompetensi guru. Atau dalam pengertiannya *In-House Training* adalah pelatihan yang dapat diselenggarakan oleh pihak internal baik itu oleh Kelompok Kerja Guru, sekolah ataupun tempat lainnya⁵⁰.

b) Publikasi Ilmiah

Publikasi ilmiah adalah karya tulis ilmiah yang dipublikasikan kepada masyarakat sebagai bentuk kontribusi guru dalam meningkatkan kualitasnya. Kegiatan publikasi ilmiah mencakup 3 kegiatan yaitu presentasi pada

13, ⁴⁹ “Modul Pengembangan Profesi Guru,” Kementrian Agama, 2019,

⁵⁰ “Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru,” 36.

forum, tulisan populer pada bidang pendidikan, dan publikasi buku teks pelajaran.

c) Karya Inovatif

Karya inovatif merupakan karya yang bersifat pengembangan, modifikasi, atau penemuan baru sebagai bentuk kontribusi guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah.

Setelah melakukan serangkaian kegiatan yang berhubungan langsung terhadap peningkatan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan, kepala sekolah atau pihak penyelenggara yang berkelanjutan dapat melakukan evaluasi dan monitoring terhadap peserta yang mengikuti kegiatan pengembangan keprofesionalan guru secara bertahap dalam pengawasannya.

3) Monitoring Dan Evaluasi

Monitoring dan evaluasi atau yang disingkat monev pada dasarnya adalah untuk mengetahui pelaksanaan program PKB, apakah program yang telah dilaksanakan sesuai dengan apa yang direncanakan atau sebaliknya yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi guru. Kegiatan monev dilakukan oleh pihak/instansi terkait sebagai

pelaksana pembinaan. Kegiatan monev dilakukan secara bertahap dan berkesinambungan. Hasil monev dipergunakan untuk meningkatkan pelaksanaan sekaligus untuk meningkatkan kualitas program. Evaluasi kinerja pendidik setidaknya dilaksanakan sekali dalam satu tahun tiap sekolah

Laporan hasil dari monitoring dan evaluasi diberikan oleh koor PKB kabupaten/kota kepada kepala dinas, kepala sekolah, koor PKB sekolah/atau pihak yang terkait dan komite sekolah sebagai bentuk pertanggungjawaban dari pelaksanaan PKB. Maka dari itu hasil dari PKB dilakukan secara berkesinambungan, komprehensif, dan transparan yang diharapkan dapat memotivasi dari pihak yang bersangkutan dengan pelaksanaan PKB agar dapat terus meningkatkan mutu dan upaya peningkatan profesionalisme guru dalam menunjang peningkatan kualitas pendidikan⁵¹.

B. Kajian Pustaka

Kajian pustaka merupakan penelitian terdahulu namun masih berkesinambungan dengan masalah yang hendak diteliti. Kajian pustaka memiliki fungsi sebagai pembading dari penelitian

⁵¹ “Buku 1 - Pedoman Pengelolaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB),” Kementerian Pendidikan Nasional Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan, 2010, 42,

yang akan diteliti dan sebagai tambahan informasi. Penelitian yang mengangkat judul Implementasi Manajemen Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidik MTs Yajri Payaman Secang Magelang belum pernah dilakukan namun terdapat beberapa penelitian yang memiliki relevansi terhadap penelitian yang hendak dilakukan. Antara lain sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Cindy Liasna Ginting. Yang mengangkat Judul Manajemen Tenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Hifzhil Quran. Tahun (2017). Dalam skripsi tersebut mempunyai kesimpulan 1). Proses pengangkatan tenaga kependidikan yang ada pada Madrasah Tsanawiyah Hifzhil Quran harus memenuhi dengan kriteria yang telah ditentukan dan sesuai dengan kebutuhan sekolah. Proses pengorganisasian tenaga kependidikan sudah berjalan dengan baik oleh pihak madrasah dengan bekerjasama dengan baik dan berkomunikasi baik satu sama lainnya. Pengawasan yang dilakukan oleh madrasah dilaksanakan dengan baik yaitu dengan melakukan penilaian yang meliputi 3 aspek, penilaian input seperti kompetensi yang dimiliki tenaga kependidikan dalam melakukan pekerjaannya. Penilaian proses, seperti prosedur pelaksanaan pekerjaan, dan penilaian output seperti, hasil kerja yang dicapai⁵².

⁵² Cindy Liasna Ginting, "Implementasi manajemen tenaga kependidikan di madrasah tsanawiyah hifzhil qur'an," 62–63, diakses 10 Juli 2021,

Perbedaan terhadap penelitian yang akan diteliti ialah terletak pada objek yang diteliti yang dimana skripsi tersebut terfokus pada manajemen tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Hifzhil Quran. Sedangkan penelitian yang akan diteliti oleh penulis merangkap pada implementasi manajemen dalam meningkatkan kualitas pendidikan tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Yajri Payaman. Persamaan antara penelitian diatas dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada jenis penelitian yang menggunakan metode kualitatif deskriptif dan terletak pada objek yang diteliti.

2. Penelitian yang dilakukan Imam Mughnil Anam dalam skripsinya yang mengangkat judul Manajemen Peningkatan Kompetensi Pedagogik Guru di MTs Al-Wathoniyah Semarang. Tahun (2019). Dalam skripsinya tersebut memberikan kesimpulan bahwa 1). Perencanaan peningkatan mutu pedagogik guru di MTs Al-Wathoniyah Semarang, dibuat berdasarkan dari hasil identifikasi kebutuhan visi, misi dan tujuan yang telah ditetapkan. 2). Dalam pelaksanaan peningkatan kompetensi pedagogik guru, MTs Al-Wathoniyah Semarang melaksanakan secara langsung maupun tidak langsung baik di dalam madrasah maupun di luar lingkungan madrasah. 3). Evaluasi program peningkatan kompetensi pedagogik guru dilaksanakan dalam bentuk rapat bulanan maupun kegiatan KKG madrasah berupa sharing

pengalaman keilmuan yang sudah didapatkan selama mengikuti kegiatan pelatihan di luar madrasah⁵³.

Perbedaan terhadap penelitian yang akan diteliti adalah pada peningkatan pedagogik guru di MTs Al-Wathoniyah Semarang sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan fokus pada implementasi manajemen dalam meningkatkan kualitas pendidikan tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Yajri Payaman. Persamaan yang ada pada penelitian diatas dengan penelitian yang akan diteliti yakni pada objek yang akan diteliti yaitu pendidik dan metode penelitian yang digunakan yaitu kualitati deskriptif.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Inayah Hayati, Muhdi, dan Noor Miyono dalam jurnalnya yang berjudul Implementasi Fungsi Manajemen Dalam Peningkatan Mutu Akademik Di SMP IT Nurul Islam Tengaran Kab. Semarang. Tahun 2019. Dalam jurnal tersebut memberikan kesimpulan bahwa 1). Perencanaan yang telah dilakukan dengan baik oleh pihak SMP IT Nurul Islam Tengaran Kabupaten Semarang. Hal itu dibuktikan dengan tindakan dalam hal merencanakan yang melibatkan seluruh elemen yayasan. 2). Pengorganisasian berjalan dengan baik yang dibuktikan dengan penetapan personil dalam peningkatan mutu akademik dilaksanakan oleh kepala sekolah dibantu dengan urusan kurikulum dan

⁵³ Imam Mughnil Anam, "Manajemen peningkatan kompetensi pedagogik guru di MTs Al-Wathoniyah Semarang," 89, diakses 10 Juli 2021,

kesiswaan.3). Pelaksanaan mutu peningkatan mutu akademik di Smp IT Nurul Islam Tenganan Kab. Semarang berjalan dengan baik. Hal itu dibuktikan dengan pembentukan tim penanggung jawab yang dikoordinasikan oleh pihak kepala sekolah. 4). Pengendalian peningkatan mutu berjalan dengan baik. Hal itu dibuktikan dengan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam rangka mengendalikan mutu pembelajaran⁵⁴.

Perbedaan yang ada dalam jurnal di atas dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada objek yang akan diteliti yaitu mutu pendidikan sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan yaitu pada kualitas pendidik dan tenaga kependidikan. Sedangkan persamaannya terletak pada metode kualitatif deskriptif dan implementasi manajemennya.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Neti Karnati dalam jurnalnya yang berjudul Implementasi Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Berbasis Sekolah Dalam Peningkatan Mutu Sekolah Dasar Di Kota Bekasi. Dalam jurnal tersebut memberikan kesimpulan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan berbasis sekolah di sekolah dasar negeri kecamatan bekasi utara sebagian besar sudah diterapkan dengan baik dan sebagian lagi berjalan dengan baik dari mulai

⁵⁴ Inayah Hayati dan Noor Miyono, "Implementasi Fungsi Manajemen Dalam Peningkatan Mutu Akademik di Smp It Nurul Islam Tenganan Kab. Semarang," 325, diakses 10 Juli 2021,

perencanaan, oengorganisasian, pembinaan dan pengembangan, pengawasan dan penilaian kinerja serta pemberhentian pendidik dan tenaga kependidikan yang berimbas pada peningkatan mutu sekolah⁵⁵.

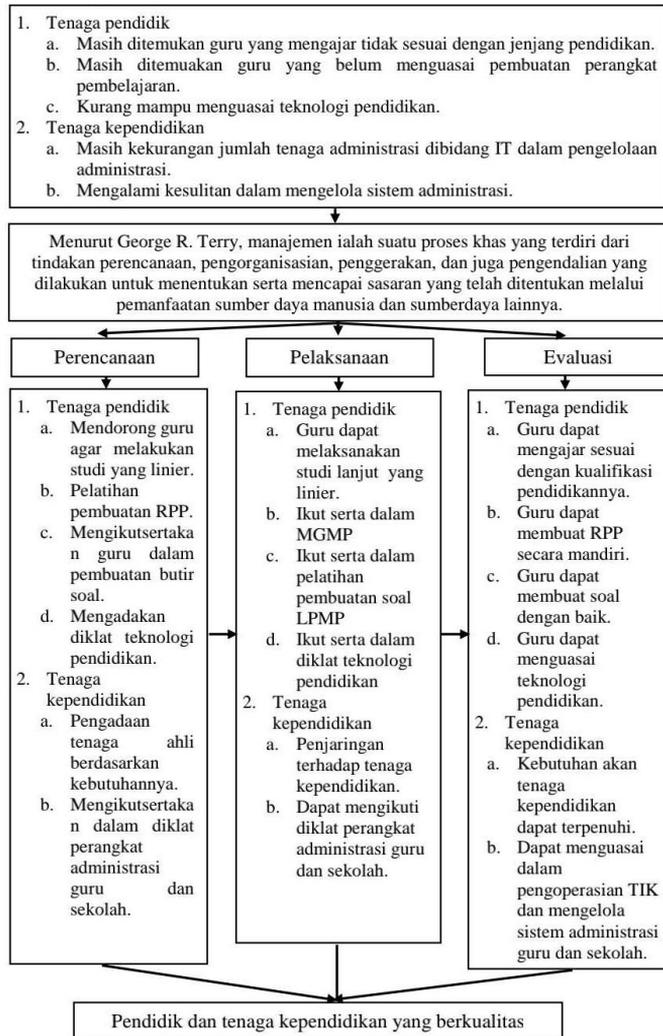
Persamaan yang terdapat pada penelitian diatas tersebut dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada pendidik dan tenaga pendidikan serta metode penelitian yang digunakan yaitu kualitatif deskriptid. Namun perbedaannya terletak pada fokus penelitian yang dimana pada penelitian tersebut pada pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah dasar sedangkan pada penelitian yang akan diteliti terletak pada madrasah tsanawiyah yang berbasis boarding school.

C. Kerangka berfikir

Sebagai bentuk perwujudan nyata tugas guru sebagai pendidik yang profesional, pemerintah melalui Kementrian Pendidikan Nasional sebagai diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen serta Peraturan Pemerintah nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan akan memfasilitasi guru sebagai pendidik untuk mengembangkan keprofesiannya secara berkelanjutan. Maka dari itu perlu adanya implementasi manajemen dalam upaya

⁵⁵ Neti Karnati, "Implementasi Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Berbasis Sekolah Dalam Peningkatan Mutu Sekolah Dasar di Kota Bekasi," 190, diakses 10 Juli 2021,

peningkatan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan. Kerangka berpikir dalam penelitian ini, sebagai berikut:



Bagan 1. Kerangka Berfikir Implementasi Manajemen Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MTs Yajri Payaman

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan metode penelitian

Pada dasarnya penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan maksud dan tujuan untuk kegunaan dalam penelitian⁵⁶. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah pendekatan kualitatif. Pengertian dari penelitian kualitatif adalah suatu jenis penelitian yang didalamnya tidak termuat prosedur statistik atau kuantifikasi⁵⁷. Penelitian kualitatif sering disebut metode penelitian naturalistik, karena penelitiannya dilakukan pada kondisi alamiah (*natural setting*) disebut metode kualitatif karena data yang diperoleh atau yang terkumpul analisisnya bersifat kualitatif⁵⁸.

Dalam penelitian ini penulis melakukan studi langsung atau terjun langsung ke lapangan untuk mendapatkan data yang kongkrit tentang Implementasi Manajemen Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MTs Yajri Payaman.

Pada dasarnya dalam penelitian kualitatif deskriptif menggunakan basik penelitian tentang kehidupan. Dan dalam penelitian deskriptif lebih terperinci dikarenakan meneliti hal-hal

⁵⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2008), 2.

⁵⁷ Salim dan Syahrum, *Metode Penelitian Kualitatif*, 5 ed. (Bandung: Citrapustaka, 2012), 8.

⁵⁸ *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, 8.

yang memiliki keterkaitan dengan variabel tersebut. Menurut Bogdan dan Taylor menyebutkan bahwa penelitian kualitatif memiliki prosedur yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan yang berasal dari orang-orang yang diteliti⁵⁹. Dalam penelitian kualitatif penulis dituntut harus mau mendengarkan keterangan dari responden, dan menerima sudut pandang yang berbeda dari apa yang diteliti dan apa yang akan dikatakan oleh responden.

B. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan dalam waktu selama 14(empat belas) hari. Dan penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Tsanawiyah Yajri Payaman yang beralamatkan di Jalan Kalibening Nomor 64 Gembongan, Payaman, Secang, Magelang.

C. Sumber data

Data merupakan segala informasi mengenai suatu hal yang berkaitan dengan tujuan penelitian. data dalam penelitian kualitatif dengan data yang ada pada penelitian kuantitatif mungkin berbeda. Data yang ada pada penelitian kualitatif dikumpulkan dengan berbagai macam cara, yaitu dengan pengamatan yang terlibat, wawancara dan selanjutnya diproses dengan perekaman, pencatatan, dan juga pengetikan⁶⁰.

1. Data Primer

⁵⁹ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2016), 4.

⁶⁰ Hardani, *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, 1 ed. (Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu, 2020), 163.

Sumber data primer pada penelitian ini berasal dari Kepala Sekolah MTs Yajri Payaman sebagai pemimpin sekolah/madrasah dalam tugasnya meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan.

2. Data Sekunder

Data sekunder yang terdapat dalam penelitian ini merupakan data tambahan yang diperlukan oleh peneliti. Peneliti menghimpunnya dari pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di Madrasah Tsanawiyah Yajri Payaman. Hal ini dilakukan agar peneliti memiliki data tambahan yang belum didapatkan dari sumber data primer. Dan serta sebagai informasai serta konfirmasi yang diperoleh dari sumber data primer yang hal ini yaitu kepala sekolah.

D. Fokus Penelitian

Fokus pada penelitian kali ini pada Implementasi manajemen dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Yajri Payaman. Yang dimana hanya meneliti tentang kegiatan seperti apa yang dilakukan oleh pihak sekolah dalam usaha meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan yang ada. penelitian yang digunakan menggunakan penelitian lapangan dan

E. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pengamatan bebas pada objek penelitian dan mencatat sesuai dengan bidang yang diteliti. Serta melakukan analisis dan membuat kesimpulan

1. Wawancara Mendalam

Wawancara secara mendalam adalah percakapan yang dilakukan oleh 3(tiga) orang yang dimaksud untuk memperoleh keterangan dari penelitian⁶¹. Adapun responden dalam penelitian ini adalah Kepala Sekolah, pendidik atau guru, dan tenaga kependidikan yang ada di MTs Yajri Payaman.

2. Observasi

Teknik pengambilan data dengan menggunakan observasi jauh efektif dari pada kuesioner dan wawancara. Teknik observasi tidak memiliki batasan pada orang yang dimintai keterangan namun terhadap objek-objek lainnya⁶². Metode ini bermanfaat untuk memperoleh data dengan mengadakan pengamatan selama beberapa waktu tanpa mempengaruhi fenomena yang diobservasi, dengan mencatat, merekam, memotret fenomena guna penemuan data analisis. Dalam penelitian yang dilakukan saat ini observasi dilakukan untuk menggali data tentang kegiatan atau upaya yang dilakukan guna meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan.

3. Dokumentasi

Dalam penelitian kualitatif peran dokumentasi sangatlah penting. Dokumentasi sangat berguna untuk menampilkan kembali data yang diperoleh dikala melakukan observasi yang

⁶¹ *Metode Penelitian Kualitatif*, 119.

⁶² *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, 145.

berguna untuk menganalisis data penelitian⁶³. Dokumen yang berkaitan dengan peningkatan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan serta mencari informasi profil sekolah, dan dokumen/lampiran lain yang terkait dengan peningkatan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Yajri Payaman.

F. Uji keabsahan data

Uji keabsahan data atau seringkali disebut dengan triangulasi yaitu informasi yang diperoleh dari beberapa sumber diperiksa secara silang antara data wawancara dengan data pengamatan yang ada di lapangan⁶⁴. Menurut Maleong analisis data kualitatif menelaah data yang tersedia dari berbagai sumber yang ada yaitu dengan wawancara dan didukung dengan adanya gambar dan dokumen resmi⁶⁵. Penelitian kali ini menggabungkan antara hasil yang didapat dari beberapa sumber dan kemudian didukung oleh adanya dokumen yang tersedia.

1. Triangulasi teknik ialah pada pengumpulan data dihasilkan menggunakan observasi partisipatif, wawancara mendalam dan dokumentasi untuk menghasilkan sumber data yang valid⁶⁶. Yang pada artinya dalam mendapatkan data yang

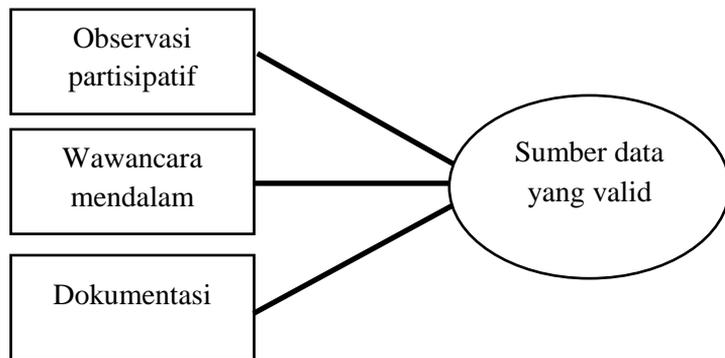
⁶³ Subandi, "Deskripsi Kualitatif Sebagai Satu Metode Dalam Penelitian Pertunjukan," *Harmonia: Journal of Arts Research and Education* 11, no. 2 (8 Januari 2013): 177,

⁶⁴ *Metode Penelitian Kualitatif*, 166.

⁶⁵ Sandu Siyoto, *Dasar Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Katalog Dalam Terbitan, 2015), 122.

⁶⁶ *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, 155.

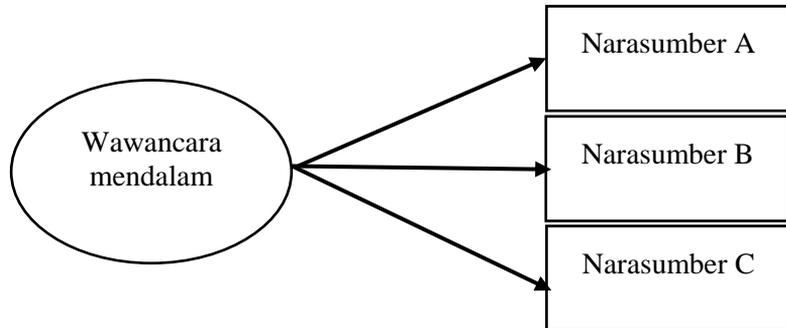
valid yang dapat disajikan dan dapat dijadikan acuan maka menggunakan berbagai sumber data melalui cara yang telah disebutkan. Atau dapat digambarkan sebagai berikut:



Bagan 2. Triangulasi Teknik

2. Triangulasi sumber ialah dalam memperoleh data yang valid didapatkan dalam penelitian yaitu melalui mengecek kembali data yang diperoleh melalui beberapa sumber lainnya⁶⁷. Sebagaimana tergambar pada dibawah ini:

⁶⁷ Umar Sidiq, Moh Miftachul Choiri, dan Anwar Mujahidin, *Metode Penelitian Kualitatif Di Bidang Pendidikan* (Ponorogo: CV. Nata Karya, 2019), 94.



Bagan 3. Triangulasi Sumber

Jadi, ketika ada hasil dari sebuah wawancara dari sumber yang terpercaya kemudian ditambah dengan dokumentasi saat menggabungkan antara metode triangulasi teknik dan triangulasi sumber. Hal tersebut bertujuan untuk memastikan data tersebut valid adanya dari berbagai sumber yang ada namun dari beberapa narasumber yang berbeda.

G. Teknik Analisis Data

Setelah data yang diperlukan sudah cukup dan terkumpul maka kegiatan yang dilakukan adalah analisis data yang dimana mempunyai tujuan untuk menemukan makna yang dimaksud. Analisis data menurut Moleong bahwa analisis data merupakan suatu proses dimana mengurutkan data kedalam pola, kategori dan satuan uraian dasar yang nantinya dapat menemukan tema serta dapat merumuskan hipotesis seperti apa yang didapatkan dari dari

data⁶⁸. Data yang didapat serta hasil informasi yang didapat dari informan dari lokasi penelitian kemudian dilaksanakan analisis yang dilakukan secara berkala setelah adanya pembuatan catatan dilapangan. Pada penelitian ini menggunakan analisis deskriptif yang dimana mempunyai sifat mendeskripsikan fenomena yang dapat ditangkap oleh peneliti dengan menunjukkan bukti yang ada. pada intinya untuk mendeskripsikan data yang diperoleh melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Pada penelitian yang dilakukan yaitu menggunakan analisis data yang dilakukan melalui reduksi data, sajian/display data dan menyimpulkan data yang diperoleh.

1. Reduksi data

Bentuk analisis yang dimana mempunyai fungsi mempertajam, memilih, memfokuskan, mengurangi dan menyusun data yang dimana nantinya dalam kesimpulan dapat digambarkan dengan jelas⁶⁹. Dengan begitu nantinya data yang hendak ditampilkan berupa uraian deskriptif dapat dipahami dan akan berfokus atas masalah yang diangkat dalam penelitian.

2. Sajian/display data.

⁶⁸ *Metode penelitian kualitatif dan kuantitatif, Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, 144.

⁶⁹ Sidiq, Miftachul Choiri, dan Mujahidin, *Metode Penelitian Kualitatif Di Bidang Pendidikan*, 51.

Yaitu dimana sekumpulan informasi yang didapat melalui penelitian yang nantinya dapat memberi kesimpulan⁷⁰. Penjelasan atas reduksi data yang telah dibuat akan memberikan tampilan yang baik. Penelitian yang dilakukan akan tidak akan ceroboh atas teks yang terpencar-pencar, tersusun dengan kurang baik dan tidak terjadi gegabah atau pengambilan kesimpulan dengan cepat yang memihak. Display atau penyajian data akan memberikan kemudahan dalam memahami apa yang terjadi dilapangan dan dapat melanjutkan dari apa yang dipahami dalam penelitian.

3. Menyimpulkan data.

Menyimpulkan data dalam penelitian kualitatif yaitu dimana nantinya dapat memberikan jawaban atas kerangka berfikir yang telah dibuat dan akan menjawab tentang rumusan masalah yang ada⁷¹. Temuan dalam penelitian kualitatif dapat bersifat hal baru atau belum pernah ditemukan sebelumnya. Penarikan kesimpulan dalam penelitian kualitatif dapat di deskripsikan atau gambaran atau juga dapat berupa hipotesis ataupun teori.

⁷⁰ *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, 167.

⁷¹ *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, 171.

BAB IV

DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA

A. Deskripsi Lokasi Penelitian

1. Data Umum Penelitian

a. Profil Madrasah

Tabel 1. Profil Madrasah

| | |
|------------------------------|--|
| Nama | MTs Yajri Payaman |
| Akreditasi | A |
| Nomor Pokok Sekolah Nasional | 20363697 |
| Nomor Statistik Sekolah | 121233080050 |
| Status | Swasta |
| Alamat | Jalan Kalibening No. 64, Payaman, Secang, Magelang |
| Telepon | (0293) 365413 |
| Kode Pos | 56195 |
| Tahun Berdiri | 1967 |
| Website | pondokyajri.com |

Sumber : Dokumen *MTs Yajri Payaman*⁷²

b. Sejarah Singkat Tempat Penelitian

Berlokasi di Desa Payaman Kecamatan Secang Kabupaten Magelang, yayasan yang bergerak di bidang pendidikan, Yayasan Bakti Yajri, mendirikan 3 lembaga pendidikan yang sebagai bentuk pengabdian dan sumbangsih kepada masyarakat. Lembaga pendidikan tersebut ialah MTs Yajri, MA Yajri dan Pondok Pesantren

⁷² “Dokumentasi Profil MTs Yajri Payaman,” 21 April 2021.

Sirojul Mukhlisin II menjadi satu lingkup yang saling terintegritas.

Lembaga pendidikan tersebut berdiri sejak tahun 1967 dengan nama “Madrasah Mu’allimin / Mu’allimat” 6 Tahun dengan mengusung program pondok pesantren salafiyah yang kemudian berubah menjadi Madrasah Tsanawiyah Yajri (setara SLTP) dan Madrasah Aliyah Yajri (setara SLTA) pada tahun 1976 setelah adanya SKB 3 Menteri Republik Indonesia. Namun stigma madrasah pada waktu itu masih menganggap sebelah mata dengan adanya madrasah dibandingkan dengan sekolah umum seperti SLTA/SMK. Maka dari itu perlu adanya terobosan baru sebagai jawaban dengan menyelenggarakan pendidikan non formal berupa pondok pesantren di bawah pimpinan dan asuhan K. H. Minanurrohman Anshori, yang merupakan pengembangan dari Pondok Pesantren Sirojul Mukhlisin II Payaman⁷³.

⁷³ “MTs Yajri – Yajri Payaman,” diakses 13 Juli 2021, <https://pondokyajri.com/mts-yajri/>.



Gambar 1 Kondisi fisik gerbang MTs Yajri Payaman
Tampak pada gerbang bahwa MTs Yajri Payaman terintegrasi
dengan Pondok Pesantren Sirojul

c. Visi dan Misi MTs Yajri Payaman

Visi :

*“Membentuk siswa/santi yang berakidah
Ahlussunah wal jamaah, cerdas mandiri, dan
berpengetahuan luas.”*

Misi :

- 1) Memberikan pelayanan terbaik dalam menghantarkan para siswa/santri memiliki kemantapan Akidah, penguasaan ilmu dan keluhuran akhlaq untuk kesejahteraan umat.
- 2) Membentuk siswa/santri yang unggul dalam pemahaman ilmu pengetahuan dan memiliki keterampilan.

3) Menjadikan semua komponen madrasah dan pesantren menjadi mu'min yang ta'at, jujur, ikhlas, berdisiplin, percaya diri, kreatif, dan inovatif⁷⁴.

d. Struktur Organisasi MTs Yajri Payaman

Struktur organisasi merupakan bagan yang mendasari keputusan pembina madrasah untuk mengawali proses perencanaan madrasah secara strategis. Struktur organisasi di MTs Yajri Payaman sebagai berikut :

| | |
|--------------------------------|---|
| Kepala Madrasah | :Muhamad Abdul Khakim, S.Pd.I |
| Waka Bid. Kurikulum | : Mustanir, S.Pd.I |
| Waka Bid. Kesiswaan | : Achmad Fauzan, S.E. |
| Waka Bid. Sarana dan Prasarana | :Muhammad Bahaudin |
| Bagian Tata Usaha | :1.Fatchur Rozaq, S.Pd.I 2. Ade Listiyanto |
| Bagian Keuangan | :1. Hanafi Yahya, S.Pd.I 2. Ngabdul Mukti |
| Kepala Laboratorium IPA | : Rise Ariyanti, S.P., M.Si |
| Kepala Perpustakaan | : Bintan Maharani, S.Pd.I |

Sekolah atau madrasah mempunyai berbagai aktifitas yang dimana aktifitas tersebut antar satu dengan yang lain saling menunjang dan memberikan bantuan dalam rangka pencapaian tujuan. Dengan adanya struktur organisasi madrasah, akan tercipta sebuah tatanan yang

⁷⁴ “Dokumentasi Profil MTs Yajri Payaman.”

sesuai dengan peran dan kapasitas masing-masing komponen.

e. Kondisi Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MTs Yajri Payaman

Madrasah Tsanawiyah Yajri Payaman memiliki 45 pendidik dan tenaga kependidikan. Dari jumlah tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) terdapat 11 orang, selain itu 34 orang berstatus GTT dan GTY (Guru Tetap Yayasan). Sedangkan untuk latar belakang pendidikan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Yajri Payaman sebagai berikut, yang berpendidikan SLTA/MA sebanyak 11 orang dan 34 orang lulusan Sarjana Strata Satu (S1). Hubungan dan kondisi antar guru dan karyawan saling mendukung dan melengkapi. Maka dari itu tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di MTs Yajri Payaman sebagian besar merupakan Alumni Pondok Pesantren Sirojul Mukhlisin II.

Tabel 2. Data Pendidik dan Tenaga Kependidikan MTs Yajri Payaman

| N O | NAMA GURU/ KARYAWAN | L/ P | NUPTK | MATA PELAJARAN YG DIAMPU |
|----------------|----------------------------------|-----------------|------------------|---|
| 1 | Muhammad Abdul Khakim, S.Pd.I | L | 4851758661200010 | - |
| 2 | Mustanir, S.Pd.I | L | 0937760661200012 | Akidah Akhlak |
| 3 | Musarmadan, S.pd.I | L | 9458754655200002 | Bahasa Arab |
| 4 | Neny Anizar, S.Pd | P | 8445767668300013 | Matematika |

| | | | | |
|----|---|---|------------------|---------------------|
| 5 | M. Nurul Anam M,S.Pd.I | L | 2253769670200000 | Akidah Akhlak |
| 6 | Fasikhah, S.Pd.Si | P | 0548756658300023 | IPA / Prakarya |
| 7 | Ade Listiyanto | L | 3638769670200002 | Bahasa Indonesia |
| 8 | Miftahul Janah, S.Pd.I | P | 3638769670200002 | SKI |
| 9 | Rise Aryanti, SP., S.Pd., M.Si | P | 4556753654300012 | IPA |
| 10 | Suroto, S.Pd | L | 9561750652200012 | Bahasa Inggris |
| 11 | Indah Palupi, S.Ag | P | 3541754655300012 | Bahasa Inggris |
| 12 | Nurul Magfiroh, S.Pd.I | P | 1658765665300002 | Matematika |
| 13 | Madsabikun, S.Hum | L | 4547766669200003 | Fikih / BK |
| 14 | Hanafi Yahya, S.Pd.I | L | 3452764665200003 | Al Qur'an Hadits |
| 15 | Kharisun, S.Pd.I | L | 1237762665200003 | Bahasa Arab |
| 16 | M. Wahyu Nur Hasanudin, S.Pd.,M.Pd. | L | 5833767668200012 | Bahasa Inggris |
| 17 | M. Ibnul Chusna | L | | Bahasa Inggris |
| 18 | Munasiroh, S.Pd.I | P | 5835763664300022 | Fikih |
| 19 | Asror, S.Pd.I | L | 3035750652200023 | Al Qur'an Hadits |
| 20 | Nur Hidhayanti, S.Pd. | P | 20331540194001 | Hadits / Fikih |
| 21 | Siti Rohayati, S.Pd | P | 7857761662300132 | IPA |
| 22 | Bintan Maharani, S.Pd.I | P | 6052769670300003 | IPS / Akidah Akhlak |
| 23 | Fatchur Rozak, S.Pd.I | L | 4538767669200003 | SKI |
| 24 | M. Alwi Ibnunnaifi, S.Pd | L | 20331540194002 | Ke-NU-an |

| | | | | |
|----|--------------------------------|---|------------------|---------------------|
| 25 | Budi Ritwanto, S.Pd | L | 20331540193001 | Ke-Nu-an / Prakarya |
| 26 | Aimatul Choir, S.Pd. | P | 20331540193003 | PKN |
| 27 | Syifa Ulya, S.Pd | P | 20331540190001 | IPA / Prakarya |
| 28 | Nurul Izzah | P | 20331540195002 | Matematika |
| 29 | Eko Sri Retno Winarti, S.Pd | P | 4637758659300112 | IPS |
| 30 | Arif Nurdiyanto, S.Pd | L | 20321087190001 | Bahasa Indonesia |
| 31 | Agung Widyaningrum, S.Pd | P | 20331540190002 | Bahasa Indonesia |
| 32 | Muhammad Rifa'i | L | | Penjaskes |
| 33 | Roechanatul Janah, S.Pd. | P | 20331540195001 | Bahasa Indonesia |
| 34 | Achmad Fauzan, S.E | L | 20331540196001 | IPS / BK |
| 35 | Chamimudin Mustofa | L | | Nahwu |
| 36 | Ali Machin | L | | Nahwu |
| 37 | M. Subkhan | L | | Seni Budaya |
| 38 | Mukhamad Irkham | L | | Nahwu |
| 39 | Fandi Pradana | L | | Kesiswaan |
| 40 | Hartuti | P | | Seni Budaya |
| 41 | M. Rifqi Rusydani, S.T | L | | Hadits |
| 42 | Nety Fitriya Mas'udah | P | | Penjaskes |
| 43 | Ngabdul Mukti, S.Sos | L | 20331540193002 | PKN |
| 44 | Lika Hanifa | P | | Hadits / BK |
| 45 | Eva Luluk Mufidah, S.Pd | P | 20331540194004 | PKN |

| | | | | |
|----|----------------------------|---|----------------|----------------|
| 46 | Zahrotul Fuadah, S. Pd. | P | 20331540195003 | BTA / Takhfidz |
| 47 | Atok Al Izz | L | | BTA / Takhfidz |

2. Data Khusus Hasil Penelitian

a. Deskripsi Data Perencanaan Meningkatkan Kualitas Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MTs Yajri Payaman.

Dalam manajemen, perencanaan merupakan rangkaian kegiatan pertama yang dilakukan, tak terkecuali dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan. Perencanaan peningkatan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan merupakan suatu tindakan untuk masa yang akan datang agar visi dan misi sekolah dapat tercapai. Perencanaan peningkatan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan merupakan proses suatu manajemen dalam pertumbuhan sumber daya manusia yang lebih baik lagi.

Melalui pengumpulan data yang diperoleh saat observasi lapangan oleh peneliti menunjukkan bahwa:

1) Perencanaan Peningkatan Kualitas Pendidik

Upaya yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam meningkatkan kualitas pendidik yaitu dengan mengadakan rapat yang diselenggarakan setiap bulan dengan diikuti oleh pendidik dan tenaga

kependidikan yang ada. dalam rapat tersebut nantinya akan menjadikan wadah untuk membuat perencanaan kegiatan ataupun pengikutsertaan kegiatan diskusi forum ilmiah dalam upaya peningkatan profesionalisme dan meningkatkan keahliannya, baik didalam maupun diluar lingkungan sekolah. Seperti halnya yang diungkapkan oleh kepala madrasah MTs Yajri Payaman bapak Muhammad Abdul Khakim: dengan adanya rapat yang diselenggarakan setiap bulan yaitu untuk menganalisis kebutuhan pendidik dalam menunjang profesionalisme mengajar⁷⁵.

Adapun keterangan tambahan dari kepala madrasah mengenai peningkatan kualitas pendidik yaitu: disamping dari pengikutsertaan kegiatan forum diskusi ilmiah yang diadakan oleh lembaga terkait, adapula pengadaan bimtek yang diadakan oleh sekolah dengan mendatangkan pematery ahli dari luar⁷⁶.

Dalam kesempatan rapat tersebut pula pendidik yang mengajar belum linier diberikan

⁷⁵ Hasil Wawancara Dengan Kepala Madrasah MTs Yajri Payaman Bapak Muhammad Abdul Khakim, 22 Mei 2021.

⁷⁶ Hasil Wawancara Dengan Kepala Madrasah MTs Yajri Payaman Bapak Muhammad Abdul Khakim. 22 Mei 2021

motivasi dan dorongan. Sebagaimana diungkapkan kembali oleh kepala madrasah bapak Muhammad Abdul Khakim: dalam penyelenggaraan rapat tersebut, diberikan dorongan dan motivasi kepada pendidik supaya dapat melanjutkan studinya sesuai dengan kualifikasinya sebagai guru⁷⁷.

2) Perencanaan Peningkatan Kualitas Tenaga Kependidikan.

Dalam kesempatan saat melakukan observasi peneliti meminta keterangan kepada kepala madrasah tentang perencanaan yang dilakukan kepada tenaga kependidikan. Perencanaan kegiatan serupa dengan pendidik. Penyelenggaraan kegiatan rapat dilakukan tak hanya untuk melakukan perencanaan kegiatan peningkatan kualitas pendidik, namun juga melakukan analisis kebutuhan bagi tenaga kependidikan. Sebagaimana kepala madrasah bapak Muhammad Abdul Khakim memberikan keterangan bahwa: tenaga kependidikan yang belum mahir dalam pengoperasian komputer untuk nantinya diikutsertakan dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan yang diadakan oleh lembaga terkait, baik

⁷⁷ Hasil Wawancara Dengan Kepala Madrasah MTs Yajri Payaman Bapak Muhammad Abdul Khakim. 22 Mei 2021

dari Kemenag maupun dari Dinas Pendidikan. Dan juga dalam penganalisisan kebutuhan recruitmen tenaga kependidikan yang ada yang dimana dalam penyelenggaraan tugas administrasi sekolah⁷⁸.

Keterangan dari kepala madrasah mengenai perencanaan pendidik dan tenaga tersebut didukung dengan adanya dokumentasi yang didapat saat peneliti melakukan observasi lapangan yaitu berupa surat undangan rapat internal yang diikuti oleh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di MTs Yajri Payaman.

⁷⁸ Hasil Wawancara Dengan Kepala Madrasah MTs Yajri Payaman Bapak Muhammad Abdul Khakim.



Yayasan Bakti Yajri
MADRASAH TSANAWIYAH YAJRI
Payaman Secang Magelang

Jalan Kalibering No. 64 Payaman Secang Magelang Email : yajrints@gmail.com website :
pondokyajri.com

Nomor : 114/MTs Yj/04015/C/VII/2020 8 Juli 2020
Lampiran : 1 lembar
Perihal : Undangan Rapat

Yang Terhormat
Guru dan Karyawan MTs Yajri
Di Tempat

Assalamu'alaikum Wr Wb

Puji syukur kita panjatkan kehadirat Allah SWT. Semoga kita dalam lindungan-NYA. Shalawat dan salam seraya kita curahkan kepada Nabi Muhammad SAW. Kepada keluarganya, para Sahabatnya dan pada kita sekalian selaku umatnya.

Sehubungan dengan akan berjalanya proses pembelajaran di MTs Yajri, kami bermaksud mengundang Bapak/bu Guru dan Karyawan dalam Rapat awal tahun Ajaran 2020 - 2021. Yang mana akan di laksanakan pada :

Hari dan tanggal :
Waktu :
Tempat :
Acara :

Demikian Surat undangan ini kami sampaikan, mengingat acara ini sangat penting, kami sangat mengharapkan kehadiran bapak/bu guru, atas perhatianya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr Wb

Kepala MTs Yajri

Muhammad Abdul Khakim, S.Pd.I

Gambar 2 Surat undangan rapat koordinasi

Dengan adanya wawancara yang dilakukan dengan ditemukannya dokumentasi saat observasi dapat disimpulkan bahwa guna menganalisis dan perencanaan kebutuhan pendidik dari dampak adanya perubahan kurikulum dan perkembangan teknologi serta tenaga kependidikan dalam pengelolaan administrasi yang kian maju teknologi administrasi adalah dengan pengadaan rapat yang diselenggarakan untuk bahan koordinasi dari

kepala madrasah terhadap pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di MTs Yajri Payaman.

b. Deskripsi Data Pelaksanaan Meningkatkan Kualitas Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MTs Yajri Payaman

Setelah adanya perencanaan yang dibuat oleh kepala madrasah dan sudah disesuaikan, langkah selanjutnya yaitu pelaksanaan dari perencanaan sebelumnya.

- 1) Pemberian dorongan dan dukungan kepada pendidik dalam melanjutkan studi lanjut sesuai dengan kualifikasi akademiknya.

Dalam hal ini kepala madrasah MTs Yajri bapak Muhammad Abdul Khakim memaparkan: Bahwa dalam proses pelaksanaan kepada pendidik yang sedang melanjutkan studi lanjut linier yaitu dengan adanya saran yang dibeikan untuk melanjutkan studi pada Universitas Terbuka atau Perguruan Tinggi Swasta yang ada disekitar. Yang dimana dapat ditempuh untuk mengikuti kelas paralel/kelas karyawan yang dimana kuliah dilaksanakan pada hari sabtu dan minggu namun proses kegiatan belajar mengajar pada MTs Yajri melakukan libur pada hari

jumat, maka ditempuh dengan cara mengatur jadwal agar tak berbenturan dengan jadwal studinya⁷⁹.

Pernyataan yang diberikan oleh kepala madrasah tersebut selaras dengan pernyataan dari tenaga pendidik yang mengungkapkan bahwa kepala madrasah memberikan dorongan dan motivasi terhadap tenaga pendidik untuk melanjutkan studi lanjut dengan memberikan kompensasi atau keringanan. Bapak Musyafa' sebagai tenaga pendidik memberikan keterangan bahwa: Ketika guru sedang melangsungkan studi kepada pendidik disarankan untuk melanjutkan kuliah di Universitas Terbuka.⁸⁰

Serta dalam kesempatan yang sama pula waka kurikulum yaitu bapak Mustanir memaparkan: Adanya kesempatan yang diberikan oleh bapak kepala madrasah agar pendidik dapat melanjutkan studinya secara linier atau yang belum strata-1 untuk dapat diselesaikan dan dapat mengajar secara linier⁸¹.

⁷⁹ Hasil Wawancara Dengan Kepala Madrasah MTs Yajri Payaman Bapak Muhammad Abdul Khakim.

⁸⁰ Hasil Wawancara Dengan Tenaga Pendidik MTs Yajri Payaman, Bapak Musyafa', 10 Juni 2021.

⁸¹ Hasil Wawancara Dengan Waka Kurikulum MTs Yajri Payaman Bapak Mustanir, 22 Mei 2021.

- 2) Keikutsertaan pendidik dalam diklat, workshop pembuatan RPP, MGMP, Guru Tim, dan penyelenggaraan Bimtek.

Dalam pelaksanaan kegiatan peningkatan kualitas pendidik, Kepala madrasah MTs Yajri Payaman bapak Muhammad Abdul Khakim memaparkan: Guna meningkatkan kualitas dari pendidik, selaku kepala madrasah beserta jajaran dalam pemberian rekomendasi kegiatan kepada pendidik untuk mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh Kemenag ataupun Dinas Pendidikan. kegiatan tersebut seperti pelatihan pembuatan RPP, kajian butir soal, workshop, KKG, MGMP, kita anjurkan kepada guru-guru untuk mengikuti kegiatan tersebut. Dan juga kepala madrasah mengadakan bimtek dengan medatangkan narasumber dari luar untuk memberikan materi kepada pendidik. Dengan adanya penyelenggaraan bimtek tersebut sesuai apa yang dibutuhkan.⁸²

Selaras dengan pernyataan yang diberikan oleh kepala sekolah tersebut. Dalam upaya peningkatan kualitas pendidik agar dapat meningkatkan keterampilannya, kepala madrasah

⁸² Hasil Wawancara Dengan Kepala Madrasah MTs Yajri Payaman Bapak Muhammad Abdul Khakim. 22 Mei 2021

memberikan berbagai rekomendasi kegiatan untuk diikuti. Bapak Musyafa' memberikan keterangannya dalam wawancara: dengan penyelenggaraan diklat guru seperti, diklat program kerja, rapat sebelum melaksanakan tugas, rapat penegasan, pembuatan rpp, silabus, dan penentuan jam kerja, berikut dengan adanya bimtek yang diadakan oleh madrasah⁸³.

Dari hasil wawancara yang dilakukan diperkuat dengan adanya dokumentasi yang diperoleh oleh peneliti saat melangsungkan observasi lapangan yang dilaksanakan di MTs Yajri payaman.



Gambar 3. Workshop yang diikuti oleh pendidik.

Dengan adanya kegiatan seminar yang diikuti oleh pendidik atas dasar saran yang diberikan dari kepala madrasah mempunyai maksud dan tujuan agar

⁸³ Hasil Wawancara Dengan Tenaga Pendidik MTs Yajri Payaman, Bapak Musyafa'. 10 Juni 2021

pendidik dapat meningkatkan keterampilan dalam melangsungkan kegiatan belajar mengajar seperti, dalam pemilihan metode dan media belajar yang tepat bagi siswa dikelas.

3) Pengadaan Tenaga Kependidikan

Tenaga kependidikan selaku pelaksana proses administrasi sekolah dalam melaksanakan tugasnya diperlukan jumlah yang proporsional. Fatchur Rozaq selaku tata usaha menjelaskan proses perekrutan yang ada di MTs Yajri Payaman: adanya proses perekrutan diambil dari alumni yang sudah berkhidmah di pesantren. Proses awal untuk menjadi bagian dari tata usaha yaitu dengan dijadikan staf, pengarsipan atau tenaga ahli. Lalu tata usaha tersebut akan mendapat surat untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan berdasarkan dari surat rekomendas yayasan dan Kepala Madrasah⁸⁴.

Hal tersebut juga diungkapkan oleh Muhammad Abdul Khakim selaku kepala madrasah MTs Yajri mengenai pengadaan tenaga kependidikan: Adanya pengadaan tenaga

⁸⁴ Hasil Wawancara Dengan Tenaga Kependidikan MTs Yajri Payaman, Bapak Fatchur Rozaq, 21 Mei 2021.

kependidikan baru diambil dari alumni yang berkhidmah dan berjuang serta mumpuni⁸⁵.

Hal yang sama disampaikan oleh waka kurikulum bapak mustanir bahwa: Proses pengadaan tenaga kependidikan, berdasarkan kebutuhan yang dimana pengadaan dari tenaga kependidikan diambil dari alumni sekolah⁸⁶.

Apabila dilihat saat melangsungkan observasi lapangan, keberadaan dari MTs Yajri Payaman yang terintegrasi dengan MA Yajri Payaman dan Pondok Sirojul Mukhlisin II. Maka dari itu peneliti mengambil kesimpulan bahwa pengadaan tenaga kependidikan yang ada di MTs Yajri Payaman melalui mekanisme pengamatan terdahulu terhadap calon tenaga kependidikan. Dengan syarat yang ditentukan yaitu, berkhidmah dengan sungguh-sungguh dan mumpuni dalam menjalankan tugasnya sebagai pengelola administrasi.

- 4) Keikutsertaan Tenaga Kependidikan Dalam Diklat, Workshop Yang Menunjang Kegiatan Administrasi Yang Ada Disekolah.

⁸⁵ Hasil Wawancara Dengan Kepala Madrasah MTs Yajri Payaman Bapak Muhammad Abdul Khakim. 22 Mei 2021

⁸⁶ Hasil Wawancara Dengan Waka Kurikulum MTs Yajri Payaman Bapak Mustanir. 22 Mei 2021

Selain adanya kegiatan peningkatan kualitas yang diikuti oleh pendidik, tenaga kependidikan selaku pelaksana administrasi sekolah dalam meningkatkan kinerjanya juga diikutsertakan dalam kegiatan diklat oleh Kepala Madrasah MTs Yajri Payaman, hal tersebut diungkapkan olehnya yaitu: Tenaga kependidikan yang baru diamati terlebih dahulu, apakah masih ada yang belum mahir dalam pengoperasian komputer dan proses selanjutnya yaitu dilakukan sama dengan proses pelatihan dengan adanya surat tugas yang diberikan⁸⁷.

Selaras dengan apa yang diungkapkan oleh kepala madrasah. Bahwa untuk meningkatkan kemampuan tenaga kependidikan dalam mengolah data informasi yang ada di madrasah. Kepala madrasah mengikutsertakan tenaga kependidikan untuk mengikuti diklat. Bapak Fatchur Rozaq selaku tata usaha menjelaskan: Dalam pelaksanaannya guna meningkatkan kualitas tenaga kependidikan, yaitu dengan pengikutertaan diklat, baik yang

⁸⁷ Hasil Wawancara Dengan Kepala Madrasah MTs Yajri Payaman
Bapak Muhammad Abdul Khakim. 22 Mei 2021

diselenggarakan oleh Kemenag atau Dinas Pendidikan⁸⁸.

Dalam pelaksanaannya yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam meningkatkan kualitas terhadap tenaga kependidikan yang ada di MTs Yajri Payaman yaitu dengan diikutkan diklat yang diselenggarakan lembaga terkait. Untuk prosedur pelaksanaan yaitu dengan adanya undangan dari instansi yang menyelenggarakan diklat dan kemudian atas dasar keputusan dari kepala madrasah mendelegasikan anggotanya untuk ikutserta dalam kegiatan tersebut.



Gambar 4. Kegiatan pelatihan yang diikuti oleh tenaga kependidikan.

⁸⁸ Hasil Wawancara Dengan Kepala Madrasah MTs Yajri Payaman Bapak Muhammad Abdul Khakim. 22 Mei 2021

Keikutsertaan tenaga kependidikan dalam kegiatan workshop atau pendidikan dan pelatihan yang diadakan oleh lembaga terkait mempunyai tujuan agar tenaga kependidikan yang baru dapat menguasai pengolahan sistem administrasi sekolah dan untuk tenaga administrasi yang sudah lama menjadikan peningkatan menjalankan tugas dengan lebih maksimal.

Muhammad Abdul Khakim selaku kepala madrasah MTs Yajri mengungkapkan bahwa tenaga kependidikan yang ada di MTs Yajri Payaman untuk saat ini sudah mumpuni dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini diperkuat saat peneliti melangsungkan observasi, yaitu,



Gambar 5. Tenaga kependidikan yang sedang mengolah data madrasah.

Dari berbagai keterangan yang didapat, peneliti menarik kesimpulan bahwa tenaga kependidikan yang ada untuk saat ini sudah mumpuni dalam menjalankan tugasnya sebagai pengelola administrasi, namun dalam pelaksanaan peningkatan tenaga kependidikan, kepala madrasah mengikutsertakan tenaga kependidikan dalam pelaksanaan diklat dengan tujuan agar tenaga kependidikan yang ada dapat meningkatkan profesionalismenya.

c. Deskripsi Data Evaluasi Meningkatkan Kualitas Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MTs Yajri Payaman.

Dalam rangka peningkatan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di MTs Yajri Payaman. Setelah melalui perencanaan dan pelaksanaan yang dilakukan. Langkah yang dilakukan adalah dengan adanya proses evaluasi guna mengetahui seberapa efektif pengikutsertaan dalam kegiatan kolektif guru yang diselenggarakan oleh instansi luar atau yang dilangsungkan oleh madrasah dalam bentuk *in house training*.

Bapak Musyafa menerangkan: Bahwa dengan adanya tutor sebaya antar satu pendidik dengan pendidik yang lain. Atau diminta membuat perangkat pembelajaran

secara mandiri atau menyerahkan RPP kepada kepala madrasah yang dibuat secara mandiri oleh pendidik⁸⁹.

Kepala madrasah dalam melaksanakan evaluasi peningkatan kualitas pendidik yang ada di MTs Yajri Payaman salah satunya melalui portal Simpatika. Simpatika merupakan pusat layanan informasi PTK yang disediakan oleh Kementerian Agama Republik Indonesia Direktorat Jendral Pendidikan Islam. Dalam Simpatika tersebut nantinya dapat dijadikan acuan oleh kepala madrasah untuk mengevaluasi lebih lanjut. Serta hal lain dalam proses evaluasi kepala sekolah meminta kepada pendidik yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk memberikan pengajaran atau tutor sebaya kepada pendidik yang lain. Berkaitan dengan hal itu kepala madrasah memberikan keterangan: Setelah guru mengikuti diklat atau dari pengadaan pelatihan yang kami selenggarakan, guru diminta untuk membuat RPP secara mandiri dan ditularkan kepada guru yang lain atau sebutannya tutor sebaya. Dan juga mungkin dari Simpatika itu. Dari simpatika itu nantinya dapat dilihat bagaimana kemampuan guru dalam penguasaannya.

⁸⁹ Hasil Wawancara Dengan Tenaga Kependidikan MTs Yajri Payaman, Bapak Fatchur Rozaq. 21 Mei 2021

Karena salah satu yang ada di Simpatika itu adalah PTK yang berguna dalam menunjang kualitas pendidik.”⁹⁰

Dalam proses evaluasi tak hanya kepada pendidik. Namun, kepada tenaga kependidikan juga dilakukan proses evaluasi. Hal tersebut diungkapkan oleh Fatchur Rozaq selaku tenaga kependidikan yang ada di MTs Yajri. Bahwa: Proses evaluasi yang dilakukan tidaklah kuno yang hanya datang lalu tinggalkan. Namun, saat ini diklat tidak hanya bermain, namun setelah mengikuti diklat baik dipendidik maupun ditenaga kependidikan diberikan PR atau tugas berupa materi dan bisa diterapkan keseluruhan apabila mendukung⁹¹.

Dapat diambil kesimpulan bahwa dalam proses evaluasi salah satunya dengan guru diminta untuk memberikan tutor sebaya kepada guru yang lain. Hal tersebut dilakukan oleh kepala sekolah agar guru dapat memberikan keterangan dan membagikan pengalaman dari pelatihan yang diikuti kepada tenaga kependidikan yang lain dan dengan materi yang didapat dapat pula untuk dipraktikkan kembali disekolah.

⁹⁰ Hasil Wawancara Dengan Kepala Madrasah MTs Yajri Payaman Bapak Muhammad Abdul Khakim. 22 Mei 2021

⁹¹ Hasil Wawancara Dengan Tenaga Kependidikan MTs Yajri Payaman, Bapak Fatchur Rozaq. 21 Mei 2021

3. Analisis Data Meningkatkan Kualitas Pendidik dan Tenaga Kependidikan Di MTs Yajri Payaman

a. Analisis Data Perencanaan Meningkatkan Kualitas Pendidik Dan Tenaga Kependidikan di MTs Yajri Payaman.

Setelah melalui proses pendeskripsian data, langkah berikutnya adalah penyajian data beserta analisis. Dalam penganalisan data atau pembahasan, penulis membahas tentang bagaimana peningkatan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Yajri Payaman yang meliputi 3 (tiga) hal, yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Analisis implementasi manajemen dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Yajri Payaman, yakni:

Perencanaan merupakan suatu kegiatan yang disusun secara sistematis dalam rangkaian kegiatan yang akan datang. Program perencanaan dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan yang ada berlandaskan atas faktor kebutuhan sekolah sesuai dengan visi dan misi madrasah⁹². Hal tersebut dikarenakan apabila dalam perencanaan belum dibuat secara baik, pelaksanaan yang akan berjalan akan mengalami kesulitan atau seringkali kehilangan arah.

⁹² Istikomah, "Implementasi Fungsi Manajemen Pendidikan (Studi Kasus di MAN Insan Cendekia Jambi)," 2018, Hlm 213

Berkaitan dengan perencanaan kepala madraasah MTs Yajri Payaman melakukan perencanaan dalam peningkatan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan dilaksanakan dalam bentuk rapat dihadiri oleh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Kegiatan rapat dilaksanakan setiap bulan dan akhir semester. Rapat yang diselenggarakan dipimpin oleh kepala madrasah yang dilaksanakan secara terbuka bersama seluruh pendidik dan tenaga kependidikan. Rapat tersebut mempunyai maksud dan tujuan untuk dapat merencanakan kegiatan dalam hal meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di MTs Yajri Payaman. Guna mendukung tercapainya tujuan pendidikan sesuai dengan visi dan misi madrasah. hal tersebut senada dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Imam Mughnil Anam yang berjudul Manajemen Peningkatan Kompetensi Pedagogik Guru di MTs Al-Wathoniyah Semarang

“Perencanaan peningkatan kompetensi pedagogik guru di MTs AlWathoniyah Semarang menyesuaikan dan kebutuhan guru yang berdasarkan pada visi, misi dan tujuan sekolah”⁹³.

Dalam rapat tersebut kepala madrasah meminta kepada seluruh pendidik dan tenaga kependidikan untuk meminta saran dan masukan terhadap program yang akan

⁹³ Imam Mughnil Anama, “Manajemen Peningkatan Kompetensi Pedagogik Guru di MTs Al-Wathoniyah Semarang” (Semarang, 2016), 81.

dilaksanakan guna meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan baik yang akan diselenggarakan oleh lembaga terkait atau yang akan diselenggarakan secara mandiri oleh madrasah. Salah satu bentuk usulan program yang kaitannya dengan peningkatan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan adalah dengan pengadaan bimbingan teknis. Dimana dalam penyelenggaraan bimbingan teknis tersebut pihak sekolah mendatangkan pemateri dari luar lingkup sekolah. Bimbingan teknis dapat seperti pembuatan RPP dan pembuatan naskah soal. Perencanaan terhadap pendidik atau tenaga kependidikan yang belum sesuai dengan standar kualifikasi pendidikannya ataupun adanya penambahan karyawan. Berbagai perencanaan kegiatan yang diselenggarakan guna meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dalam perencanaan program peningkatan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan sebagai langkah awal dalam melaksanakan program peningkatan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan seperti motivasi dan dorongan untuk pendidik dan tenaga kependidikan yang belum sesuai dengan standar kualifikasi akademiknya, bimtek dan penataran operator sekolah. Berbagai kegiatan yang direncanakan guna mendukung peningkatan kualitas pelayanan pendidikan di MTs Yajri payaman khususnya

kualitas pendidik dan tenaga kependidikan yang ada. sehingga nantinya akan memberikan dampak pengaruh terhadap kualitas layanan pendidikan di MTs Yajri Payaman.

b. Analisis Data Pelaksanaan Meningkatkan Kualitas Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MTs Yajri Payaman.

Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 yang menjelaskan tentang guru dan dosen mengungkapkan bahwa kompetensi adalah suatu perangkat yang pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki oleh guru, dihayati, dan juga dikuasai dalam pelaksanaan tugasnya. Kepala sekolah sebagai administrator, harus mempunyai kemampuan dalam memetakan kebutuhan pegawai.

Pelaksanaan program peningkatan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan merupakan proses kegiatan yang bersifat substansial yang mengacu pada hasil perencanaan. Pelaksanaan kegiatan peningkatan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan dilaksanakan secara langsung maupun tidak langsung baik didalam maupun diluar lingkup madrasah. Kepala madrasah selaku administrator memberikan dorongan dan motivasi terhadap pendidik dan tenaga kependidikan yang hendak melakukan studi lanjut linier di Universitas Terbuka atau

di Perguruan Tinggi Swasta yang ada pada sekitar. Serta kepala madrasah memberikan dorongan kepada pendidik dan tenaga kependidikan untuk mengikuti kegiatan peningkatan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan dengan memberikan fasilitas berupa keringanan terhadap pendidik yang sedang melakukan studi lanjut.

Perkembangan kurikulum dan perkembangan teknologi yang kian hari berkembang mendorong kepala madrasah harus paham serta tanggap dalam pengambilan keputusan⁹⁴.

Hal tersebut juga dilakukan oleh kepala madrasah MTs Yajrij dalam pengambilan keputusan upaya pelaksanaan peningkatan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Yajri Payaman yaitu dengan diadakan dalam bentuk bimtek. Artinya pihak sekolah mengadakan bimtek secara internal. Bentuk peningkatan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan juga diadakan diluar sekolah berupa keikutsertaan dalam forum ilmiah seperti pelatihan, KKG, MGMP, workshop, diklat dan program sertifikasi yang diadakan oleh Dinas Pendidikan. Dari adanya forum ilmiah atau kegiatan lainnya yang pendidik dan tenaga kependidikan berupaya dalam menerima informasi terkhusus dalam meningkatkan

⁹⁴ Siti Farikhah dan Wahyudhiana, *Manajemen Pendidikan*, Cet. 2 . (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2018), 138.

kualitasnya. Senada dengan apa yang telah Cindy Listiana Ginting dalam penelitiannya yang berjudul Manajemen Tenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Hifzhil Qur'an bahwa pelatihan yang diadakan untuk meningkatkan kualitasnya dengan mengikutsertakan pelatihan pembekalan administrasi terutama pengaturan tugas guru seperti RPP, silabus yang berhubungan dengan bahan ajar⁹⁵. Pendidik dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan kegiatan forum ilmiah diluar sekolah/madrasah tidak mengajukan diri namun dengan adanya surat rekomendasi dari kepala sekolah dan surat izin melaksanakan tugas.

⁹⁵ Cindy Liasna Ginting, "Implementasi Manajemen Tenaga Kependidikan Di Madrasah Tsanawiyah Hifzhil Quran" (Universitas Islam Negeri Medan, 2017), 56,



YAYASAN BAKTI YAJRI
MADRASAH TSANAWIYAH YAJRI
PAYAMAN SECANG MAGELANG
TERAKREDITASI : A, NPSN : 20363697, NSM : 121233080050
mat : Jalan.Kalibening No. 64 Payaman Secang Magelang Kode Pos 56195, Telp. 0293-365413
Website : www.pondokyajri.com, E-mail : yajrimts@gmail.com

SURAT TUGAS

Nomor : 140/MTs.YJ/04015/H/III/2021

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : MUHAMAD ABDUL KHAKIM, S.Pd.I
Jabatan : Kepala MTs Yajri
Alamat : Jalan. Kalibening. No. 64 Secang Magelang

Menugaskan kepada :

Nama : Nurul Izzah
NUPTK : 20331540195002
Tmpt/Tg.Lahir : Magelang , 27 September 1995
Jabatan : Guru Mapel Matematika
Tugas : Penyusunan Soal Ujian Madrasah
Hari/Tanggal : Rabu, 10 Maret 2021
Waktu : 08.00 WIB s/d Selesai
Tempat : Gedung Serbaguna Kantor Kemnag Kab. Magelang

Demikian Surat Tugas ini kami berikan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Payaman, 10 Maret 2021
Kepala Madrasah Tsanawiyah Yajri

MUHAMMAD ABDUL KHAKIM, S.Pd.I

Gambar 6. Surat tugas yang diberikan kepada pendidik untuk mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan di luar lingkup madrasah.

Keputusan kepala madrasah dalam pelaksanaan peningkatan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas berupa keikutsertaan forum diskusi ilmiah seperti

workshop, diklat dan program sertifikasi yang diadakan oleh diknas yang didukung dengan adanya surat izin melaksanakan tugas. Serta upaya yang dilakukan oleh kepala madrasah untuk mengadakan bimbingan teknis/pelatihan secara internal dalam sekolah. Serta memberikan keringanan terhadap pendidik untuk melanjutkan studi lanjut linier sesuai dengan kualifikasi akademiknya. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada pendidik dan tenaga kependidikan bagi pendidik dan tenaga kependidikan agar dapat menguasai pekerjaannya dan mampu meningkatkan hasil pekerjaan baik sekarang maupun masa yang akan datang.

c. Analisis Data Evaluasi Meningkatkan Kualitas Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MTs Yajri Payaman.

Kegiatan monev dilakukan oleh pihak/instansi terkait sebagai pelaksana pembinaan. Kegiatan monev dilakukan secara bertahap dan berkesinambungan. Hasil monev dipergunakan untuk meningkatkan pelaksanaan sekaligus untuk meningkatkan kualitas program. Evaluasi kinerja pendidik setidaknya dilaksanakan sekali dalam satu tahun tiap sekolah. Evaluasi tersebut dilaksanakan oleh kepala sekolah atau orang yang ditunjuk kepala sekolah.

Hal tersebut sama dengan apa yang dilakukan oleh Kepala Madrasah MTs Yajri Payaman. Kepala madrasah melangsungkan kegiatan evaluasi dari hasil pendidik dan tenaga kependidikan dengan adanya rapat bulanan dan rapat akhir semester ditambah lagi dengan adanya pengamatan langsung dengan melalui portal Simpatika oleh kepala madrasah. Kegiatan rapat mempunyai tujuan untuk mengetahui kegiatan yang telah dilaksanakan oleh pendidik dan tenaga kependidikan setelah mengikuti kegiatan forum ilmiah didalam maupun diluar madrasah. Proses evaluasi dari kegiatan diluar sekolah yaitu dengan cara meminta untuk menjelaskan kembali dalam rapat internal sekolah.

Hal tersebut selaras dengan Jurnal Manajemen Pendidikan yang berjudul Implementasi Fungsi Manajemen Dalam Peningkatan Mutu Akademik Di SMP IT Nurul Islam Tenganan Kab. Semarang Karya dari Inayah Hayati, Muhdi dan Noor Miyono. Dalam jurnal tersebut tertulis bahwa . Dalam rapat evaluasi tahunan ini sekolah bisa mengetahui sejauh mana keberhasilan pelaksanaan kerja yang telah mereka laksanakan, dan juga menentukan kesenjangan antara pelaksanaan dengan

perencanaan⁹⁶. Serta nantinya pada kegiatan pelatihan selanjutnya akan memberikan suatu perubahan terhadap kegiatan peningkatan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan akan dilaksanakan oleh sekolah.

Dengan begitu dapat diambil kesimpulan bahwa kegiatan evaluasi yang diadakan oleh kepala madrasah MTs Yajri Payaman yaitu melalui rapat yang diadakan setiap bulan, dan akhir semester. Kegiatan rapat tersebut mempunyai tujuan untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaan kegiatan peningkatan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan dalam menerima materi yang diberikan. Kegiatan yang lain yaitu berupa pengamatan langsung oleh kepala madrasah melalui portal Simpatika yang dimana nantinya dapat merencanakan kegiatan pelatihan dan tepat sasaran.

4. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini tidak terlepas dari adanya kekurangan dan kesalahan. Adapun keterbatasan yang dialami selama melakukan penelitian ini dapat dilihat dari berbagai sisi, diantaranya:

- a. Keterbatasan Lokasi

⁹⁶ Hayati, Muhti, dan Miyono, "Implementasi Fungsi Manajemen Dalam Peningkatan Mutu Akademik Di SMP IT Nurul Islam Tenganan Kab. Semarang," 325.

Penelitian ini hanya dilakukan di MTs Yajri Payaman. Oleh karena itu penelitian ini hanya berlaku di tempat penelitian tersebut.

b. Keterbatasan Waktu Penelitian

Waktu yang digunakan peneliti sangat terbatas baik dari situasi dan kondisi yang terjadi pada saat melakukan penelitian. sehingga untuk penelitian selanjutnya, penelitian ini hanya dapat dijadikan acuan awal karena sedikit atau banyak dari hasil penelitian dapat berubah karena waktu, keadaan, dan situasi pada lembaga madrasah juga dapat berubah.

c. Keterbatasan Kemampuan

Penelitian ini tidak dapat dilepaskan dari teori. Karena itu peneliti merasa masih banyaknya keterbatasan kemampuan penulis khususnya dalam pembuatan karya tulis ilmiah. Akan tetapi peneliti telah berusaha untuk melakukan penelitian sesuai dengan kemampuan keilmuan dan bimbingan dari pembimbing yang lebih mumpuni.

d. Keterbatasan Objek Penelitian

Keterbatasan objek penelitian yang dimaksud ialah ketika terdapat responden yang kurang terbuka dalam menjawab instrumen yang diajukan oleh peneliti. Selain itu objek penelitian hanya berpusat pada Implementasi Manajemen Dalam Meningkatkan

Kualitas Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MTs Yajri Payaman.

Meskipun banyaknya hambatan dan keterbatasan yang dihadapi dalam melakukan penelitian ini, penulis bersyukur bahwa penelitian ini dapat terselesaikan dengan lancar.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis terhadap data yang penulis temukan, maka penulis dapat mengambil kesimpulan untuk menjawab rumusan masalah penelitian, yaitu sebagai berikut:

1. Perencanaan Peningkatan Kualitas Pendidik dan Tenaga Kependidikan Di MTs Yajri Payaman.

Dalam pelaksanaan perencanaan peningkatan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan, kepala madrasah mengadakan sosialisasi kepada pendidik dan tenaga kependidikan dalam rapat yang diadakan setiap bulan, akhir semester dan akhir tahun pembelajaran. Perencanaan program kegiatan tersebut adalah bentuk upaya peningkatan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan merupakan langkah awal untuk memulai kegiatan yang akan dilaksanakan oleh pendidik dan tenaga kependidikan seperti pelaksanaan bimtek, diklat pembuatan RPP, dan pembuatan naskah soal hal tersebut mengacu pada visi dan misi MTs Yajri Payaman. Kepala madrasah dalam menentukan program kegiatan peningkatan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan disesuaikan dengan keadaan pendidik dan tenaga kependidikan dan kebutuhan madrasah.

Dalam rapat tersebut pula kepala madrasah memberikan dorongan kepada pendidik dan tenaga kependidikan kepala madrasah memberikan dorongan terhadap pendidik dan tenaga kependidikan untuk melanjutkan studi lanjut ataupun studi linier sesuai dengan kompetensinya.

2. Pelaksanaan Peningkatan Kualitas Pendidik dan Tenaga Kependidikan Di MTs Yajri Payaman.

Kepala madrasah memberikan keringanan dan dorongan terhadap pendidik untuk melanjutkan studi sesuai dengan kualifikasi akademiknya. Hal tersebut adalah salah satu bentuk awal peningkatan kualitas untuk pendidik. Pelaksanaan lain yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam upaya meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan dengan mengikutsertakan pendidik dan tenaga kependidikan dalam pelatihan secara langsung dan tidak langsung baik dilaksanakan didalam lingkup sekolah seperti pelaksanaan bimtek yang diharapkan dapat menunjang kinerja pendidik, maupun diluar lingkup sekolah seperti keikutsertaan dalam kegiatan forum ilmiah seperti pelatihan, seminar, workshop, diklat dan program sertifikasi yang diadakan oleh Kemenag maupun diknas setempat atas saran dan anjuran dari kepala madrasah bukan pengajuan dari pendidik dan tenaga kependidikan yang sudah ada

ataupun tenaga kependidikan yang baru dari proses pengadaan yang dilakukan oleh pihak madrasah.

3. Evaluasi Peningkatan Kualitas Pendidik dan Tenaga Kependidikan Di MTs Yajri Payaman.

Evaluasi program peningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan dilaksanakan dalam bentuk rapat yang dilaksanakan setiap bulan madrasah berupa sharing keilmuan atau tutor sebaya kepada pendidik dan tenaga kependidikan yang lain selama mengikuti kegiatan pelatihan diluar lingkup madrasah. Serta pengamatan yang dilakukan oleh kepala madrasah melalui portal simpatika.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian yang penulis laksanakan, tanpa mengurangi rasa hormat terhadap semua pihak, serta demi semakin baiknya implementasi manajemen dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Yajri Payaman. Maka penulis perlu memberikan saran, antara lain:

1. Bagi Lembaga Yang Diteliti (MTs Yajri Payaman)

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan pijakan untuk menentukan kebijakan dalam upaya meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan sehingga nantinya dapat mengoptimalkan proses pembelajarannya dan juga optimal dalam pelaksanaan administrasi yang dilakukan oleh tenaga kependidikan.

2. Bagi Kepala Madrasah

- a. Kepala madrasah diharapkan untuk lebih meningkatkan kompetensi pendidik dalam proses belajar mengajar di madrasah, dengan memberikan inovasi-inovasi terbaru, karena hal tersebut sangat penting bagi meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan. Yang nantinya akan memberikan output maksimal dan menjadikan madrasah semakin berkualitas baik.
- b. Kedisiplinan kepala madrasah maupun pendidik dan tenaga kependidikan diharapkan dapat lebih mempelajari perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, agar dapat meningkatkan kualitas dan produktivitas dalam melaksanakan tugas. Kepala madrasah baiknya memahami seluk beluk dunia pendidikan dan permasalahan yang sedang dihadapi dunia pendidikan yang nantinya dapat berguna untuk meningkatkan kualitas madrasah.
- c. Sebagai kepala madrasah hendaknya memahami kebutuhan pegawai khususnya tenaga kependidikan. Kepala madrasah hendaknya melakukan recruitment tenaga kependidikan untuk menjangkau tenaga kependidikan agar dalam melaksanakan tugas dapat maksimal dan tidak mengalami penumpukan tugas yang dialami oleh tenaga kependidikan yang ada saat ini.

3. Bagi Pendidik

Guru sebagai tenaga pendidik hendaknya selalu berupaya untuk memperkaya wawasan terkait dengan komponen dalam meningkatkan kompetensinya dengan mengikuti diklat, seminar pendidikan dan membaca buku pendidikan sehingga nantinya mampu menciptakan pembelajaran yang aktif, inovatif, kreatif, efektif dan menyenangkan. Serta mampu mengaplikasikan teknologi informasi maupun teknologi pendidikan dalam pembelajaran untuk meningkatkan prestasi belajar siswa.

4. Bagi Tenaga Kependidikan.

Tenaga kependidikan sebagai pelaksana administrasi hendaknya melakukan pengajuan terhadap recruitmen pegawai sehingga dalam melaksanakan tugasnya tidak terjadi penumpukan. Serta dapat memami dari kemajuan teknologi informasi.

C. Penutup

Puji syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah mengaruniakan Taufiq, Hidayah dan pertolongan-Nya, sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi berjudul: Implementasi Manajemen Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MTs Yajri Payaman. Shalawat serta salam tidak lupa penulis haturkan kepada Nabi Muhammad SAW, seorang juru selamat yang selalu dinantikan akan syafa'atnya oleh seluruh umat manusia kelak di hari kiamat. Penulis menyadari bahwa dalam

penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, koreksi, kritik dan saran yang bersifat konstruktif dari pembaca sangat penulis harapkan demi penyempurnaan skripsi ini. Dan penulis juga mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini. Sebagai penutup semoga skripsi ini dapat membantu khazanah keilmuan dan memberikan manfaat bagi kita semua.
Amin

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Aziz, Amika. *Guru Profesional Berkarakter (Melahirkan Murid Unggul Mejawab Tantangan Masa Depan)*. Banjarmasin: Cempaka Putih, 2019.
- Agama, Departeme. *Al-Qur'an dan Terjemah*. Bandung: Sygma Examedia Arkanleema, 2009.
- Anam, Imam Mughnil. "Manajemen peningkatan kompetensi pedagogik guru di MTs Al-Wathoniyah Semarang." Diakses 10 Juli 2021.
- Ananda, Rusydi. *Profesi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan*. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI), Februari.
- Baharudin. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: Alfabeta, 2015.
- Kementerian Pendidikan Nasional Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan. "Buku 1 - Pedoman Pengelolaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)," 2010.
- Kementerian Pendidikan Nasional Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan. "Buku 2 - Pedoman Pengelolaan Penilaian Kinerja Guru," 2010.
- Daharti, Reni, Indah Susilowati, dan Himawan Arif Sutanto. "Strategi Peningkatan Kompetensi Guru Dengan Pendekatan Analysis Hierarchy Process." *JEJAK: Jurnal Ekonomi Dan Kebijakan* 6, no. 1 (2013): 80–92.
- Darmadi, Hamid. "Tugas, Peran, Kkompetensi, Dan Tanggung Jawab Menjadi Guru Profesional." *Edukasi: Jurnal Pendidikan* 13, no. 2 (23 April 2016): 161–74.
- "Dokumentasi Profil MTs Yajri Payaman," 21 April 2021.

- Farikhah, Siti, dan Wahyudhiana. *Mnejemen Pendidikan*. 2 ed. Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2018.
- Ginting, Cindy Liasna. “Implementasi manajemen tenaga kependidikan di madrasah tsanawiyah hifzhil qur’an.” Diakses 10 Juli 2021.
- Hardani. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. 1 ed. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu, 2020.
- Hariiri, Hasan, Dedy H. Karwan, dan Ridwan. *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Media Akademi, 2016.
- Hasil Wawancara Dengan Kepala Madrasah MTs Yajri Payaman Bapak Muhammad Abdul Khakim, 22 Mei 2021.
- Hasil Wawancara Dengan Tenaga Kependidikan MTs Yajri Payaman, Bapak Fatchur Rozaq, 21 Mei 2021.
- Hasil Wawancara Dengan Tenaga Pendidik MTs Yajri Payaman, Bapak Musyafa’, 10 Juni 2021.
- Hasil Wawancara Dengan Waka Kurikulum MTs Yajri Payaman Bapak Mustanir, 22 Mei 2021.
- Hayati, Inayah, Muhdi Muhdi, dan Noor Miyono. “Implementasi Fungsi Manajemen Dalam Peningkatan Mutu Akademik Di SMP IT Nurul Islam Tenganan Kab. Semarang.” *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)* 8, no. 3 (2019).
- Istikomah, Istikomah. “IMPLEMENTASI FUNGSI MANAJEMEN PENDIDIKAN (Studi Kasus Di MAN Insan Cendekia Jambi),”
- J. Moleong, Lexy. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2016.
- Karnati, Neti. “Implementasi Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Berbasis Sekolah Dalam Peningkatan Mutu Sekolah Dasar di Kota Bekasi.” Diakses 10 Juli 2021.

- Karuru, Perdy, dan Daud Kuddi Tangkeallo. *Profesi Kependidikan*. 1 ed. Tana Toraja: UKI Toraja Press, 2017.
- Kristiawan, Muhammad, Safitri Dian, dan Lestari Rena. *Manajemen Pendidikan*. 1 ed. Vol. 1. Yogyakarta: Deepublish, 2017.
- Legiman. “Pengembangan Profesionalisme Guru.” *LPMP D.I. Yogyakarta* (blog), 17 April 2013.
- Liasna Ginting, Cindy. “Implementasi Manajemen Tenaga Kependidikan Di Madrasah Tsanawiyah Hifzhil Quran.” Universitas Islam Negeri Medan, 2017.
- “Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Sunan Kalijaga Siwuluh | Jurnal Kependidikan.” Diakses 10 Juni 2021.
- Miyono, Noor. “IMPLEMENTASI FUNGSI MANAJEMEN DALAM PENINGKATAN MUTU AKADEMIK DI SMP IT NURUL ISLAM TENGARAN KAB. SEMARANG.” Diakses 10 Juli 2021..
- Kementrian Agama. “Modul Pengembangan Profesi Guru,” 2019.
- “MTs Yajri – Yajri Payaman.” Diakses 13 Juli 2021. <https://pondokyajri.com/mts-yajri/>.
- Mubarok, Setio. “Peningkatan mutu Pendidik dan Kependidikan: Studi Kasus di SMP Laboratorium Universitas Negeri Malang.” Masters, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim,
- Mughnil Anama, Imam. “Manajemen Peningkatan Kompetensi Pedagogik Guru di MTs Al-Wathoniyah Semarang.” 2016.
- Muh, Hambali, dan Mualimin. *Manajemen Pendidikan Islam Kontemporer*. Yogyakarta: IRCiSod, 2020.

- Mulyasa, E. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Rosdakarya, 2013.
- Musfah, Jejen. *Peningkatan Kompetensi Guru (Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik)*. Vol. 2. Jakarta: Kencana, 2012.
- P. Robbins, Stephen. *Management*. New Jersey: Prantice Hall, 199M.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya*, t.t.
- Rifa'i, Muhammad, dan Muhammad Fadhil. *Manajemen Organisasi*. Citrapustaka Media: Bandung, 2013.
- Salim, dan Syahrums. *Metode Penelitian Kualitatif*. 5 ed. Bandung: Citrapustaka, 2012.
- Salmon, Kivry E., Baroleh Jenny ., dan Juliana R. Mandei. "Penerapan Fungsi Manajemen Pada Kelompok Tani Asi Endo Di Desa Tewasen Kecamatan Amurang Barat Kabupaten Minahasa Selatan." *Agri-Sosioekonomi* 13, no. 3A (14 Desember 2017): 259–70.
- Sarjilah. "Makna Pengembangan Manusia Pada Pelatihan Guru." adoc.pub. Diakses 1 Maret 2021.
- Sidiq, Umar, Moh Miftachul Choiri, dan Anwar Mujahidin. *Metode Penelitian Kualitatif Di Bidang Pendidikan*. Ponorogo: CV. Nata Karya, 2019.
- Siyoto, Sandu. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Katalog Dalam Terbitan, 2015.
- Subandi. "Deskripsi Kualitatif Sebagai Satu Metode Dalam Penelitian Pertunjukan." *Harmonia: Journal of Arts Research and Education* 11, no. 2 (8 Januari 2013).

- Sudarsana, I Ketut. "Peningkatan Mutu Pendidik Luar Sekolah Dalam Upaya Pembangunan Sumber Daya Manusia." *Jurnal Penjaminan Mutu* Volume 1 Nomor 1 (1 Februari 2015): 1–14..
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2008.
- Suprihatiningrum, Jamil. *Guru Profesional: Pedoman, Kinerja, Kualifikasi, dan Kompetensi Guru*. Yogyakarta: AR-RUZZ MEDIA, 2014.
- Syamsuddin. "Penerapan Fungsi-Fungsi Manajemen Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan." *Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan* 1, no. 1 (14 Juni 2017).
- Triatna, Cepi. *Manajemen Sekolah*. 1 vol. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2015.
- Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005, Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*, t.t.
- Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, Sistem Pendidikan Nasional*, t.t.
- Wijaya, Candra, dan Rifa'i Muhammad. *Dasar-Dasar Manajemen (Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif dan Efisien)*. 1 ed. Medan: Perdana Publishing, 2016.
- Zanah, Rifki Faisal Miftahul, dan Jaka Sulakasana. "Pengaruh Fungsi Manajemen Terhadap Kepuasan Karyawan." *Agrivet : Jurnal Ilmu-Ilmu Pertanian Dan Peternakan (Journal of Agricultural Sciences and Veteriner)* 4, no. 2 (25 Desember 2016).

LAMPIRAN

Hasil Wawancara

Nama Lengkap : Muhammad Abdul Hakim S. Pd. I
Jabatan : Kepala Madrasah Tsanawiyah Yajri Payaman
Hari, Tanggal : 22 Mei 2021
Tempat : MTs Yajri Payaman

| | Pertanyaan | Jawaban |
|-----------|---|---|
| No | Bagaimana Perencanaan Peningkatan Kualitas Pendidik dan Tenaga Kependidikan Di MTs Yajri Payaman? | |
| 1 | Bentuk pelatihan seperti apa yang akan diberikan kepada pendidik guna mendukung peningkatan kualitasnya di MTs Yajri Payaman? | Adanya rapat yang diselenggarakan setiap bulan yang berkaitan dengan perencanaan peningkatan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan. Dalam rapat tersebut memberikan kita menganalisis kebutuhan dari guru dan tenaga administrasi. Untuk guru semisal kita ikutsertakan dalam workshop pembuatan RPP, guru tim untuk IPA, dan juga untuk dari pihak sekolah kita mengadakan bimtek dengan mengundang pemateri dari luar. Keikutsertaan dalam diklat itu tujuannya untuk meningkatkan kemampuan para guru dan tenaga administrasinya disini. Dan guru juga mengikuti MGMP untuk mendapatkan pengetahuan yang lebih. Hal tersebut sangat saya rekomendasikan kepada guru-guru dan tenaga administrasi untuk |

| | | |
|---|---|---|
| | | <p>mengikuti kegiatan seperti itu. Tujuan dari adanya rapat yang kami adakan setiap bulan, awal dan akhir semester tersebut untuk memprediksi dan memahami kebutuhan guru dalam perkembangan teknologi dan kurikulum. Karena disini itu masih satu lingkup dengan pondok pesantren jadinya hal tersebut juga dapat menjadi tetap terarah sesuai dengan pondok pesantren. Serta dalam rapat tersebut pula untuk guru yang belum linier ataupun guru yang belum melanjutkan kuliah kita beri dorongan untuk melanjutkan atau linier dalam akademisnya agar nantinya guru dapat sesuai dengan standar kualifikasinya</p> |
| | <p>Bagaimana Pelaksanaan Peningkatan Kualitas Pendidik dan Tenaga Kependidikan Di MTs Yajri Payaman?</p> | |
| 1 | <p>Bagaimana proses pelaksanaan yang dilakukan apabila pendidik dan tenaga kependidikan tengah melakukan studi lanjut yang belum sesuai dengan jenjang kualifikasinya di MTs Yajri Payaman?</p> | <p>Proses pelaksanaannya yaitu setelah kita sarankan untuk kuliah di Universitas Terbuka atau Perguruan Tinggi Swasta yang ada disekitar. Untuk pendidik yang sedang menempuh studi lanjut kita sarankan untuk mengikuti kelas paralel/kelas karyawan yang</p> |

| | | |
|---|---|---|
| | | <p>kuliahnya hanya sabtu dan minggu namun berhubung disini liburnya hari jumat kita nantinya dapat mengatur jadwal agar tak berbenturan. Kalau untuk Universitas Terbuka kan leluasa soalnya seperti online itu kuliahnya. Atau juga ketika ada alumni yang mengabdikan disini dan belum sesuai dengan jenjang kualifikasinya atau dengan kata lain linier, kita berikan off dalam pengajaran untuk melanjutkan studi entah itu Strata 1 ataupun 2 dan diaktifkan kembali ketika sudah selesai dalam studinya</p> |
| 2 | <p>Bagaimana proses pelaksanaan yang dilakukan apabila masih didapati tenaga kependidikan yang belum mahir dalam pengoperasian komputer yang menunjang kegiatan administrasi sekolah?</p> | <p>Kita amati terlebih dahulu, apakah masih ada tenaga kependidikan yang belum menguasai pengoperasian komputer dan setelah itu proses yang dilakukan sama dengan pelatihan yang lain baik untuk tenaga pendidik dan tenaga kependidikan</p> |
| 3 | <p>Bagaimana tindak lanjut pelaksanaan kegiatan yang dilakukan guna mendukung peningkatan kualitas pendidik di MTs Yajri Payaman?</p> | <p>Untuk meningkatkan kualitas dari pendidik dan tenaga kependidikan di MTs ini, saya sebagai kepala sekolah bersama jajaran terkait dalam pemberian rekomendasi untuk mengikuti pelatihan yang ada. Jika ada kegiatan pelatihan seperti pelatihan pembuatan RPP,</p> |

| | | |
|---|---|---|
| | | kajian butir soal, workshop, KKG, MGMP, kita anjurkan kepada guru-guru untuk mengikuti kegiatan tersebut. Dan juga kita mengadakan bimtek dengan medatangkan narasumber dari luar untuk memberikan materi kepada guru. Bimtek tersebut diadakan sesuai apa yang kita butuhkan menjadikan tepat sasaran dalam melaksanakan pelatihan |
| 4 | Bagaimana tindak lanjut dari proses pengadaan tenaga kependidikan yang ada di MTs Yajri Payaman? | Untuk pengadaan tenaga kependidikan yang ada kita biasanya ambil dari alumni sekolah sini. Kita cari yang mau berkhidmah dan berjuang serta mumpuni |
| Bagaimana Evaluasi Peningkatan Kualitas Pendidik dan Tenaga Kependidikan Di MTs Yajri Payaman? | | |
| 1 | Bagaimana hasil yang diperoleh setelah pendidik mengikuti pendidikan dan pelatihan dalam pembuatan RPP (Rancangan Pelaksanaan Pembelajaran) secara mandiri? | Setelah guru mengikuti diklat atau dari pengadaan pelatihan yang kami selenggarakan, guru diminta untuk membuat RPP secara mandiri dan ditularkan kepada guru yang lain atau sebutannya tutor sebaya. |

Hasil Wawancara

Nama Lengkap : Mustanir, S.Pd.I

Jabatan : Waka Kurikulum Tsanawiyah Yajri Payaman

Hari, Tanggal : 22 Mei 2021

Tempat : MTs Yajri Payaman

| No | Pertanyaan | Jawaban |
|--|--|---|
| Bagaimana Pelaksanaan Peningkatan Kualitas Pendidik dan Tenaga Kependidikan Di MTs Yajri Payaman? | | |
| 1 | Bagaimana proses pelaksanaan yang dilakukan apabila pendidik dan tenaga kependidikan tengah melakukan studi lanjut yang belum sesuai dengan jenjang kualifikasinya di MTs Yajri Payaman? | Ada kesempatan yang diberikan oleh bapak kepala sekolah agar guru yang ada disini dapat melanjutkan studinya secara linier atau yang belum s-1 dapat diselesaikan dan dapat mengajar dengan pemenuhan syarat. |
| 2 | Bagaimana tindak lanjut dari proses pengadaan tenaga kependidikan yang ada di MTs Yajri Payaman? | Pengadaan tenaga kependidikan disini berdasarkan kebutuhan yang pengadaan tenaga kependidikan diambil dari alumni kita sendiri. |

Hasil Wawancara

Nama Lengkap : Fatchur Rozaq, S. Pd. I

Jabatan : Tata Usaha Tsanawiyah Yajri Payaman

Hari, Tanggal : 21 Mei 2021

Tempat : MTs Yajri Payaman

| No | Pertanyaan | Jawaban |
|----|---|---|
| | Bagaimana Pelaksanaan Peningkatan Kualitas Pendidik dan Tenaga Kependidikan Di MTs Yajri Payaman? | |
| 1 | Bagaimana tindak lanjut pelaksanaan kegiatan yang dilakukan guna mendukung peningkatan kualitas tenaga kependidikan di MTs Yajri Payaman? | Dalam pelaksanaan yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam meningkatkan kualitas tenaga kependidikan yang ada disini yaitu dengan diikutkan berbagai diklat yang diselenggarakan misalnya oleh kemenag. Prosedurnya ketika dari pihak instansi yang menyelenggarakan diklat dan ada undangan masuk lantas kepala madrasah menyuruh untuk mengikuti diklat tersebut. |
| 2 | Bagaimana proses pelaksanaan perekrutan tenaga kependidikan yang ada di MTs Yajri Payaman? | Proses perekrutan yang ada MTs Yajri payaman yaitu dimana ketika ada alumni sudah berkhidmah di pesantren sini dan berjuang bersama madrasah. Proses diawali dari dijadikan staf atau humas atau pengarsipan atau tenaga ahli seperti ikut mempersiapkan UNBK atau keuangan atau bagian administrasi lainnya yang ada. lalu yang diikutkan dalam diklat dari alumni atau yang ikut membantu |

| | | |
|---|---|--|
| | | dinyatakan sudah khidmah dengan bersungguh2 akan mendapat surat untuk mengikuti diklat yang berdasarkan dari surat rekomendasi yang diberikan dari yayasan dan kepsek |
| | Bagaimana Evaluasi Peningkatan Kualitas Pendidik dan Tenaga Kependidikan Di MTs Yajri Payaman? | |
| 1 | Bagaimana hasil yang didapati dan cara mengevaluasi dari kegiatan yang dilakukan guna meningkatkan kualitas pendidik di MTs Yajri Payaman | Yang pasti tetap ada perbedaan antara ketika belum diikutkan dalam diklat dan sesudah diklat. Proses evaluasi yang dilakukan tidak seperti dulu. Berhubung saat ini diklat itu tidak seperti dulu hanya bermain, namun setelah mengikuti diklat baik di pendidik maupun di tenaga kependidikan dikasih PR berupa materi bisa diterapkan keseluruhan apabila mendukung. |

Hasil Wawancara

Nama Lengkap : Musyafa', S. Pd. I
Jabatan : Tenaga Pendidik Tsanawiyah Yajri Payaman
Hari, Tanggal : 21 Mei 2021
Tempat : MTs Yajri Payaman

| No | Pertanyaan | Jawaban |
|----|--|---|
| | Bagaimana Perencanaan Peningkatan Kualitas Pendidik dan Tenaga Kependidikan Di MTs Yajri Payaman? | |
| 1 | Bentuk pelatihan seperti apa yang akan diberikan kepada pendidik guna mendukung peningkatan kualitasnya di MTs Yajri Payaman? | Adanya diklat guru (diklat program kerja, rapat sebelum melaksanakan tugas, rapat penegasan, pembuatan rpp, silabus, penentuan jam kerja), adanya Bimtek, adanya MGMP kecil yang diadakan oleh sekolah. |
| | Bagaimana Pelaksanaan Peningkatan Kualitas Pendidik dan Tenaga Kependidikan Di MTs Yajri Payaman | |
| 1 | Bagaimana proses pelaksanaan yang dilakukan apabila pendidik dan tenaga kependidikan tengah melakukan studi lanjut yang belum sesuai dengan jenjang kualifikasinya di MTs Yajri Payaman? | Ketika guru sedang kuliah seperti itu digantikan terlebih dahulu atau kalau tidak kita diminta untuk kuliah di Universitas Terbuka. |
| | Bagaimana Evaluasi Peningkatan Kualitas Pendidik dan Tenaga Kependidikan Di MTs Yajri Payaman? | |
| 1 | Bagaimana hasil yang diperoleh setelah pendidik mengikuti pendidikan dan pelatihan dalam pembuatan | Mungkin adanya tutor sebaya dan juga nanti dari kepala madrasah juga akan mengevaluasi sesuai dengan apa yang diajarkan dipelatihan |

| | | |
|--|--|--|
| | RPP (Rancangan Pelaksanaan Pembelajaran) secara mandiri? | tersebut. Atau diminta membuat RPP atau menyerahkan RPP yang diberikan secara mandiri kepada kepala sekolah. |
|--|--|--|

LAMPIRAN
Dokumentasi Wawancara



Gambar 7. Ruang Kerja Kepala Madrasah MTs Yajri Payaman



Gambar 8. Ruang Tata Usaha MTs Yajri Payaman



Gambar 9. Kegiatan yang diikuti oleh tenaga kependidikan MTs Yajri Payaman



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
DIREKTORAT JENDERAL PENDIDIKAN ISLAM

Jalan Lapangan Banteng Barat Nomor 3-4 Jakarta 10710
Telepon (021) 3811523-3520951-3507479-3856817-3811654-3459273
Faksimili (021) 3859117 Website : <http://pendis.kemenag.go.id>

Nomor : B-472.1/DJ.I/Set.I/HM.01/02/2021 19 Februari 2021
Lampiran : -
Perihal : Undangan koordinasi integrasi data pendidikan
Kementerian Agama – Kementerian Pendidikan dan
Kebudayaan

Yth.
Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama
Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kota

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan Hormat disampaikan bahwa sehubungan dengan pengembangan EMIS sebagai sistem informasi yang melayani pendataan pendidikan kementerian agama, maka dibutuhkan koordinasi dalam mencapai sinergitas tatakelola data pendidikan yang saling beririsan antara kemenag dan kemdikbud terutama pada sisi verifikasi dan validasi data. Dengan ini kami mengharapkan kesediaan Saudara untuk menugaskan pengelola EMIS Madrasah untuk hadir pada:

Kegiatan : "koordinasi integrasi data pendidikan
Kementerian Agama"
Hari, Tanggal : Rabu, 24 Februari 2021
Pukul : 08.00 – 12.00 WIB
Bertempat di : zoom Virtual Meeting,
<https://zoom.us/j/96790321238?pwd=UzRSaHJYdkQ1dFZXS0d0S2xTUFwUT09>
Meeting ID: 967 9032 1238
Passcode: 444840

Serta mensosialisasikan kepada madrasah terutama para kepala madrasah dan operator emis madrasah untuk mengikuti kegiatan ini melalui live youtube streaming pada kanal "Pendis Channel" di waktu yang sama.

Demikian undangan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kehadiran Bapak/Ibu kami ucapkan terimakasih.

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

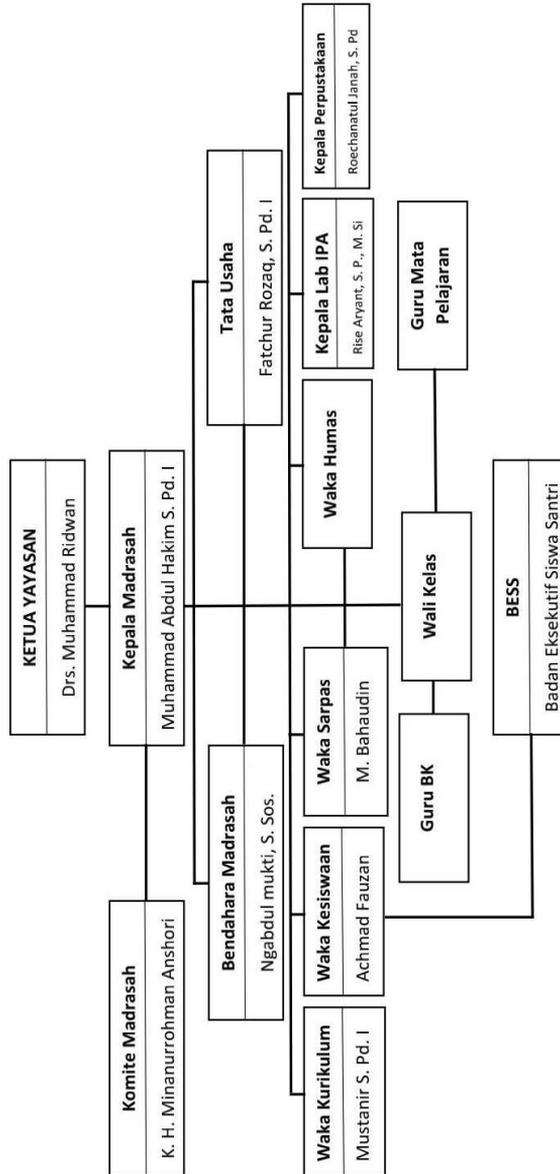
a.n. Direktur Jenderal,
Dit. Sekretaris,



Mat Mulyana Sapdi, M.Pd.

Gambar 10. Surat undangan kegiatan pengikutsertaan pendidikan dan pelatihan dari Kemenag kepada MTs Yajri Payaman

**STRUKTUR ORGANISASI
MADRASAH TSANAWIYAH YAJRI**



Bagan 4. Bagan Organisasi MTs Yajri Payaman

LAMPIRAN SURAT IZIN RISET



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jl. Prof. Dr. Hamka (Kampus II) Ngaliyan, Telp/Fax (024) 7601295/7615387 Semarang 50185

Nomor : B-1031/Un.10.3/D.1/PG.00/04/2021 Semarang, 12 April 2021
Lamp : -
Hal : Mohon Izin Riset
a.n : Asas Danial Muhamad
NIM : 1703036105

Kepada Yth.
Kepala Madrasah MTs Yajri Payaman
Di Tempat

Assalamu'alaikum. Wr. Wb.

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

Nama : Asas Danial Muhamad
NIM : 1703036105
Judul Skripsi : "Implementasi Manajemen Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidik Dan Tenaga Kependidikan di MTs Yajri Payaman"

Pembimbing :
1. Dr. Fatkhuroji, M. Pd.

Sehubungan dengan hal tersebut, mohon kiranya yang bersangkutan di berikan izin riset dan dukungan data dengan tema/judul skripsi sebagaimana tersebut diatas selama 2 minggu, mulai tanggal 17 April 2021 sampai dengan 30 April 2021.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya, disampaikan terima kasih.
Wassalamu'alaikum. Wr. Wb.

An Dekan,
Dekan Bidang Akademik



Yusuf Hanfud Junaedi, M. Ag
NIP: 196903201998031004

Tembusan:
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang (sebagai laporan)

RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

1. Nama : Asas Danial Muhamad
2. Tempat Dan Tanggal Lahir : Magelang, 09 Juli 1998
3. Alamat Rumah : Dusun Kenjer,
RT02/RW05, Desa Kertek,
Kecamatan Kertek,
Kabupaten Wonosobo.
4. No. Hp : 6287734540212
5. E-Mail : danialgoon33@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

1. SD N Kebonrejo 1 Lulus Tahun 2010
2. SMP Negeri 2 Tempuran Lulus Tahun 2013
3. Ma Yajri Payaman Lulus Tahun 2016

Semarang, 21 Juni 2021

Asas Danial Muhamad
NIM: 1703036105

