

**MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK DALAM
MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI MADRASAH
ALIYAH IBTIDA'UL FALAH SAMIREJO DAWU KUDUS DAN
MADRASAH ALIYAH AL KHOIRIYYAH SEMARANG**

TESIS

Diajukan untuk Memenuhi Sebagai Syarat
guna Memperoleh Gelar Magister
dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam



Oleh:

Hartono

NIM: 1703038001

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UIN WALISONGO SEMARANG**

2022

NOTA DINAS

Semarang, 20 Desember 2021

Kepada
Yth. Direktur Pascasarjana
UIN Walisongo
Di Semarang

Assalamu'alaikum wr. wb.

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi terhadap tesis yang ditulis oleh:

Nama : **Hartono**

NIM : 1703038001

Konsentrasi : Menejemen Pendidikan Islam

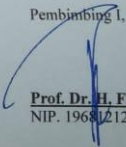
Program studi : Magister Menejemen Pendidikan Islam

Judul : **MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK DALAM MENINGKATKAN
MUTU PENDIDIKAN DI MADRASAH ALIYAH IBTIDA'UL FALAH
SAMIREJO DAWA KUDUS DAN MADRASAH ALIYAH AL
KHOIRIYAH SEMARANG**

Kami memandang tesis tersebut sudah dapat diajukan kepada pascasarjana UIN Walisongo untuk diujikan dalam Sidang Ujian Tesis.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Pembimbing 1,


Prof. Dr. H. Fatah Syukur, M. Ag.
NIP. 19681212 199403 1 003

2022.01.13 21:29

NOTA DINAS

Semarang, 20 Desember 2021

Kepada
Yth. Direktur Pascasarjana
UIN Walisongo
Di Semarang

Assalamu'alaikum wr. wb.

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi terhadap tesis yang ditulis oleh:

Nama : **Hartono**

NIM : 1703038001

Konsentrasi : Menejemen Pendidikan Islam

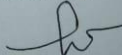
Program studi : Magister Menejemen Pendidikan Islam

Judul : **MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK DALAM MENINGKATKAN
MUTU PENDIDIKAN DI MADRASAH ALIYAH IBTIDA'UL FALAH
SAMIREJO DAWE KUDUS DAN MADRASAH ALIYAH AL
KHOIRIYYAH SEMARANG**

Kami memandang tesis tersebut sudah dapat diajukan kepada pascasarjana UIN Walisongo untuk diujikan dalam Sidang Ujian Tesis.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Pembimbing II,



Dr. Widodo Suprivono, M.A
NIP: 19591025 198703 1 003

2022.01.13 21:28

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama Lengkap : **Hartono**
NIM : 1703038001
Judul Penelitian : **Manajemen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah Aliyah Ibtida'ul Falah Samirejo Dawe Kudus Dan Madrasah Aliyah Al Khoiriyyah Semarang**
Program Studi : Magister Menejemen Pendidikan Islam
Konsentrasi : Menejemen Pendidikan Islam

Menyatakan bahwa tesis yang berjudul:

MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI MADRASAH ALIYAH IBTIDA'UL FALAH SAMIREJO DAWE KUDUS DAN MADRASAH ALIYAH AL KHOIRIYYAH SEMARANG

Seacara Keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Semarang, 22 Desember 2021

Pemuat Pernyataan,



Hartono

NIM: 1703038001

iv
2022.01.13 21:31



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
PASCASARJANA

Jl. Walisongo 3-5, Semarang 50185, Indonesia, Tlp- Fax : 0247614454
Email: Pascasarjana@walisongo.ac.id, Website : <http://pasca.walisongo.ac.id>

PENGESAHAN TESIS

Tesis yang ditulis oleh:

Nama lengkap : **Hartono**

NIM : 1703038001

Judul Penelitian : **MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK DALAM MENINGKATKAN MUTU
PENDIDIKAN DI MADRASAH ALIYAH IBTIDA'UL FALAH
SAMIREJO DAWE KUDUS DAN MADRASAH ALIYAH AL
KHOIRIYAH SEMARANG**

Telah dilakukan revisi sesuai saran dalam Sidang Ujian Tesis pada tanggal 29 Desember 2021 dan layak dijadikan syarat memperoleh Gelar Magister dalam bidang Manajemen Pendidikan Islam.

Disahkan oleh:

Nama lengkap & Jabatan	Tanggal	Tanda tangan
Dr. Fahrurrozi, M.Ag. Ketua Sidang/Penguji	_____	
Dr. Fatkuronji, M.Pd. Sekretaris Sidang/Penguji	_____	
Prof. Dr. Fatah Syukur, M.Ag. Penguji Utama 1	12-1-2022	
Prof. Dr. Muslih, MA. Penguji Utama 2	12-1-2022	
Prof. Dr. Nur Ubhiyati, M.Pd. Penguji Utama 3	12-1-2022	

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillahirabbil`Alamin, puji syukur senantiasa penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufiq, hidayah dan nikmat kepada semua hamba-Nya, terutama kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan tesis dengan judul “Manajemen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MA NU Ibtidaul Falah Samirejo Dawe Kudus dan MA Al-Khoiriyyah Semarang”. Shalawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad Saw, Nabi akhir zaman dan pembawa rahmat bagi makhluk seluruh alam.

Tesis ini disusun guna memenuhi sebagian syarat dalam memperoleh gelar Magister dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana UIN Walisongo Semarang. Penulis telah banyak mendapat dukungan moril dan materil dari berbagai pihak dalam menyusun tesis ini. Maka dalam kesempatan ini dengan segala hormat penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada:

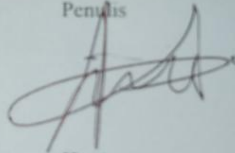
1. Direktur Pascasarjana UIN Walisongo Semarang, Bapak Prof. Dr. H. Abdul Ghofur, M.Ag yang telah memberikan Izin penelitian dalam rangka penulisan tesis ini.
2. Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana UIN Walisongo Semarang, Bapak Dr. Fahrurrozi, M. Ag yang telah memberikan persetujuan atas judul tesis yang penulis ajukan.

3. Dosen pembimbing, Bapak Prof. Dr. H. Fatah SYukur, M. Ag, dan Bapak Dr. Widodo Supriyono, M. A yang telah banyak memberikan motivasi, bimbingan dan arahan kepada penulis dalam menyusun tesis.
4. Segenap dosen jurusan Menejemen Pendidikan Islam Pascasarjana UIN Walisongo Semarang, beserta pegawai, dan seluruh civitas akademika di lingkungan Pascasarjana UIN Walisongo Semarang yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada penulis.
5. Bapak Saefudin Zuhri dan Bapak Syukron Sebagai kepala madrasah MA Ibtida'ul Falah dan MA al-Khoiriyah beserta jajaran para guru dan tenaga pendidiknya yang telah berkenan memberikan bantuan, informasi dan waktu kepada penulis dalam melaksanakan penelitian.
6. Ayahanda dan ibunda tercinta yang senantiasa mencurahkan kasih sayang, perhatian, kesabaran dan do'a yang tulus serta memberi semangat dan dukungan yang luar biasa, sehingga penulis dapat menyelesaikan kuliah serta tesis ini dengan lancar.
7. Teman-teman sekaligus saudaraku program Menejemen Pendidikan Islam Pascasarjana UIN Walisongo Semarang yang selama ini telah berjuang bersama, saling menyemangati, mendoakan satu sama lain.
8. Semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan tesis ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam tesis ini, dikarenakan keterbatasan kemampuan yang dimiliki penulis. Untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan masukan dan kritik untuk perbaikan. Mudah-mudahan tesis ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan pembaca sekalian pada umumnya.

Semarang, 22 Desember 2021

Penulis



Hartono

NIM: 1703038001

viii

2022.01.13 21:38

MOTTO

“Karena Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan (5),
Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan (6), Maka apabila
kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-
sungguh (urusan) yang lain (7), dan hanya kepada Tuhanmulah
hendaknya kamu berharap (8)” (QS. Al-Insyirah: 5-8)

PERSEMBAHAN

*“Tesis ini penulis persembahkan untuk kedua orang tua ku
tercinta (Bapak Sukono dan Ibu
Sumarsih) , beserta adik dan semua kerabatku”*

ABSTRAK

Judul : Manajemen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Aliyah Ibtida'ul Falah Samirejo Dawe Kudus dan Madrasah Aliyah Al Khoiriyyah Semarang

Nama : Hartono

NIM : 1703038001

Studi ini dimaksudkan menjawab permasalahan: (1) Seperti apa latarbelakang Madrasah Aliyah NU Ibtidaul Falah Samirejo Dawe Kudus dan Madrasah Aliyah Al Khoiriyyah Semarang? (2) Bagaimana manajemen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Aliyah Ibtida'ul Falah Samirejo Dawe Kudus dan Madrasah Aliyah Al Khoiriyyah Semarang?. Permasalahan tersebut dikaji dengan metode kualitatif. Datanya diperoleh dengan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Semua data dianalisis dengan pendekatan studi kasus dan analisis deskriptif dengan mengatur, mengurutkan, mengelompokkan, memberi kode, mengkategorikan data, kemudian dicari tema yang menjadi fokus penelitian.

Kajian ini menunjukkan bahwa: (1) MA Al Khoiriyyah Semarang merupakan madrasah yang berada di kota semarang yang mana hal ini merupakan tantangan tersendiri bagi madrasah untuk tetap eksis ditengah hirup-pikuk kehidupan kota yang cenderung modern. Eksistensi MA Al Khoiriyyah tidak lepas dari bagaimana pihak madrasah mengkombinasikan antara pendidikan keagamaan yang memang dibutuhkan masyarakat kota serta kemajuan teknologi dan sains. Sedangkan MA NU Ibtidaul Falah Samirejo Dawe Kudus merupakan madrasah yang berada di daerah pedesaan yang tetap mempertahankan nilai-nilai salafnya namun tetap beradaptasi dengan berbagai perubahan zaman. Eksistensi MA NU Ibtidaul Falah Samirejo Dawe Kudus sebagai madrasah yang bercirikan salaf pesantren tidak lepas dari bagaimana madrasah mampu memobilisasi tenaga pendidiknyanya dalam berkembang dan meningkatkan mutu pendidikannya. (2) Di Madrasah Aliyah Ibtida'ul Falah Samirejo Dawe Kudus dan Madrasah Aliyah Al Khoiriyyah Semarang, dalam manajemen tenaga pendidik untuk meningkatkan mutu pendidikan dilakukan dengan tiga tahap, yaitu; (a) perencanaan, dalam perencanaan kedunaya memiliki selalu mempertimbangakn sebuah kelangsungan atau eksistensi madrasah dalam kehidupan masyarakat di masa sekarang dan masa depan, sehingga dalam tahap perencanaan ini kedua madrasah selalu memperhatikan kebutuhan internal madrasah dan berupaya untuk selalu memepriapkan diri dan

beradaptasi dengan tantangan zaman. Namun sedikit berbeda, di Madrasah Aliyah Nu Ibtidaul Falah Samirejo Dawe Kudus yang tetap mempertahankan nilai-nilai salafnya. (b) pelaksanaan, dalam meningkatkan mutu pendidikan keduanya menganjurkan bagi guru mata pelajaran untuk mengikuti MGMP, pelatihan-pelatihan atau seminar baik di dalam maupun luar madrasah, sharing antara para tenaga pendidik yang lain dalam bentuk obrolan santai. Selain itu selalu melakukan persiapan. Namun di MA AL Khoiriyah tenaga pendidik dilibatkan aktif secara tim dalam sosialisasi madrasah yang hal ini tidak dilakukan di MA Nu Ibtidaul Falah Samirejo Dawe Kudus. (c) evaluasi, dalam melakukan evaluasi keduanya selalu menerapkan system pengawasan baik langsung atau tidak langsung. Selain itu kedua kepala madrasah dalam melakukan evaluasi adalah dengan melakukan peninjauan ulang hasil belajar peserta didik dengan rencana pembelajaran guru, yang mana hal ini akan dijadikan acuan untuk menindak lanjuti pembelajaran pada tahap berikutnya.

Katakunci: *Manajemen, Tenaga Pendidik, Mutu Pendidikan*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
NOTA DINAS	ii
PERNYATAAN KEASLIAN	iv
PENGESAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
HALAMAN MOTO	ix
HALAMAN PERSEMBAHAN	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	10
D. Metode Penelitian.....	12
E. Temuan.....	29
F. Sistematika Pembahasan	30
BAB II MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN MADRASAH ALIYAH	
A. Landasan Teori	32

1. Menejemen	32
a. Menejemen SDM.....	34
b. Peningkatan Menejemen SDM	36
2. Tenaga Pendidik.....	33
a. Pengertian tenaga pendidik	39
b. Tugas, Hak dan Kewajiban Tenaga Pendidik	42
3. Madrasah Aliyah	45
4. Mutu Pendidikan	46
a. Pengertian mutu	46
b. Pendidikan.....	47
5. Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Aliyah.....	52
6. Managemen Tenaga pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah Aliyah	57
B. Kajian Pustaka.....	64
C. Kerangka Berpikir.....	70

BAB III MEMEJEMEN TENAGA PENDIDIK DI MADRASAH ALIYAH NU IBTIDAU FALAH SAMIREJO DAWE KUDUS DAN MADRASAH ALIYAH AL KHOIRIYYAH SEMARANG

A. MADRASAH ALIYAH NU IBTIDAU FALAH SAMIREJO DAWE KUDUS	72
1. Sejarah	72
2. Letak geografis	74
3. Visi, Misi dan Tujuan	75

4. Kompetensi Tenaga Pendidik Madrasah Aliyah Nu Ibtidaul Falah Samirejo Dawe Kudus 78
5. Menejemen Tenaga Pendidik Madrasah Aliyah Nu Ibtidaul Falah Samirejo Dawe Kudus 85
6. Peningkatan Mutu Tenaga Pendidik Madrasah Aliyah Nu Ibtidaul Falah Samirejo Dawe Kudus... 86

B. Madrasah Aliyah Al Khoiriyyah Semarang 89

1. Sejarah..... 89
2. Letak geografis..... 90
3. Visi, Misi dan Tujuan..... 91
4. Kompetensi Tenaga Pendidik Madrasah Aliyah Al Khoiriyyah Semarang..... 93
5. Menejemen Tenaga Pendidik 99
6. Peningkatan Mutu Tenaga Pendidik Madrasah Aliyah AL-Khoiriyyah Semaran.....100

BAB IV PERENCANAAN, PELAKSANAAN DAN EVALUASI MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI MADRASAH ALIYAH IBTIDA'UL FALAH SAMIREJO DAWE KUDUS DAN MADRASAH ALIYAH AL KHOIRIYYAH SEMARANG

A. Manajemen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Aliyah Ibtida'ul Falah Samirejo Dawe Kudus... 106	
1. Perencanaan Manajemen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Aliyah Ibtida'ul Falah Samirejo Dawe Kudus ..	106
2. Pelaksanaan Manajemen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Aliyah Ibtida'ul Falah Samirejo Dawe Kudus ..	111
3. Evaluasi Manajemen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Aliyah Ibtida'ul Falah Samirejo Dawe Kudus ..	117
4. Proporsisi Menejemen Tenaga Pendidik di Madrasah Aliyah Ibtida'ul Falah Samirejo Dawe Kudus.....	120
B. Manajemen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Aliyah Al Khoiriyyah Semarang 122	
1. Perencanaan Manajemen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Aliyah Al Khoiriyyah Semarang	122
2. Pelaksanaan Manajemen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Aliyah Al Khoiriyyah Semarang.....	126

3. Evaluasi Manajemen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Aliyah Al Khoiriyyah Semarang..... 132
4. Proporsisi Menejemen Tenaga Pendidik di Madrasah Aliyah Al Khoiriyyah Semarang 134

BAB V PENUTUP	137
A. Kesimpulan	137
B. Implikasi.....	139
a. Teoritis.....	139
b. Praktis	139
C. Saran.....	140
D. Penutup.....	141

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan titik yang menentukan maju mundurnya suatu negara. Menurut survei¹ *Political and Economic Risk Consultant* (PERC), kualitas pendidikan di Indonesia berada pada urutan ke-12 dari 12 negara di Asia. Posisi Indonesia berada dibawah Vietnam. Data yang dilaporkan *The World Economic Forum Swedia* (2000), Indonesia memiliki daya saing yang rendah, yaitu hanya menduduki urutan ke-37 dari 57 negara yang di-survei di dunia. Dan masih menurut survei dari lembaga yang sama Indonesia hanya berpredikat sebagai *follower* bukan sebagai pemimpin teknologi dari 53 negara di dunia. Hal ini berdampak pada prestasi siswa dalam kancan internasional.

Prestasi siswa Indonesia dalam bidang akademik masih tergolong rendah sebagaimana dilansir *Youth Corps Indonesia* pencapaian berdasarkan *Programme for International Student Assessment* (PISA)² tahun 2015 menduduki peringkat ke 62 dari

¹Sujarwo, M.Or, *Pendidikan Di Indonesia Memprihatinkan*, (Jogjakarta:UNY, t.th.),4.

²PISA merupakan bentuk program evaluasi siswa yang diinisiasi oleh *Organisation for Economic Co-operation and Development* (OCED) :www.kemdikbud.go.id/ diakses tanggal 25 November 2020 pukul 10.00 WIB.

72 negara. Berdasarkan data tersebut sudah barang tentu dibutuhkan pembenahan pendidikan yang ada di Indonesia dengan manajemen yang baik.³ Dengan manajemen pendidikan yang baik maka akan didapatkan mutu dan kualitas pendidikan yang baik.

Mutu pendidikan erat kaitanya dengan manajemen, dengan manajemen yang baik maka akan didapatkan mutu pendidikan yang baik juga, hal ini dikarenakan adanya sebuah dinamika dalam dunia pendidikan. Dengan dinamika tersebut maka lembaga pendidikan atau sekolah mempunyai tuntutan sebagai lembaga yang adaptif.⁴

Sekolah sebagai wadah untuk pengembangan potensi siswa memiliki peranan yang penting.⁵ Sekolah harus mampu menjawab tantangan zaman yang semakin hari semakin berkembang. Untuk mencetak sumber daya manusia diperlukan cara serta respon yang tepat dan sesuai dengan tuntutan zaman. Dalam hal ini, Amerika, Jepang, Cina patut untuk dijadikan

³ Fatah Syukur, *Manajemen Pendidikan Berbasis pada Madrasah*, (Semarang: Pustaka Rizi Putra, 2013), 7.

⁴ Baca Edward Sallis, *Total Quality Management in Education*, (Jogjakarta: IRCiS, 2006), 44. Madrasah sebagai lembaga pendidikan memiliki unsur adaptif sehingga masih dapat bertahan. Baca Mahfud Junaedi, *Madrasah di Pesisiran Jawa : Kasus Madrasah di Kecamatan Wedung Kabupaten Demak*, Disertasi, (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2013).

⁵ Syaiful sagala, *Etika Dan Moralitas Pendidikan: Peluang Dan Tantangan*, cet-2, (Jakarta: Kencana, 2017),246

contoh, mereka mampu mencetak generasi-generasi yang responsif dan mampu bersaing di era global, dibuktikan dengan dapat menciptakan produk-produk yang berkualitas, dan karakter unggul.

Sudah bukan menjadi rahasia umum bahwa mutu pendidikan di Indonesia masih rendah. Padahal pendidikan merupakan titik yang menentukan maju mundurnya suatu Negara. Tanpa pendidikan akal manusia tidak dapat didayagunakan, sumber daya alam akan terbengakalai sia-sia, dan manusia tidak akan dapat memajukan negaranya. Tilaar menegaskan bahwa proses pendidikan memberikan kemampuan kepada individu untuk dapat memberikan makna dirinya dan lingkungannya.

Penyelenggaraan pendidikan yang bermutu dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin lembaga (sekolah) dalam pengelolaan keseluruhan potensi yang dimilikinya secara optimal. pengelolaan potensi ini mencakup struktur kelembagaan, kepemimpinan, peserta didik, tenaga pendidik, kependidikan, sarana dan prasarana, pembelaaran, pembiayaan, sumber dan media pembelaaran serta hubungan dengan masyarakat. Ada 5 karakteristik sekolah yang bermutu menurut Jerome S. Arcaro, sebagai berikut: “1). focus pada pelanggan.

2). keterlibatan total. 3). pengukuran. 4). komitmen. 5). perbaikan berkelanjutan.⁶

Tujuan dari pendidikan adalah⁷ mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Tujuan tersebut tentunya perlu diarahkan, ditanamkan, dan dipupuk sedini mungkin. Mengutip Martin Luther King⁸ " *intelligence plus character that is the goal of true education*". Yang mana antara kecerdasan dan karakter harus berimbang dan sama-sama berjalan.

Tanpa pendidikan akal manusia tidak dapat didayagunakan, sumber daya alam akan terbengkalai sia-sia, dan manusia tidak akan dapat memajukan negaranya. Tilaar menegaskan⁹ bahwa proses pendidikan memberikan kemampuan kepada individu untuk dapat memberikan makna dirinya dan

⁶ Jerome S. Arcaro, "*Quality in Education: An Implementation Handbook*." terj. Yosol Irianto, "*Pendidikan Berbasis Mutu: Prinsip – Prinsip Perumusan dan Tata Langkah Penerapan*" (Yogyakarta: Pustaka belajar, 2007), 38-42.

⁷ Dalam UUD 45 sudah diatur bahwa pendidikan adalah untuk mencerdaskan bangsa. Selain itu pendidikan merupakan tombak penting bagi kemajuan bangsa, Undang-undang no. 20 tahun 2003 tentang Sistem pendidikan Nasional pasal 3. <http://kelembagaan.ristekdikti.go.id/undang-undang-republik-indonesia-tahun-2003>. Dikases tanggal 25 Desember 2020 pukul 14.00 WIB.

⁸ Jamal Ma'mur Asmani, *Full Day School...*, 16.

⁹ H.A.R. Tilaar, *Perubahan Sosial dan Pendidikan: Pengantar Pedagogik Transformatif Untuk Indonesia*, (Jakarta: PT. Grasindo, 2002), 34.

lingkungannya. Sedangkan adanya kegiatan-kegiatan siswa yang kontra produktif kerap terjadi dalam lingkungan luar sekolah.¹⁰ Menjadikan masalah tersendiri dalam perkembangan siswa. Sedangkan Sekolah memiliki mandat mengembangkan potensi anak baik dari aspek kognitif, psikomotorik, maupun afektif.¹¹

Pendidikan memang telah menjadi penopang dalam meningkatkan sumber daya manusia Indonesia untuk pembangunan bangsa. Oleh karena itu, kita seharusnya dapat meningkatkan sumber daya manusia Indonesia yang tidak kalah bersaing dengan sumber daya manusia di negara-negara lain.

Sedangkan Manajemen merupakan proses penting karena berkaitan dengan keberhasilan tujuan yang ingin dicapai. Selain itu, di dalam manajemen juga terdapat proses pengarahn atau kepemimpinan yang berpengaruh terhadap pengelolaan pemanfaatan sumber daya yang ada. Pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya akan efektif dan efesien ketika pengarahn atau keemimpinan dilakukan secara professional dan bijaksana, serta melestarikan musyawarah dalam setiap menentukan kebijakan.

Keberhasilan mutu pendidikan di sekolah/madrasah salah satunya ditentukan oleh tenaga pendidik yang berkualitas/

¹⁰ Heri Gunawan, *Pendidikan Karakter, Konsep dan Implementasi*, (Bandung:Alfabeta, 2014),22.

¹¹ Syaiful sagala, *Etika Dan Moralitas Pendidikan,,* 1.

profesional. Pendidik yang berkualitas akan mampu bersaing dan oleh sebab itu ia perlu mendapat pengembangan sehingga memiliki kompetensi yang memadai. Faktor yang menjadi penyebab mengapa mutu pendidikan Indonesia masih rendah dan jauh dari harapan karena kuantitas dan kualitasnya belum memadai serta penyebaran yang belum merata. Masih banyak sekolah/madrasah di daerah-daerah yang mengalami kekurangan mutu, sedangkan guru yang ada saat ini kualifikasinya masih banyak yang belum memenuhi syarat dan masih banyak yang tidak layak mengajar. Oleh karena itu perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan kualitas guru dalam mengembangkan berbagai aspek pendidikan dan pembelajaran.¹²

Berbicara mengenai sumber daya, salah satu sumber daya yang mempunyai peran penting di dalam proses manajemen adalah sumber daya manusia atau personalia, manajemen personalia atau personalia di sekolah meliputi : kepala sekolah, tenaga pendidik, staf tata usaha, dan karyawan sekolah. Sumber daya manusia atau personalia merupakan orang-orang yang akan menggerakkan semua program yang direncanakan sekolah. Tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai tanpa pemenuhan personalia. Karena tidak ada yang menggerakkan program-program yang direncanakan sebagai jalan tercapainya

¹² Kompri, *Manajemen Pendidikan: Komponen-komponen Elementer Kemajuan Sekolah*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2015). 161-162.

tujuan. Contoh sumber daya manusia atau personalia di sekolah yaitu tenaga pendidik.

Tenaga pendidik merupakan personalia yang akan menggerakkan program sekolah, khususnya dalam bidang pendidikan dan pembelajaran. Tenaga pendidik bertugas memajukan dan mengembangkan pendidikan agar sesuai dengan visi dan misi sekolah serta tujuan pendidikan. Selain itu, tugas utama tenaga pendidik adalah membentuk prestasi dan kepribadian peserta didik melalui pembelajaran.

Tenaga pendidik mempunyai peran besar dalam meningkatkan pembelajaran peserta didik, yang merupakan tujuan utama dari kegiatan bersekolah. Pembelajaran meliputi beberapa hal, antara lain: tujuan, media, metode/strategi, model, dan evaluasi pembelajaran. Tenaga pendidik harus mempunyai kompetensi untuk memenuhi kebutuhan sekolah sebagai upaya meningkatkan mutu pembelajaran dan prestasi peserta didik.

Melihat realita pendidikan di sekolah saat ini, bahwa kekurangan dan ketidaksesuaian kompetensi tenaga pendidik dengan penugasan masih sering terjadi. Maka manajemen tenaga pendidik harus digerakkan sebagai solusi terhadap penyediaan tenaga pendidik yang berkualitas dan bertanggung jawab serta sesuai kebutuhan sekolah. Selain itu, tujuan utama sebahai realisasi visi dan misi sekolah juga dapat terwujud.

Berdasarkan pembahasan diatas, peneliti meneliti Madrasah Aliyah NU Ibtidaul Falah Samirejo Dawe Kudus sebagai salah

satu madrasah yang terus meningkatkan mutu, salah satunya adalah dalam hal peningkatan mutu pendidikan peserta didik. begitu juga dengan Madrasah Aliyah Al Khoiriyyah Semarang yaitu madrasah satu-satunya yang terletak di tengah-tengah kota yang berbasis salafi. Madrasah Aliyah NU Ibtidaul Falah Smirejo Dawe Kudus dan Madrasah Aliyah Al Khoiriyyah Semarang merupakan madrasah dengan konsep *salaf* dengan beberapa keunggulan utama, yaitu baca kitab kuning, muhadasah, conversation, dan jurnalistik.¹³ Madrasah Aliyah NU Ibtidaul Falah Samirejo Dawe Kudus hadir dengan melaksanakan kegiatan pembelajaran berdasarkan kurikulum kemendiknas dan kemenag serta kurikulum kepesantrenan yang dikembangkan sendiri dan diintegrasikan dengan berbagai kegiatan non formal di Yayasan pondok pesantren.

Madrasah Aliyah NU Ibtidaul Falah Samirejo Dawe Kudus dan Madrasah Aliyah Al Khoiriyyah Semarang merupakan madrasah yang memberi kesempatan besar kepada peserta didiknya untuk mengembangkan minat dan bakat dalam cara positif. Tujuannya adalah peserta didik akan mampu berkembang dan bermanfaat bagi masyarakat. Selain itu, peserta didik dapat berkembang sesuai dengan asas madrasah, yaitu menjadi warga Nahdhotul ‘Ulama yang mandiri, akedemis dan nasionalis.

¹³ Hasil observasi terhadap Madrasah Aliyah Al Khoiriyyah Semarang, Semarang pada tanggal 20 Maret 2020

Hasil observasi pengelolaan manajemen yang ada di MA NU Ibtidaul Falah Samirejo Dawe Kudus biasa dikatakan eksklusif, karena lembaga pendidikan “*salaf*” yang berada di komunitas pondok pesantren safiyah pengelolaan berbasis modern. dari pengelolaan itu menghasilkan system lembaga pendidikan yang dinamis dan output yang unggul. prestasi lembaga pendidikan swasta di tengah banyaknya SMA negeri tentu patut disebut spesial bahkan bisa disebut lebih unggul, apalagi lembaga ini mampu membekali peserta didiknya di bidang ilmu sains yang baik, salah satu indikasinya yaitu kuantitas alumninya diterima di PTN-PTN dalam maupun luar negeri bahkan mampu membangun relasi-relasi kerja yang sangat kuat di beberapa perusahaan, realita-realita ini tentu sangat dipengaruhi oleh manajemen mutu kelembagaan.¹⁴

Berangkat dari latar belakang tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian lebih dalam di Madrasah Aliyah NU Ibtidaul Falah Samirejo Dawe Kudus dan Madrasah Aliyah Al Khoiriyyah Semarang, dengan judul “*Manajemen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Aliyah Ibtida’ul Falah Samirejo Dawe Kudus dan Madrasah Aliyah Al Khoiriyyah Semarang*”.

B. Rumusan Masalah

¹⁴ Dokumen dan hasil observasi terhadap Madrasah Aliyah NU Ibtidaul Falah Samirejo Dawe Kudus pada tanggal 27 februari 2020

Berdasarkan uraian yang telah disajikan pada latarbelakang, rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah perencanaan manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Aliyah NU Ibtidaul Falah Samirejo Dawe Kudus dan Madrasah Aliyah Al Khoiriyyah Semarang.?
2. Bagaimanakah pelaksanaan (*actuating*) manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Aliyah NU Ibtidaul Falah Samirejo Dawe Kudus dan Madrasah Aliyah Al Khoiriyyah Semarang.?
3. Bagaimanakah evaluasi manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Aliyah NU Ibtidaul Falah Samirejo Dawe Kudus dan Madrasah Aliyah Al Khoiriyyah Semarang.?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa tujuan yang didasarkan pada rumusan masalah di atas, yaitu sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis secara mendalam terhadap perencanaan manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Aliyah NU Ibtidaul Falah Samirejo Dawe Kudus dan Madrasah Aliyah Al Khoiriyyah Semarang.

- b. Untuk mengetahui dan menganalisis secara mendalam terhadap pelaksanaan (*actuating*) manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Aliyah NU Ibtidaul Falah Samirejo Dawe Kudus dan Madrasah Aliyah Al Khoiriyyah Semarang.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis secara mendalam terhadap evaluasi manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Aliyah NU Ibtidaul Falah Samirejo Dawe Kudus dan Madrasah Aliyah Al Khoiriyyah Semarang.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dan praktis, yaitu sebagai berikut

a. Secara teoretis

Secara teoretis penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk memertajam dan mengembangkan teori manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan di madrasah aliyah

b. Secara praktis

- 1) Bagi Dinas Pendidikan, memberikan bahan kajian dalam membuat kebijakan bagi Sekolah mengenai peningkatan mutu tenaga pendidik.
- 2) Bagi kepala sekolah, memberikan pertimbangan dalam mengelola dan mengambil keputusan mengenai tenaga pendidik dan meningkatkan mutu tenaga pendidik

- 3) Bagi tenaga pendidik, menjadi alat bantu dalam meningkatkan kemampuan dalam mendidik
- 4) Bagi Orang tua, memberikan gambaran secara luas dan gamblang untuk pertimbangan dalam mendaftarkan anak di sekolah yang memiliki manajemen peningkatan mutu pendidikan yang baik.
- 5) Bagi Sekolah, menjadi model dalam manajemen peningkatan mutu tenaga pendidik di Sekolah. Kemudian, menjadi bahan kajian untuk mengambil kebijakan dalam penerapan manajemen mutu tenaga pendidik.
- 6) Bagi Siswa, memberikan pemahaman dan kepercayaan diri yang lebih pada Sekolah yang memiliki penerapan peningkatan manajemen mutu tenaga pendidik.

D. Metode Penelitian

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

a. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk jenis penelitian lapangan (*field research*), yaitu suatu jenis penelitian yang berangkat ke lapangan untuk mengadakan pengamatan tentang suatu fenomena dalam suatu keadaan alamiah atau *in situ*.¹⁵ Jenis

¹⁵ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017), 26.

penelitian ini termasuk jenis penelitian studi kasus.¹⁶ Studi kasus merupakan penyelidikan mendalam (*indepth study*) mengenai suatu unit sosial sedemikian rupa sehingga menghasilkan gambaran yang terorganisasikan dengan baik dan lengkap mengenai unit sosial tersebut.¹⁷ Cakupan studi kasus dapat meliputi keseluruhan siklus kehidupan atau dapat pula hanya meliputi segmen-segmen tertentu saja,¹⁸ Dapat terpusat pada beberapa faktor yang spesifik dan dapat pula memerhatikan keseluruhan elemen atau peristiwa.¹⁹

Peneliti dalam penelitian ini melakukan studi langsung ke lokasi penelitian untuk memperoleh gambaran pelaksanaan manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Aliyah NU Ibtidaul Falah Samirejo Dawe Kudus dan Madrasah Aliyah Al khoiriyyah Semarang.

b. Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini termasuk penelitian kualitatif. Penelitian dengan pendekatan kualitatif merupakan “suatu pendekatan penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan dan menganalisis

¹⁶ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*,..., 26.

¹⁷ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*,..., 26.

¹⁸ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*,..., 26.

¹⁹ Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2001), 8.

fenomena peristiwa, aktivitas sosial, sikap, kepercayaan, pemikiran orang secara individual maupun kelompok.”²⁰

Pendekatan penelitian menjadi sangat penting dalam proses penelitian.²¹ Pendekatan penelitian sangat membantu peneliti dalam mengumpulkan data. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif kualitatif.²² Penelitian kualitatif deskriptif, yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan variabel yang lain.²³

Hal ini peneliti lakukan atas dasar pertimbangan bahwa penelitian ini dirancang dengan tujuan untuk memahami secara mendalam dan memberikan gambaran secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antar fenomena yang diteliti. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara dengan sejumlah informan yang telah ditentukan, karena kompetensi yang mereka miliki sesuai dengan objek penelitian yang akan dianalisis.²⁴

²⁰Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), 60.

²¹Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan*.....60.

²²Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan*.....60.

²³Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2005), 11.

²⁴Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*...., 11.

2. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini secara gambaran umumnya adalah di Madrasah Aliyah NU Ibtidaul Falah Samirejo Dawe Kudus. Letaknya sangat strategis karena mudah dijangkau kendaraan umum atau angkutan desa terhubung antara dua kecamatan yaitu Kecamatan Dawe dengan Kecamatan Gebog. Terletak 1 km dari Kecamatan Dawe yang merupakan salah satu pusat pemerintahan kecamatan dan perdagangan di Kecamatan Dawe Kabupaten Kudus. Posisinya sebagai berikut :

- a. Sebelah Utara kantor Kepala Desa Samirejo Dawe Kudus
- b. Sebelah Timur berbatasan dengan Desa Cendono
- c. Sebelah Selatan lahan pertanian Desa Samirejo Dawe Kudus
- d. Sebelah Barat berbatasan Kecamatan Dawe dengan Kecamatan Gebog

Keberadaan Madrasah Aliyah NU Ibtidaul Falah Samirejo Dawe Kudus memberikan kontribusi cukup besar bagi suksesnya program pendidikan, karena merupakan salah satu sekolah yang notabnya mengutamakan kajian ilmu keagamaan di kecamatan Dawe. Alamat Madrasah Aliyah NU Ibtidaul Falah Samirejo di Jln Raya Dawe Gebog
Jika akan menuju ke Madrasah Aliyah NU Ibtidaul Falah Samirejo Dawe Kudus bisa menggunakan angkutan desa Jurusan Dawe-Gebog. Madrasah Aliyah NU Ibtidaul Falah

Samirejo Dawe Kudus memiliki keunggulan yaitu dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran dengan kurikulum 2013, juga menambah jam pelajaran yang bersifat keagamaan yang bersifat salafiyah terutama dalam pengembangan kitab-kitab kuning yaitu fiqih, hadits, tauhid dll. Adapun waktu penelitian ini direncanakan mulai Bulan April 2021 sampai dengan Juni 2021.

3. Fokus Penelitian

Subjek penelitian adalah merupakan sumber tempat mendapatkan keterangan dalam penelitian. Lebih lanjut Suharsimi Arikunto berpendapat, bahwa subjek penelitian berarti “Orang atau apa saja yang menjadi sumber penelitian”.²⁵ Adapun subyek penelitian ini, peneliti kelompokan menjadi dua, yaitu: Informan Utama (Kunci) dan informan pendukung.²⁶

Informan kunci merupakan orang yang dapat memberikan informasi utama (kunci) mengenai data-data yang peneliti maksud. Keberadaan informan kunci ini sangat penting bagi pengumpulan data-data penelitian. Informan kunci dalam penelitian ini meliputi: 1) Kepala sekolah selaku pemimpin dan manajer, 2) Guru, 3) siswa di

²⁵Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), 129.

²⁶ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*,..., 129.

Madrasah Aliyah NU Ibtidaul Falah Samirejo Dawe Kudus dan Madrasah Aliyah Al-Khoiriyyah Semarang.

Sedangkan informan pendukung meliputi: 1) pengawas, 2) tenaga kependidikan dan 3) orang tua siswa di Madrasah Aliyah NU Ibtidaul Falah Samirejo Dawe Kudus dan Madrasah Aliyah Al-Khoiriyyah Semarang. Sedangkan sumber sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen.

Sedangkan fokus dalam penelitian ini adalah :

- a. Perencanaan Manajemen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Aliyah
- b. Pelaksanaan Manajemen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Aliyah
- c. Evaluasi Manajemen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Aliyah

4. Jenis dan Sumber Data

Data yang akan diambil dalam penelitian ini meliputi bagaimana manajemen perencanaan peningkatan mutu tenaga pendidik, bagaimana manajemen pelaksanaan peningkatan mutu tenaga pendidik, dan bagaimana evaluasi peningkatan mutu tenaga pendidik, sejumlah informasi yang

dapat memberikan gambaran tentang suatu keadaan atau masalah. Pada penelitian ini sumber data meliputi dokumennya, perencanaanya dalam bentuk program-program, dan pelaksanaanya dalam kegiatan-kegiatan di Sekolah, dan evaluasi yang dilakukan setelah dilakukan semua programnya. Untuk lebih lanjutnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Masalah	Observasi	Wawancara	Dokumenta si	Subjek
Manajeme n Perencana an peningkat an mutu tenaga pendidik		-Sejarah diterapkann ya peningkatan mutu tenaga pendidik -Alasan diterapkann ya menejemen peningkatan mutu tenaga pendidik -pencapaian apa saja yang sudah didapatkan dalam	-Program- program yang terkait peningkata n mutu tenaga pendidik	-Kapsek -guru

		<p>menejemen peningkatan mutu tenaga pendidik</p> <p>- Kompetensi Inti yang berada di MA Ibtida'ul Falah dan MA AL Khoiriyah</p>		
<p>Manajemen Pelaksanaan peningkatan mutu tenaga pendidik</p>	<p>-Rutinitas dan Kegiatan kepala sekolah dan guru: mengajar, melaksanakan program,</p> <p>-Fasilitas</p> <p>-SDM</p> <p>-kegiatan belajar mengajar</p>	<p>-Desain dalam manajemen peningkatan mutu tenaga pendidik</p> <p>-Kesiapan penerapan menejemen mutu oleh kepala sekolah dan guru</p>	<p>-dokumen hasil dari pembelajaran</p>	<p>-Kepsek</p> <p>-Guru</p> <p>-siswa</p>
<p>Manajemen Evaluasi</p>	<p>-Tindak lanjut dari</p>	<p>-Kegiatan evaluasi</p>	<p>-Rekap dokumen</p>	<p>-Kapsek</p>

peningkatan mutu tenaga pendidik	pelaksanaan kegiatan terkait peningkatan mutu tenaga pendidik	dari perencanaan dan pelaksanaan kegiatan peningkatan mutu tenaga pendidik -Adakah Analisis SWOT ke 2	evaluasi kegiatan terkait peningkatan mutu tenaga pendidik/	-Guru -Tim manajemen peningkatan mutu tenaga pendidik
----------------------------------	---	--	---	--

5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini meliputi:

a. Wawancara

Wawancara merupakan teknik dalam mengumpulkan data dengan cara melakukan kegiatan tanya jawab langsung dengan subjek penelitian dengan menggunakan pedoman wawancara dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan. Menurut Esterberg (2002) wawancara adalah “ *a meeting of two persons to exchange information and idea through question and responses, resulting in communication of meeting about a particular topic*”. Teknik dengan mempertemukan dua orang untuk memberikan informasi dan ide melalui

pertanyaan dan tanggapan, sehingga menghasilkan hasil dari topic tertentu.²⁷

Agar informasi atau data diperoleh dengan objektif dan tepat maka wawancara dilakukan secara mendalam. Setiap peneliti juga harus mempunyai hubungan yang baik dengan subjek penelitian atau narasumber agar diperoleh informasi atau data yang objektif dan tepat. Fungsinya supaya narasumber bersedia bekerja dan menyampaikan informasi berhubungan dengan topic penelitian dengan sebenar-benarnya²⁸. Data yang diambil melalui wawancara ini dilakukan dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada seseorang yang menjadi informan penelitian.

Wawancara dalam penelitian ini ditujukan kepada guru, kepala sekolah, dan wakil kepala bidang kurikulum, siswa. Adapun wawancara dapat dilakukan dengan terstruktur dan mendalam, bahkan dalam penelitian ini, peneliti selain melakukan wawancara formal juga non formal dan wawancara dilakukan di sekolah, rumah, tempat ibadah. Wawancara diarahkan untuk mendapatkan data mengenai; mengenai sejarah, perencanaan manajemen mutu tenaga pendidik, pelaksanaan, dan

²⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*,, 317

²⁸ Sugeng Pujileksono, *Metode Penelitian Komunikasi Kualitatif*, Cet.II, (Malang: Kelompok Intrans Publishing, 2016). 122

evaluasinya. Pertanyaan-pertanyaan dalam wawancara ini seputar apa saja yang menjadikan Sekolah tetap mempertahankan penerapan manajemen mutu tenaga pendidik, sertra sambatan-hambatan apa yang dilalui, dan apa langkah yang diambil untuk menyelesaikannya.

b. Observasi

Observasi merupakan teknik dalam mengumpulkan data dengan cara mengamati keadaan ataupun objek penelitian yang disertai dengan catatan-catatan. Melalui teknik observasi maka dapat diketahui keadaan nyata yang ada di lapangan dan dapat memperoleh informasi yang nyata sebanyak-banyaknya tentang apa yang diteliti.²⁹. Teknik ini digunakan untuk mendapatkan informasi dan data dari tempat penelitian melalui kegiatan mengamati segala sesuatu yang berhubungan dengan manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan yang ada di MA NU Ibtidaul Falah dan MA Al-Khoiriyah Semarang.

Dengan demikian maka observasi merupakan pengamatan langsung dilakukan untuk mengetahui secara langsung kondisi dan keadaan yang sedang berlangsung di sekolah mengenai pelaksanaan pelaksanaan peningkatan mutu tenaga pendidik. Hal ini dilaksanakan dengan cara peneliti mengikuti aktifitas yang dilakukan

²⁹ Sugeng Pujileksono, *Metode Penelitian Komunikasi Kualitatif*,, 126

siswa, guru, dan kegiatan-kegiatan di Sekolah. Hal-hal yang diamati kegiatan guru, perencanaan guru dan program kepala sekolah terkait menejemen peningkatan mutu tenaga pendidik, serta hasil dari program tersebut kemudian evaluasi dari program, kegiatan.

c. Studi Dokumen

Studi dokumen merupakan teknik yang digunakan dalam mengumpulkan data yang sifatnya dokumentasi, dapat berupa gambar, catatan-catatan, kebijakan, memori maupun peraturan. Dokumen adalah catatan suatu peristiwa yang sudah terjadi. Dokumen menjadi pelengkap dari teknik wawancara dan observasi.³⁰ Teknik dokumentasi ini dipakai untuk mendapatkan data-data dan gambaran yang berkaitan dengan mutu pendidikan dan manajemen tenaga pendidik.

6. Uji Keabsahan Data

Uji keabsahan data dalam penelitian ini dilakukan melalui triangulasi.³¹ Triangulasi dalam penelitian ini terdiri dari:

a. Triangulasi sumber

Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui berbagai sumber. Contohnya, untuk

³⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*,, 329

³¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*,..., 373-377.

menguji kredibilitas data tentang pelaksanaan supervisi akademik kepala sekolah terhadap guru muatan lokal keagamaan, maka pengumpulan dan pengujian data yang telah diperoleh dilakukan ke guru yang disupervisi, ke pengawas, dan ke teman kerja. Data dari ketiga sumber tersebut, tidak bisa dirata-ratakan seperti dalam penelitian kuantitatif, tetapi dideskripsikan, dikategorisasikan, mana pandangan yang sama, yang berbeda, dan mana yang spesifik dari tiga sumber data tersebut. Data yang telah dianalisis oleh peneliti sehingga menghasilkan suatu kesimpulan selanjutnya dimintakan kesepakatan (*member check*) dengan tiga sumber data tersebut.

b. Triangulasi teknik

Menguji kredibilitas data dengan triangulasi teknik yaitu mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Misalnya, data yang diperoleh dengan wawancara, lalu dicek dengan observasi, dokumentasi, atau kuisioner. Bila dengan tiga teknik pengujian kredibilitas data tersebut, menghasilkan data yang berbeda-beda, maka peneliti melakukan diskusi lebih lanjut kepada sumber data yang bersangkutan atau yang lain. Hal ini dilakukan untuk memastikan data mana yang dianggap benar. Atau mungkin semuanya benar, karena mungkin sudut pandang yang tidak sama.

c. Triangulasi waktu

Dalam penelitian waktu juga sering mempengaruhi kredibilitas data. Data yang dikumpulkan dengan teknik wawancara di pagi hari saat nara sumber masih segar, belum banyak masalah, akan memberikan data yang lebih valid sehingga lebih kredibel. Untuk itu dalam rangka pengujian kredibilitas data dapat dilakukan dengan cara melakukan pengecekan dengan wawancara, observasi atau teknik lain dalam waktu dan situasi yang berbeda. Bila hasil uji menghasilkan data yang berbeda, maka dilakukan secara berulang-ulang sehingga sampai ditemukan kepastian datanya.

Mengacu pada pendapat di atas, triangulasi data yang dilakukan peneliti di Sekolah Madrasah Aliyah NU Ibtidaul Falah Samirejo Dawe Kudus dan Madrasah Aliyah Alkhoiriyah Semarang dengan cara: (a) membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara dan dokumentasi dengan guru terkait dengan manajemen kurikulum dan pembelajaran tematik terpadu, (b) membandingkan apa yang dikatakan guru yang satu dengan guru yang lain, (c) membandingkan perspektif seorang guru yang satu dengan berbagai pendapat guru yang lain, (d) membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumentasi yang ada kaitannya dengan manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Apabila antara catatan harian kedua metode ada yang tidak relevan, peneliti harus mengkonfirmasi perbedaan itu kepada informan. Hasil konfirmasi itu diuji lagi dengan informasi-informasi sebelumnya. Karena bisa jadi hasil konfirmasi itu bertentangan dengan informasi-informasi yang telah dihimpun sebelumnya dari informan atau dari sumber-sumber lain. Apabila ada yang berbeda, peneliti terus menelusuri perbedaan-perbedaan itu sampai menemukan sumber perbedaannya, kemudian dikonfirmasi dengan informan dan sumber-sumber lain.

7. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan teknik analisis data penelitian studi kasus dengan langkah-langkah sebagai berikut:³²(1) penentuan fokus kajian (*focus of study*), yang mencakup kegiatan memilih masalah yang memenuhi syarat kelayakan dan kebermaknaan, (2) pengembangan kepekaan teoretik dengan menelaah bahan pustaka yang relevan dan hasil kajian sebelumnya, (3) penentuan kasus atau bahan telaah, yang meliputi kegiatan memilih dari mana dan dari siapa data diperoleh, (4) pengembangan protokol pemerolehan dan pengolahan data, yang mencakup kegiatan menetapkan piranti, langkah dan

³²Mudjia Rahardjo, "Studi Kasus Dalam Penelitian Kualitatif: Konsep Dan Prosedurnya", *Program Pascasarjana*, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2017, 22.

teknik pemerolehan dan pengolahan data yang digunakan, (5) pelaksanaan kegiatan pemerolehan data, yang terdiri atas kegiatan mengumpulkan data lapangan atau melakukan pembacaan naskah yang dikaji, (6) pengolahan data perolehan, yang meliputi kegiatan penyandian (*coding*), pengkategorian (*categorizing*), perbandingan (*comparing*), dan pembahasan (*discussing*), (7) negosiasi hasil kajian dengan subjek kajian, dan (8) perumusan simpulan kajian, yang meliputi kegiatan penafsiran dan penyatu-paduan (*interpreting and integrating*) temuan ke dalam bangunan pengetahuan sebelumnya, serta saran bagi kajian berikutnya.

8. Analisis Studi Kasus

a. Analisis Perkasus

Dalam analisis perkasus ini peneliti melakukannya secara terpisah, dalam hal ini akan dilakukan kajian teoritik seputar tema yang akan dikaji. Setelah dilakukan kajian teoritik mengenai tema penelitian maka akan dilakukan pengembangan protokol pemerolehan dan pengolahan data, yang mencakup kegiatan menetapkan piranti, langkah dan teknik pemerolehan dan pengolahan data mengenai manajemen peningkatan mutu tenaga pendidik. Kemudian pengumpulan data dilakukan di setiap sekolah secara bergantian untuk mendapatkan

data tentang manajemen peningkatan mutu tenaga pendidik. Setelah data lapangan didapat maka dilakukan penyandian (*coding*), pengkategorian (*categorizing*), perbandingan (*comparing*), dan pembahasan (*discussing*) terkait tema manajemen peningkatan mutu tenaga pendidik, tidak lupa setelah itu dilakukan negosiasi hasil kajian dengan subjek kajian, kemudian langkah terakhir adalah perumusan simpulan kajian, yang meliputi penafsiran dan penyatu-paduan temuan ke dalam bangunan pengetahuan sebelumnya.

b. Analisis Antar Kasus

Dalam analisis antar kasus dalam penelitian ini peneliti hanya membandingkan hasil penelitian untuk kemudian dikomparasikan dan didialogkan dengan teori atau pengetahuan sebelumnya untuk kemudian ditemukan bentuk ideal dari manajemen peningkatan mutu tenaga pendidik.

E. TEMUAN

Temuan dalam hal ini dimaksudkan sebagai gambaran awal temuan sementara berdasarkan kajian teori dan data lapangan sementara untuk diuji ulang dalam penelitian selanjutnya.

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa baik di Madrasah Aliyah Nu Ibtidaul Falah Samirejo Dawe Kudus maupaun di MA Al-Khoiriyah Semarang menerapkan manajemen untuk

meningkatkan kompetensi tenaga pendidik sebagai upaya penjaminan mutu lembaga pendidikan dalam kaitanya dengan SDM tenaga pendidik. Sebagaimana Salis dalam hal ini sebenarnya merupakan bentuk adaptasi lembaga agar tetap eksis ditengah persaingan.³³

Penerapan manajemen tenaga pendidikan di Madrasah Aliyah Nu Ibtidaul Falah Samirejo Dawe Kudus dan di MA Al-Khoiriyah Semarang dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan merupakan program yang diinisiasi oleh kepala madrasah dengan berbagai program yang diadakan untuk tenaga pendidik. Dengan pelaksanaan program-program tersebut maka diharapkan meningkatnya mutu pendidikan madrasah dengan ditandai meningkatnya SDM tenaga pendidik sebagai garda terdepan pendidikan madrasah.

F. SISTEMATIKA PEMBAHASAN

Penulisan tesis ini memuat tiga bagian yaitu awal, inti, dan akhir. Bagian awal dari tesis ini berisikan halaman judul, abstrak, pengesahan, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar, dan daftar isi.

³³ Baca Edward Sallis, *Total Quality Management in Education*, (Jogjakarta: IRCiS, 2006), 44. Madrasah sebagai lembaga pendidikan memiliki unsur adaptif sehingga masih dapat bertahan. Baca Mahfud Junaedi, *Madrasah di Pesisiran Jawa : Kasus Madrasah di Kecamatan Wedung Kabupaten Demak*, Disertasi, (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2013).

Adapun bagian inti tesis terdiri dari lima bagian yaitu: pendahuluan, kajian teori, metode penelitian, serta hasil penelitian dan pembahasan.

BAB I PENDAHULUAN

Bagian pendahuluan terdiri dari judul, latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan tesis.

BAB II KAJIAN TEORI

Memuat tentang sejumlah kajian pustaka atau kajian teori yang sesuai dengan tema penulisan mengenai “Manajemen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Aliyah NU Ibtidaul Falah Samirejo Dawe Kudus dan Madrasah Aliyah Al Khoiriyyah Semarang” antara lain, gambaran manajemen pembelajaran, pembelajaran matematika, dan minat belajar siswa.

BAB III MENEJEMEN TENAGA PENDIDIK

Memuat tentang sejarah, letak geografis, visi, misi, tujuan Madrasah, kompetensi tenaga pendidik dan perencanaan peningkatan mutu tenaga pendidik.

BAB IV PERENCANAAN, PENERAPAN DAN EVALUASI MENEJEMEN PENINGKATAN MUTU TENAGA PENDIDIK

Bagian ini merupakan jawaban dari rumusan masalah ke dua dan ketiga mengenai penerapan manajemen peningkatan mutu tenaga pendidik, yang mana penulis menjadikannya satu bab karena ada kesinambungan pembahasan di dalamnya

BAB V PENUTUP

Memuat kesimpulan, implikasi, rekomendasi atau implikasi dari hasil penelitian dan penutup

Bagian akhir tesis berisi tentang daftar pustaka, daftar lampiran yang mendukung tesis, dan daftar riwayat hidup.

BAB II

MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN MADRASAH ALIYAH

A. Landasan Teori

1. Manajemen

Kata manajemen bersal dari bahasa Latin , yaitu dari asal kata *mantis* yang berarti tangan dan *agree* yang berarti melakukan. Kata-kata itu digabung menjadi kata kerja managere yang artinya menangani. Managere diterjemahkan ke dalam bahasa inggris dalam bentuk kata kerja to manage, dengan kata benda management, dan manager untuk orang yang melakukan kegiatan manajemen. Akhirnya management diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia menjadi manajemen atau pengelolaan.³⁴

Kata *Manajemen* berasal dari bahasa Perancis kuno *ménagement*, yang memiliki arti "seni melaksanakan dan mengatur." Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.³⁵

³⁴ Brantas, *Dasar-Dasar Manajemen*. (Alfabeta. 2009), 16

³⁵ Malayu Hasibuan, *Dasar-dasar Perbankan*, (Jakarta, Bumi Aksara),

Istilah manajemen memiliki berbagai pengertian, secara universal manajemen adalah penggunaan sumberdaya organisasi untuk mencapai sasaran dan kinerja yang tinggi dalam berbagai tipe organisasi profit maupun non profit.

Menurut para ahli, manajemen itu sendiri berkaitan erat dengan style, seni dan proses yang hidup dan dinamis dalam lingkup organisasi dalam upayanya untuk mencapai tujuan serta bagaimana tujuan tersebut dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Luther Gulick memberikan definisi manajemen sebagai suatu cabang ilmu pengetahuan yang berusaha secara sistematis untuk memahami mengapa dan bagaimana manusia bekerja bersama untuk mencapai tujuan dan membuat sistem kerja sama ini lebih baik bermanfaat bagi manusia³⁶

Sehingga dengan demikian manajemen merupakan alat untuk memastikan suatu tujuan tertentu dapat tercapai dengan baik. Maka di dalam manajemen akan selalu melibatkan perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan. Lebih terperinci lagi Terry dalam Anthoillah menjelaskan tentang manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan.³⁷ Secara lebih lanjut akan diterangkan tentang

36 George R Terry, *Prinsip-prinsip Manajemen*. (Jakarta; Bumi Aksara, 2006), 9

37 Anton Anthoillah, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2013), 98-114.

menejemen yang berkaitan dengan tenaga pendidik sebagai berikut;

a. Menejemen SDM

Dalam menejemen SDM kepala madrasah memiliki peranan penting sebagai seorang menejer dalam mendayagunakan personalia. Menejemen sumber daya manusia adalah teknik atau prosedur yang berhubungan dengan pengelolaan dan pendayagunaan personalia sekolah/madrasah atau instansi (SDM), baik tenaga edukatif maupun tenaga administratif secara efektif dan efisien banyak tergantung pada kemampuan kepala sekolah/madrasah baik sebagai manager dan pemimpin pada lembaga pendidikan tersebut.³⁸

Sehingga dalam menejemen SD mini memiliki empat tujuan, yaitu;³⁹

- 1) Tujuan Kemasyarakatan/sosial. Tujuan social manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat seraya meminimalkan dampak negatif tuntutan itu terhadap organisasi.

³⁸ Baharuddin dan Moh. Makin, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Malang: UIN-Maliki Press, 2010), 61.

³⁹A. Padil, . (2014). Manajemen sumber daya manusia.

- 2) Tujuan Organisasional. Tujuan organisasional departemen sumber daya adalah sasaran (target) formal organisasi yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Departemen sumber daya manusia dibentuk untuk membantu para manajer mencapai tujuan organisasi.
- 3) Tujuan Fungsional. Tujuan fungsional merupakan tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Departemen sumber daya manusia semakin dituntut menyediakan program-program rekrutmen, pelatihan, pengembangan yang inovatif serta menemukan pendekatan manajemen yang akan menahan dan memotivasi orang-orang terbaik.
- 4) Tujuan Pribadi. Tujuan pribadi adalah tujuan dari setiap anggota organisasi yang hendak dicapai melalui aktivitasnya di dalam organisasi. Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah membantu para karyawan mencapai tujuan pribadi tersebut meningkatkan kontribusi para karyawan terhadap organisasi

Dengan demikian manajemen SDM adalah bagaimana seorang manajer menggerakkan karyawan/ personalias dalam menjalankan tugasnya dalam upaya mewujudkan kepentingan organisasi. Dalam hal ini kepala madrasah adalah manajer yang menjadikan tenaga pendidik sebagai

target formal yang terlebih dahulu memperhatikan kebutuhan masyarakat terkait pendidikan untuk seterusnya dilakukan dengan mempertahankan kontribusi terhadap madrasah, sehingga pada akhirnya tercapainya tujuan pribadi yang selaras dengan tujuan organisasi sehingga manajemen SDM akan berjalan dengan baik.

b. Peningkatan Menejen SDM

Peningkatan manajemen SDM digunakan untuk mendapatkan SDM yang memiliki kualitas yang tinggi sehingga dengan kepentingan yang sesuai dengan organisasi/lembaga terkait oleh karenanya dalam meningkatkan mutu SDM dilakukan dengan cara sebagai berikut;⁴⁰

- 1) Perencanaan kebutuhan SDM; Dengan perencanaan ini maka tujuan tersebut dapat tercapai sesuai harapan, sehingga dalam perencanaan ini perlu adanya job analysis, yakni proses mendeskripsikan dan pencatatan tentang jabatan/pekerjaan yang didasarkan pada uraian pekerjaan (job description) yang meliputi komponen-komponen, seperti: tugas-tugas, tujuan, tanggung jawab, kondisi kerja dan karakteristiknya. Setelah itu dibuatlah job specification (spesifikasi jabatan) yang memuat uraian tentang keterampilan-keterampilan, pengetahuan dan

⁴⁰ Baharuddin dan Moh. Makin, *Manajemen Pendidikan Islam*, 63-65

kemampuan serta kepribadian yang diperlukan individu untuk melaksanakan jenis jabatan tertentu.

- 2) Rekrutmen SDM; Seleksi adalah proses pengumpulan data guna menilai dan memutuskan secara legal siapa yang dapat diangkat sebagai staf berdasarkan kepentingan individu dan organisasi untuk jangka pendek dan panjang. Sedangkan penempatan merupakan upaya untuk menjamin bahwa kebutuhan jabatan dan karakteristik organisasi sangat cocok dengan keterampilan-keterampilan, pengetahuan, kemampuan preferensi, minat dan kepribadian yang dimiliki oleh calon pegawai atau anggota organisasi tersebut.
- 3) Penilaian prestasi kerja dan kompensasi; Dengan penilaian kinerja karyawan seperti ini, sangat dimungkinkan terbangun etos kerja dan penciptaan produk yang baik sekaligus.
- 4) Pelatihan dan pengembangan; merupakan suatu usaha peningkatan prestasi kerja para personalia saat ini dan di masa datang, dengan kegiatan peningkatan pengetahuan dan keterampilan mereka dalam belajar. Hal ini juga diungkapkan oleh Latif bahwa dalam pengembangan SDM, pendidikan memiliki nilai strategis dan mempunyai peran penting sebagai suatu investasi di masa depan. Karena secara teoretis, pendidikan adalah dasar dari pertumbuhan ekonomi, dasar dari perkembangan

sains dan teknologi, mengurangi kemiskinan dan ketimpangan dalam pendapatan, dan peningkatan kualitas peradaban manusia pada umumnya.⁴¹

- 5) Penciptaan dan pembinaan hubungan kerja yang efektif; Suatu lembaga pendidikan yang telah memiliki sejumlah personalia perlu pemeliharaan dengan memberikan penghargaan dan menyediakan kondisi kerja yang menarik, sehingga membuat mereka betah di tempat kerja. Sebagai bagian dari usaha tersebut, lembaga pendidikan harus menciptakan dan mempertahankan hubungan kerja yang efektif dengan para personalia, sehingga tercipta suasana kerja yang kondusif.

Lima langkah dalam pengelolaan SDM tersebut merupakan langkah yang digunakan dalam menejemen sumber daya yang dapat digunakan dalam melakukan pengembangan personalia atau SDM. Dengan diberlakukannya langkah-langkah tersebut maka kualitas SDM bahkan organisasi/lembaga akan tetap adaptif dan mampu bertahan.

⁴¹ Abdul Latif, *Pengembangan Sumber Daya Manusia yang Berkualitas Menghadapi Era Pasar Bebas*, (Jakarta: DPP HIPPI, 1996), 11.

2. Tenaga pendidik

Tenaga pendidik merupakan suatu bagian penting pendidikan yang mana ia adalah tulang-punggung tegaknya pendidikan. Selain daripada itu tenaga pendidik merupakan ujung tombak untuk mewujudkan tercapainya suatu amanah UUD guna mencerdaskan kehidupan bangsa. Oleh karena guna memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai tenaga pendidik secara lebih rinci akan dijelaskan berikut;

a. Pengertian Tenaga Pendidik

Tenaga pendidik adalah profesi yang sangat erat kaitannya dengan dunia pendidikan. Hal tersebut dapat dilihat dalam Undang-undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang menyatakan bahwa tenaga pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.⁴² Bilamana merujuk kepada Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 1992 tentang Tenaga Pendidikan maka tenaga pendidik adalah tenaga kependidikan yang bertugas

⁴² Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003, *Sistem Pendidikan Nasional*, Bab I Pasal 1.

membimbing, mengajar, dan/atau melatih peserta didik.⁴³ Tenaga pendidik terdiri atas pembimbing, pengajar, dan pelatih.⁴⁴ Dalam arti yang lebih luas pendidikan tidak hanya tercakup pada pendidikan bangku sekolah namun juga pendidikan selalu berjalan dalam kehidupan manusia, sebagaimana Nurdianzah mengatakan bahwa pendidikan selalu berkaitan dengan kehidupan manusia secara keseluruhan dan hal ini biasanya yang berkembang dalam masyarakat.⁴⁵

Pendidik adalah orang dewasa yang bertanggungjawab memberi bimbingan atau bantuan kepada anak didik dalam perkembangan jasmani dan rohaninya agar mencapai kedewasaannya, mampu melaksanakan tugasnya sebagai makhluk Allah SWT., khalifah di permukaan bumi, sebagai makhluk sosial dan sebagai individu yang sanggup berdiri sendiri. Adapun pendidik Islam adalah individu yang melaksanakan tindakan mendidik secara Islami dalam satu situasi pendidikan Islam untuk mencapai tujuan yang diharapkan.⁴⁶

⁴³ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 1992, *Tenaga Pendidikan*, Bab I Pasal 1.

⁴⁴ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 1992, *Tenaga Pendidikan*, Bab I Pasal 3.

⁴⁵ Nurdianzah, Erry. "Akulturasi Budaya dalam Dakwah Sultan Hadirin di Desa Loram Kulon Kecamatan Jati Kabupaten Kudus." *Jurnal Penelitian Sejarah dan Budaya Vol 6.2* (2020).

⁴⁶ Nur Uhbiyati, *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan Islam*, (Semarang: Fakultas Tarbiyah IAIN Walisongo Semarang, 2012), 141.

Istilah yang lazim dipergunakan untuk pendidik yaitu guru.⁴⁷ Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada RA, MI, MTs, MA, dan MAK. Guru Madrasah harus memiliki kualifikasi umum, kualifikasi akademik, dan kompetensi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.⁴⁸

Secara eksplisit, memang tidak ditemukan ayat-ayat Al-Qur'an yang berbicara tentang pendidik. Namun secara implisit, Al-Qur'an membicarakan tentang pendidik. Pendidik memiliki arti dan peranan sangat penting, hal ini disebabkan karena ia memiliki tanggung jawab dan menentukan arah pendidikan. Itulah sebabnya Islam sangat menghargai dan menghormati orang-orang yang berilmu pengetahuan dan bertugas sebagai pendidik. Islam mengangkat derajat mereka dan memuliakan mereka melebihi dari pada orang Islam lainnya yang tidak berilmu pengetahuan dan bukan pendidik.⁴⁹ Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an Surah Al-Mujadalah ayat 11, yang artinya;

“Hai orang-orang beriman apabila dikatakan kepadamu: “Berlapang-lapanglah dalam majelis”, maka lapangkanlah niscaya Allah SWT. akan memberi

⁴⁷ Nur Uhbiyati, *Dasar-dasar Ilmu...*, 146.

⁴⁸Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 90 Tahun 2013, *Penyelenggaraan Pendidikan Madrasah*, Bab I Pasal 1.

⁴⁹ Nur Uhbiyati, *Ilmu Pendidikan Islam (IPI)*, (Bandung: Pustaka Setia, 1997), 91.

kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: “Berdirilah kamu”, maka berdirilah, niscaya Allah SWT. akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.”⁵⁰

Dari definisi tenaga pendidik tersebut dapat dipahami bahwa tenaga pendidik terdiri atas pembimbing, pengajar (pada jenjang pendidikan dasar dan menengah disebut guru dan jenjang pendidikan tinggi disebut dosen), dan pelatih (seperti tutor, instruktur, pelatih olahraga/kesenian/keterampilan). Sedangkan tenaga pendidik/ guru Madrasah Tsanawiyah adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada jenjang MA.

b. Tugas, Hak dan Kewajiban Tenaga Pendidik

Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, menjelaskan bahwa tenaga pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan,

⁵⁰ Kementrian Agama RI, *Al-Qur'an dan Tafsirnya Juz 28-30*, Jilid 10, (Jakarta: Widya Cahaya, 2011), 22.

serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.⁵¹

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya secara profesional tenaga pendidik harus memiliki kompetensi yang disyaratkan baik oleh peraturan pemerintah maupun kebutuhan masyarakat antara lain:⁵²

- 1) Pendidik harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
- 2) Pendidik untuk pendidikan formal pada jenjang pendidikan usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi dihasilkan oleh perguruan tinggi terakreditasi.

Mereka pun memiliki hak dan kewajiban dalam melaksanakan tugas yaitu:⁵³

- 1) Pendidik berhak memperoleh:
 - a) Penghasilan dan jaminan kesejahteraan sosial yang pantas dan memadai
 - b) Penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja

⁵¹ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003, *Sistem Pendidikan Nasional*, Bab XI Pasal 39.

⁵² Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003, *Sistem Pendidikan Nasional*, Bab XI Pasal 42.

⁵³ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003, *Sistem Pendidikan Nasional*, Bab XI Pasal 40.

- c) Pembinaan karier sesuai dengan tuntutan pengembangan kualitas
 - d) Perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas dan hak atas hasil kekayaan intelektual
 - e) Kesempatan untuk menggunakan sarana, prasarana, dan fasilitas pendidikan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.
- 2) Pendidik berkewajiban:
- a) Menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis.
 - b) Memunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan
 - c) Memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

Jadi tenaga pendidik memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan keberhasilan pendidikan. Diantaranya yaitu terciptanya kemudahan dan keberhasilan siswa dalam belajar. Pendidik akan kesulitan melaksanakan tugasnya sebagai guru apabila tidak didukung dengan sarana prasarana yang memadai dan tidak dilengkapi pelayanan perpustakaan dan sumber belajar lain yang mendukung.

3. Madrasah Aliyah

Madrasah dalam bahasa Arab adalah bentuk kata keterangan tempat (*zharaf makan*) dari akar kata "*darasa*". Secara harfiah Madrasah diartikan sebagai tempat belajar para pelajar, atau tempat untuk memberikan pelajaran. Dari akar kata "*darasa*" juga bisa diturunkan kata "*midras*" yang mempunyai arti buku yang dipelajari atau tempat belajar, kata "*al-midras*" juga diartikan sebagai rumah untuk mempelajari kitab Taurat.⁵⁴

Dalam perkembangannya madrasah yang didirikan di Indonesia tidak hanya untuk mengajarkan ilmu pengetahuan agama dan nilai-nilai Islam, tetapi juga memasukkan pelajaran yang diajarkan di sekolah-sekolah yang diselenggarakan pemerintah Hindia Belanda, seperti madrasah Adabiyah di Sumatera Barat, dan madrasah yang diselenggarakan oleh Muhammadiyah, Persatuan Islam, dan PUI di Majalengka.⁵⁵

Oleh karenanya tidak mengherankan jika sekarang ini madrasah dikelola dengan sedemikian rupa bentuk menajemennya agar tetap mengikuti perkembangan zaman dan tetap mampu survive. Dalam dunia pendidikan hal demikian diungkapkan oleh Sallis bahwa pendidikan erat kaitanya dengan dunia manajemen industry, yang mana dalam hal ini menuntut

⁵⁴ A.W. Munawwir, *Kamus Arab-Indonesia*, (Surabaya: Pustaka Progresif, 2002), 300.

⁵⁵ Samsul Nizar (Editor), *Sejarah Pendidikan Islam: Menelusuri Jejak Sejarah Pendidikan Era Rasulullah Sampai Indonesia*, (Jakarta: Kencana, 2008) hlm. 201

suatu lembaga pendidikan atau pendidikan itu sendiri untuk adaptif.⁵⁶

Lebih lanjut madrasah sebagai lembaga pendidikan memiliki beberapa tingkatan, seperti ibtidaiyah, tsanawiyah, dan aliyah. Tingkatan yang disebutkan terakhir ini merupakan pendidikan tingkat tinggi dalam tingkatan sekolahan, seperti jika kita mengacu pada Peraturan Menteri Agama No. 7 tahun 1952 yang berlaku untuk seluruh wilayah RI, pemerintah menetapkan peraturan yang menyatakan bahwa jenjang pendidikan Madrasah Lanjutan Atas (sekarang Madrasah Aliyah), lama belajar 3 tahun setelah tamat madrasah tsanawiyah.⁵⁷ Dengan demikian madrasah aliyah sebagai lembaga pendidikan Islam yang tidak hanya mengajarkan ilmu agama saja merupakan lembaga pendidikan yang dapat disetarakan dengan sekolah menengah atas.

4. Mutu Pendidikan

a. Pengertian Mutu

Mutu merupakan salah satu istilah yang dinamis yang terus bergerak; jika bergerak maju dikatakan mutunya bertambah baik sebaliknya jika bergerak mundur dikatakan

⁵⁶ Baca Edward Sallis, *Total Quality Management in Education*, (USA: Quicksilver Drive Sterling, 2012), 8-10.

⁵⁷ Depag R1, *Pendidikan Islam dan Pendidikan Nasional, Paradignia Baru* (Jakarta, Dirjen Binbaga, 2005), hlm. 45

mutunya merosot. Mutu dapat diartikan superiority atau excellence yaitu melebihi standar umum yang berlaku. Sesuatu dikatakan bermutu jika terdapat kecocokan antara syarat-syarat yang dimiliki oleh benda yang dikehendaki dengan maksud dari orang yang menghendaknya. Misalnya mutu proses pembelajaran cocok dengan apa yang diharapkan oleh siswa, makin jauh melampaui apa yang diharapkan makin bermutu, jika terjadi sebaliknya, makin tidak bermutu.⁵⁸ Mutu merupakan kondisi suatu produk/ hasil yang sesuai dengan standard dan memuaskan pelanggan. Konsep tentang mutu pendidikan dengan demikian juga diartikan secara berbeda-beda tergantung pada situasi, kondisi dan sudut pandang. Ada yang berpendapat bahwa mutu pendidikan ditandai dengan kesesuaian dengan kondisi dan kebutuhan, daya tarik pendidikan yang besar, efektivitas program, serta efisiensi dan produktivitas kegiatan. Sementara itu masyarakat umum berpendapat bahwa mutu yang utama adalah besarnya lulusan sekolah dengan nilai yang tinggi.⁵⁹

b. Pendidikan

Menurut UU SISDIKNAS No.20 tahun 2003, Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar

⁵⁸ Kompri, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung, Alfabeta: t.th), 152

⁵⁹ Kompri, *Manajemen Pendidikan...*, 153

peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.⁶⁰ Proses pendidikan adalah proses pendewasaan seseorang melalui bimbingan orang dewasa, sehingga pendidikan hal ini ditempatkan sebagai hal yang penting dalam membangun kedewasaan seseorang. Seperti Firman Allah dalam QS al-Mujadalah ayat 11 yang berbunyi;

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اِذَا قِيْلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوْا فِى الْمَجٰلِسِ فَاَفْسَحُوْا
 يَفْسَحِ اللّٰهُ لَكُمْ وَاِذَا قِيْلَ اَنْشُرُوْا فَاَنْشُرُوْا يَرْفَعِ اللّٰهُ الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا
 مِنْكُمْ وَالَّذِيْنَ اٰتَوْا الْعِلْمَ دَرَجٰتٍ وَاللّٰهُ بِمَا تَعْمَلُوْنَ خَبِيْرٌ ﴿۱۱﴾

Artinya; "Wahai orang-orang yang beriman! Apabila dikatakan kepadamu, "Berilah kelapangan di dalam majelis-majelis, maka lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan, "Berdirilah kamu," maka berdirilah, niscaya Allah akan mengangkat (derajat) orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-

⁶⁰ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003, *Sistem Pendidikan Nasional*, Bab I Pasal 1.

orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Dan Allah Mahateliti apa yang kamu kerjakan."⁶¹

Menurut Crow and Crow seperti yang dikutip oleh Tirtaraharda dan Suka dalam bukunya mengatakan bahwa pendidikan adalah proses yang berisikan berbagai macam kegiatan yang cocok bagi individu untuk kehidupan sosialnya dan membantu meneruskan adat dan budaya serta kelembagaan social dari generasi ke generasi.⁶²

Ki Hajar Dewantara dalam bukunya Din Wahyudin mengartikan pendidikan sebagai daya upaya untuk memajukan budi pekerti, pikiran serta asmani anak, agar dapat memajukan kesempurnaan hidup yaitu hidup dan menghidupkan anak yang selaras dengan alam dan masyarakat. Paulo freire ia mengatakan, pendidikan merupakan alan menu pembebasan yang permanen dan terdiri dari dua tahap. Tahap pertama adalah masa dimana manusia menadi sadar akan pembebasan merka, dimana melalui praksis mengubah keadaan itu.tahap kedua dibangun atas tahap yang pertama, dan merupakan sebuah proses tindakan cultural yang membebaskan.⁶³

⁶¹ Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahan,(Bandung : CV Penerbit JArt, 2005), 632

⁶² Tirtaraharda, Umar Dan S.L. La Sula, *Pengantar Pendidikan*,(Akarta: Rineka Cipta, 2005), 40

⁶³ Din Wahyudin, dkk, *Pengantar Pendidikan*,(Akarta; Universitas Terbuka, 2009), Cet 17, 3.3

Peningkatan mutu harus bertumpu pada lembaga pendidikan untuk secara terus-menerus dan berkesinambungan untuk meningkatkan kapasitas dan kemampuan organisasinya guna memenuhi tuntutan dan kebutuhan peserta didik dan masyarakat. Dalam manajemen peningkatan mutu terkandung upaya : (1) mengendalikan proses yang berlangsung di lembaga pendidikan, baik kurikuler maupun administrasi, (2) melibatkan proses diagnosis dan proses tindakan untuk menindaklanjuti diagnosis, (3) peningkatan mutu harus didasarkan atas data dan fakta, baik yang bersifat kualitatif maupun kuantitatif, (4) peningkatan mutu harus dilaksanakan secara terus-menerus dan berkesinambungan, (5) peningkatan mutu harus memberdayakan dan melibatkan semua unsur yang ada di lembaga pendidikan, dan (6) peningkatan mutu memiliki tujuan yang menyatakan bahwa sekolah atau madrasah dapat memberikan kepuasan kepada peserta didik, orangtua, dan masyarakat⁶⁴

Ada dua faktor yang dapat menelaskan mengapa upaya perbaikan mutu pendidikan selama ini kurang atau tidak berhasil. *Pertama*, strategi pembangunan pendidikan selama ini lebih bersifat *input oriented*. Strategi yang demikian lebih berstandar kepada asumsi bahwa bilamana

⁶⁴ Prim Masrokan Mutohar. *Manajemen Mutu Sekolah: Strategi Peningkatan Mutu Dan Daya Saing lembaga Pendidikan Islam*, (Yogyakarta, Ar-Ruzz Media: 2014), 277.

semua input pendidikan telah dipenuhi, seperti penyediaan buku-buku (materi ajar) dan alat belajar lainnya, maka secara otomatis lembaga pendidikan(sekolah) akan dapat menghasilkan output (keluaran) yang bermutu sebagaimana yang diharapkan, ternyata strategi input-output yang diperkenalkan oleh teori *education production function* tidak berfungsi sepenuhnya di lembaga pendidikan, melainkan hanya terjadi dalam institusi ekonomi dan industry.

Kedua, pengelolaan pendidikan selama ini lebih bersifat *macro oriented*, diatur oleh aturan birokrasi ditingkat pusat. Akibatnya, banyak faktor yang diproyeksikan ditingkat makro (pusat) tidak terjadi atau tidak beralasan sebagaimana mestinya di tingkat mikro (sekolah). Atau dengan singkat dapat dikatakan bahwa kompleksitasnya cakupan permasalahan pendidikan, seringkali tidak dapat terpikirkan secara utuh dan akurat oleh birokrasi pusat.⁶⁵

Dengan demikian beberapa penawaran konsep mengenai peningkatan mutu pendidikan bahwa peningkatan mutu pendidikan tidak hanya terfokus pada bagaimana tenaga pendidik memerankan perannya sebagai objek dan sekaligus subjek namun hal ini juga terkait dengan peran kepala madrasah dalam mengorganisir, dan melakukan pengawasan sehingga perencanaan yang telah dilakukan

⁶⁵ Fatah Syukur, *Manajemen Pendidikan Berbasis pada Madrasah*, (Semarang, Pustaka Riski Putra 2013), 38.

sebelumnya untuk mencapai tujuan berjalan dengan baik dan sesuai dengan rencana.

5. Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Aliyah

Peningkatan mutu pendidikan khususnya di Madrasah Aliyah tidak akan lepas dengan manajemen, sebab manajemen berperan sebagai; perencana, pengorganisasian, penggerakan, pengawasan. Hal ini dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sebagaimana Terry dalam Anthoillah menjelaskan tentang manajemen sebagai berikut;⁶⁶

- a. Planning (Perencanaan) yang merupakan kegiatan dengan usaha merumuskan program yang didalamnya memuat segala sesuatu untuk dilaksanakan, penentuan tujuan, kebijaksanaan, prosedur dan metode yang akan diikuti dalam usaha pencapaian tujuan. Langkah yang perlu dilakukan dalam membuat perencanaan adalah menetapkan sasaran dan mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat.
- b. Organizing (Pengorganisasian) yang merupakan suatu proses menghubungkan orang-orang yang terlibat dalam organisasi tertentu dan menyatupadukan tugas dan fungsinya dalam organisasi. Fungsi sendiri memiliki arti sebagai memberi struktur terutama dalam penyusunan/ penempatan personal,

⁶⁶ Anton Anthoillah, Dasar-Dasar Manajemen, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2013), 98-114.

perkerjaan-pekerjaan, dan pikiran-pikiran didalam struktur itu.

- c. Actuating (Penggerakan untuk bekerja) dalam manajemen memiliki berfungsi sebagai upanya untuk menggerakkan dan mengarahkan tenaga kerja supaya melakukan tugasnya sesuai dengan kewajibannya dan keahliannya untuk melaksanakan rencana dalam aktivitas yang diarahkan pada tujuan yang telah ditetapkan, melakukan komunikasi, dan pemberian motivasi.
- d. Controlling (Pengawasan/Pengendalian) Pengawasan memiliki artian sebagai kegiatan meneliti dan mengawasi suatu tindakan yang telah dilakukan agar berjalan dengan baik dan sesuai dengan peraturan yang telah dibuat atau sesuai dengan deskripsi kerja masing-masing personal. Pengawasan lebih menitikberatkan pada aspek kesadaran dan keikhlasan dalam bekerja.

Dengan demikian maka dalam meningkatkan mutu pendidikan di madrasah Aliyah maka perlu melibatkan semua pihak yang ada di dalam lembaga pendidikan Aliyah. Hal ini juga ditegaskan oleh Danim yang telah membagi menjadi lima factor dalam meningkatkan mutu pendidikan madrasah, yaitu; (1) Kepemimpinan Kepala sekolah; (2) Siswa/ anak sebagai pusat; (3) Pelibatan guru secara maksimal; (4) Kurikulum yang

dinamis; (5) Jaringan Kerjasama.⁶⁷ Dalam kerjasama ini tidak hanya terlepas pada kerjasama internal madrasah namun juga mencakup kerjasama antara lembaga bahkan dengan pihak lain di luar madrasah.

Madrasah Aliyah sebagai lembaga pendidikan Islam yang dalam sejarahnya berangkat dari pendidikan formal kini telah bertransformasi menjadi lembaga pendidikan formal. Dalam perkembangannya madrasah yang didirikan di Indonesia tidak hanya untuk mengajarkan ilmu pengetahuan agama dan nilai-nilai Islam, tetapi juga memasukkan pelajaran yang diajarkan di sekolah-sekolah yang diselenggarakan pemerintah Hindia Belanda, seperti madrasah Adabiyah di Sumatera Barat, dan madrasah yang diselenggarakan oleh Muhammadiyah, Persatuan Islam, dan PUI di Majalengka.⁶⁸ Maka dengan demikian penerapan prinsip-prinsip di atas dalam meningkatkan mutu pendidikan di madrasah Aliyah akan dapat tercapai.

Peningkatan mutu pendidikan di madrasah Aliyah dalam kaitannya dengan SDM secara terperinci dapat dilihat sebagai berikut;⁶⁹

⁶⁷ Sudarwan Danim, *Visi Baru Manajemen Sekolah*, (Jakarta : Bumi Aksar, 2007), 56

⁶⁸ Samsul Nizar (Editor), *Sejarah Pendidikan Islam: Menelusuri Jejak Sejarah Pendidikan Era Rasulullah Sampai Indonesia*, (Jakarta: Kencana, 2008) hlm. 201

⁶⁹ Baharuddin dan Moh. Makin, *Manajemen Pendidikan Islam*, 63-

- a. Perencanaan kebutuhan SDM; Dengan perencanaan ini maka tujuan tersebut dapat tercapai sesuai harapan, sehingga dalam perencanaan ini perlu adanya job analysis, yakni proses mendeskripsikan dan pencatatan tentang jabatan/pekerjaan yang didasarkan pada uraian pekerjaan (job description) yang meliputi komponen-komponen, seperti: tugas-tugas, tujuan, tanggung jawab, kondisi kerja dan karakteristiknya. Setelah itu dibuatlah job specification (spesifikasi jabatan) yang memuat uraian tentang keterampilan-keterampilan, pengetahuan dan kemampuan serta kepribadian yang diperlukan individu untuk melaksanakan jenis jabatan tertentu.
- b. Rekrutmen SDM; Seleksi adalah proses pengumpulan data guna menilai dan memutuskan secara legal siapa yang dapat diangkat sebagai staf berdasarkan kepentingan individu dan organisasi untuk jangka pendek dan panjang. Sedangkan penempatan merupakan upaya untuk menjamin bahwa kebutuhan jabatan dan karakteristik organisasi sangat cocok dengan keterampilan-keterampilan, pengetahuan, kemampuan preferensi, minat dan kepribadian yang dimiliki oleh calon pegawai atau anggota organisasi tersebut.
- c. Penilaian prestasi kerja dan kompensasi; Dengan penilaian kinerja karyawan seperti ini, sangat dimungkinkan terbangun etos kerja dan penciptaan produk yang baik sekaligus.

- d. Pelatihan dan pengembangan; merupakan suatu usaha peningkatan prestasi kerja para personalia saat ini dan di masa datang, dengan kegiatan peningkatan pengetahuan dan keterampilan mereka dalam belajar. Hal ini juga diungkapkan oleh Latif bahwa dalam pengembangan SDM, pendidikan memiliki nilai strategis dan mempunyai peran penting sebagai suatu investasi di masa depan. Karena secara teoretis, pendidikan adalah dasar dari pertumbuhan ekonomi, dasar dari perkembangan sains dan teknologi, mengurangi kemiskinan dan ketimpangan dalam pendapatan, dan peningkatan kualitas peradaban manusia pada umumnya.⁷⁰
- e. Penciptaan dan pembinaan hubungan kerja yang efektif; Suatu lembaga pendidikan yang telah memiliki sejumlah personalia perlu pemeliharaan dengan memberikan penghargaan dan menyediakan kondisi kerja yang menarik, sehingga membuat mereka betah di tempat kerja. Sebagai bagian dari usaha tersebut, lembaga pendidikan harus menciptakan dan mempertahankan hubungan kerja yang efektif dengan para personalia, sehingga tercipta suasana kerja yang kondusif.

⁷⁰ Abdul Latif, *Pengembangan Sumber Daya Manusia yang Berkualitas Menghadapi Era Pasar Bebas*, (Jakarta: DPP HIPPI, 1996), 11.

6. Manajemen Tenaga pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah Aliyah

Pelaksanaan merangsang guru dan personal sekolah lainnya melaksanakan tugas-tugas dengan antusias dan kemauan yang baik untuk mencapai tujuan dengan penuh semangat.⁷¹ Pelaksanaan bukan hanya tugas kepala sekolah, melainkan segenap guru dan personil yang lainnya.

Berikut definisi menurut George R. Terry, “pelaksanaan merupakan usaha untuk menggerakkan anggota-anggota kelompok demikian rupa hingga mereka berkeinginan dan berusaha untuk mencapai sasaran-sasaran yang bersangkutan, oleh anggota para anggota ingin mencapai ingin mencapai sasaran-sasaran itu.”⁷² Sedangkan menurut Prim Masrokan Mutohar, “pelaksanaan (*actuating*) merupakan upaya untuk menadikan perencanaan menjadi kenyataan dengan berbagai pengarahan dan pemotivasian agar setiap karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal sesuai dengan peran, tugas dan tanggung jawab.”⁷³

Dalam konteks pendidikan Islam, “penggerakan merupakan suatu upaya untuk menyuguhkan arahan serta bimbingan dan dorongan kepada seluruh SDM dari personil

⁷¹ Syaiful Sagala, *Manajemen Strategik Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, (Bandung, Alfabeta, 2013), 60

⁷² George R. Terry alih bahasa Winardi, *Asas-asas Manajemen*, (Bandung, Zlumni: 2012), 313

⁷³ Prim Masrokan Mutohar, *Manajemen Mutu Sekolah*, 48

yang ada di dalam suatu organisasi agar mampu menalankan tugasnya dengan penuh kesadaran yang tinggi”⁷⁴

Adapun fungsi pelaksanaan menurut Koontz dan O’donnel adalah hubungan erat antara aspek-aspek individual yang ditimbulkan dari adanya pengaturan terhadap bawahan untuk dapat dimengerti dan pembagian kerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi yang nyata. Dalam hal ini yang termasuk diantaranya: motivasi, kepemimpinan dan komunikasi.⁷⁵ Manajemen mempunyai fungsi pelaksanaan, adanya pelaksanaan yang dilakukan oleh kepala sekolah, guru memungkinkan organisasi beralasan dan perencanaan dilaksanakan.⁷⁶

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat dikatakan bahwa *actuating* (pelaksanaan) sebuah usaha menggerakkan semua orang yang terkait, supaya dapat secara bersama-sama menjalankan program kegiatan sesuai bidangnya masing-masing dengan cara yang baik dan benar. Dalam manajemen *actuating* (pelaksanaan) merupakan fungsi yang paling fundamental,”sebab merupakan bentuk pengupayaan berbagai jenis tindakan itu sendiri, mulain dari tingkat teratas sampai terbawah dari semua anggota kelompok, berusaha mencapai

⁷⁴ Suryo Broto,”*Manajemen Pendidikan di Sekolah*”, (Jakarta:Rineka Cipta,2010), 15

⁷⁵ Mamo Dan Triyo Suprayitno, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*, (Bandung,Refika Aditama,2008), 20.

⁷⁶ Soebagiyotmodiwiryo, *Manajemen Pendidikan Indonesia* , (Jakarta, Pt Ardadisya, 2000), 31.

sasaran organisasi sesuai rencana yang telah ditetapkan semula dengan cara yang benar dan baik. Meskipun diakui bahwa usaha-usaha perencanaan dan pengorganisasian bersifat vital, namun tidak ada output konkrit yang akan dihasilkan sampai mengimplementasi aktivitas-aktivitas yang diusahakan dan yang diorganisasikan.”⁷⁷Untuk maksud tersebut maka diperlukan tindakan *actuating* (penggerakan) atau usaha untuk menimbulkan action. Dalam *actuating* hal terpenting yang perlu diperhatikan adalah bahwa seorang tenaga pendidik akan termotivasi untuk mengerakan sesuatu apabila:”(1) mersa akin akan mampu mengerakan, (2) yakin bahwa pekerjaan tersebut memberikan mamfaat bagi dirinya, (3)tidak sedang dibebani oleh problem pribadi atau tugas lain yang lebih penting , atau mendesak, (4) tugas tersebut merupakan kepercayaan bagi yang bersangkutan dan (5) hubungan antar teman dalam organisasi tersebut harmonis.”⁷⁸

Dengan demikian pelaksanaan yang dilakukan kepala sekolah/madrasah, guru penting dalam manajemen. Kepala sekolah/madrasah, guru sebagai manager yang sudah pasti mempunyai kiat-kiat tertentu, seperti memberi motivasi, usaha untuk membangkitkan semangat kerja bawahanya.

⁷⁷ Donald S. feigenbaum”*The Power of Management Capital:Untulizing The New Drivers Of Innovation.*”(New York:mc. Graw hill,2003), 383.

⁷⁸ Mulyono,*Manajemen Administrasi dan Organisasi Pendidikan,* (Yogyakarta:Ar-Ruzz Media, 2008), 23.

Manajemen yang dibingkai dengan usaha membangkitkan semangat kerja bawahan akan mampu memberikan energi motivasi kepada bawahan secara alamiah religious: dikatakan sebagai alamiah religius karena pada dasarnya manusia mempunyai sifat tersebut, meskipun tidak dalam tataran sempurna, karena manusia tidak akan pernah luput dari kesalahan, tetapi paling tidak dalam konteks manajerial, manusia dapat mencontoh sebagaimana memberi motivasi kepada bawahan-bawahannya dalam pelaksanaan mencapai tujuan. Karena unsur manusia yang dominan ini, maka seorang kepala sekolah/madrasah dalam melaksanakan tugasnya, harus memerhatikan tiga hal, yaitu: (1) memerhatikan elemen-elemen manusia dalam semua tindakan-tindakan manajerial serta masalah-masalah; (2) mencari keterangan tentang kebutuhan apa yang dirasakan oleh setiap warga sekolah/madrasah dan berusaha memenuhi kebutuhan ini; (3) memerhatikan kebutuhan dan kepentingan kelompok yang ikut serta dan terlibat.⁷⁹

Mengingat pentingnya peningkatan mutu pendidikan guna mencapai tujuan pendidikan nasional, maka meningkatkan mutu pendidikan madrasah aliyah dengan menggerakkan tenaga pendidikan adalah merupakan langkah utama dan yang paling utama, sebab tenaga pendidik atau guru adalah merupakan sosok

⁷⁹ Baharudin & Moh Yakin, *Manajemen Pendidikan Islam Transformasi Menu Sekolah/Madrasah Unggul*, (Malang:UIN Maliki Press,2010), 106.

yang bersentuhan langsung dengan peserta didik. Oleh karena itu dalam mengelola tenaga pendidik agar tetap menjaga atau bahkan meningkatkan mutu pendidikan seorang kepala sekolah dalam hal pelaksanaan program yang bertindak sebagai penggerak sebaiknya memperhatikan terhadap tiga hal, yaitu; 1) memerhatikan elemen-elemen manusia dalam semua tindakan-tindakan manerial serta masalah-masalah; (2) mencari keterangan tentang kebutuhan apa yang dirasakan oleh setiap warga sekolah/madrasah dan berusaha memenuhi kebutuhan ini; (3) memerhatikan kebutuhan dan kepentingan kelompok yang ikut serta dan terlibat.⁸⁰

Sehingga dari sini sebelum dilakukan pelaksanaan maka dapat dimulai dengan melakukan perencanaan terlebih dahulu, sebab rencana merupakan hal yang penting dibuat untuk mencapai tujuan organisasi. Malayu S.P. Hasibuan mengemukakan betapa pentingnya perencanaan yaitu:

- a. Tanpa perencanaan berarti tidak ada tujuan yang ingin dicapai
- b. Tanpa perencanaan tidak ada pedoman pelaksanaan sehingga banyak pemborosan
- c. Perencanaan adalah dasar pengendalian, karena tanpa ada rencana pengendalian tidak dapat dilakukan

⁸⁰ Baharudin & moh yakin, *Manemen Pendidikan Islan Transformasi Menu Sekolah/Madrasah Unggul*, (Malang:UIN Maliki Press,2010), 106.

d. Tanpa perencanaan, tidak ada keputusan dan proses manajemen⁸¹

Perencanaan dapat dikatakan juga sebagai proses penentuan tujuan atau sasaran yang hendak dicapai dan menetapkan jalan dan sumber yang diperlukan untuk mencapai tujuan itu seefisien dan seefektif mungkin.⁸² Dengan demikian perencanaan merupakan bagian awal dari sebuah proses manajemen itu sendiri dalam memandu tindakan agar berjalan di jalur yang sesuai dan yang sudah direncanakan.

Dengan dilaksanakannya perencanaan untuk kemudian diteruskan menjadi tindakan, maka selanjutnya adalah melakukan evaluasi. Mengapa evaluasi penting untuk dilakukan?. Sebab hal ini setidaknya berkaitan untuk keberlanjutan suatu program yang telah direncanakan dan dilaksanakan guna tetap menjaga dari mutunya itu sendiri. Oleh karenanya tujuan evaluasi dapat dilihat dari dua segi, tujuan umum dan tujuan khusus. L. Pasaribu dan Sinjutak, menegaskan bahwa :

a. Tujuan umum dari evaluasi adalah sebagai berikut :

- 1) Mengumpulkan data – data yang membuktikan taraf kemajuan murid dalam mencapai tujuan yang diharapkan.
- 2) Memungkinkan pendidik/guru menilai aktivitas/pengalaman yang didapat.

⁸¹ Badrudin, *Dasar-dasar manajemen*, (Bandung: Alfabeta, 2015), 53

⁸² Nanang Fatah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, (Bandung; PT Remaja Rosdakarya), 40.

- 3) Menilai metode mengajar yang dipergunakan.
- b. Tujuan khusus dari evaluasi adalah berikut ini :
- 1) Merangsang kegiatan siswa.
 - 2) Menemukan sebab – sebab kemajuan atau kegagalan.
 - 3) Memberikan bimbingan yang sesuai dengan kebutuhan, perkembangan dan bakat siswa yang bersangkutan.
 - 4) Memperoleh bahwa laporan tentang perkembangan siswa yang diperlakukan orang tua dan lembaga pendidikan.
 - 5) Memperbaiki mutu pelajaran/cara belajar dan metode belajar.⁸³

Sedangkan dari fungsiya sendiri evaluasi dalam menejemen tenaga pendidikan, sebagai berikut;

- 1) Untuk memberikan umpan balik (*feedback*) kepada guru sebagai dasar untuk memperbaiki proses belajar – mengajar, serta mengadakan perbaikan program bagi murid.
- 2) Untuk memberikan angka yang tepat tentang kemajuan atau hasil belajar dari setiap murid. Antara lain digunakan dalam rangka pemberian laporan kemajuan belajar murid kepada orang tua, penentuan kenaikan kelas serta penentuan lulus tidaknya seorang murid.
- 3) Untuk menentukan murid di dalam situasi belajar – mengajar yang tepat, sesuai dengan tingkat kemampuan (dan karakteristik lainnya) yang dimiliki oleh murid.

⁸³ Abu Ahmadi, 199-200.

4) Untuk mengenal latar belakang (psikologis, fisik, dan lingkungan) murid yang mengalami kesulitan belajar, nantinya dapat dipergunakan sebagai dasar dalam pemecahan kesulitan – kesulitan belajar yang timbul.⁸⁴

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan yang berkait dengan tenaga pendidikan maka tiga hal penting yang harus selalu diperhatikan adalah mengenai, perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi. Sehingga dari siniseorang kepala sekolah dapat memenejemen dengan baik dan menggerakkan tenaga pendidik untuk selalu meningkatkan mutu pendidikan.

B. Kajian Pustaka

Kajian pustaka merupakan uraian yang berisi tentang hasil penelitian sebelumnya yang relevan dengan pembahasan yang ada di penelitian ini. Tujuanya adalah untuk mengetahui perkembangan penelitian dari tema yang sama.

Penelitian mengenai manajemen tenaga pendidik sudah dilakukan banyak peneliti. Karena dengan berbagai problematikanya, berkaca dari beberapa penelitian yang sudah pernah dilakukan sudah menghasilkan output yang unggul dalam meningkatkan mutu pembelajaran. Sekolah / madrasah layak menerapkan tenaga pendidik dengan efektif dan efesien

⁸⁴ Abu Ahmadi, dkk. *Psikologi Belajar*. (Jakarta : Rineka Cipta, 2013), 200-201.

untuk menjawab permasalahan-permasalahan yang sudah dijelaskan pada latar belakang. Hal ini tentunya semakin menggugah peneliti untuk melakukan penelitian lebih mendalam. Beberapa penelitian yang dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya:

Pertama, implementasi manajemen tenaga kependidikan,⁸⁵ oleh Bella Wiesiani, penelitian tersebut berjenis penelitian kualitatif dengan fokus pada perencanaan pegawai dengan menganalisis pekerjaan, mengadakan analisis jabatan, seleksi pegawai dalam pengadaan pegawai yang dilakukan perekrutan, memilih calon yang terbaik dan cakap, ujian lisan, tulisan, ujian praktek dalam pembinaan pegawai yang dilakukan, pembinaan tenaga kependidikan untuk meningkatkan kemampuan profesional, pembinaan untuk meningkatkan kontribusi setiap individu terhadap organisasi pendidikan, pembinaan untuk memenuhi tuntutan jabatan dalam promosi dan mutasi yang dilakukan, mengikuti latihan prajabatan, pengangkatan pegawai, penempatan dan penguasaan, dalam pemberhentian dan pensiunan ada pegawai yang berhenti atas kemauan dan permintaan sendiri apapun alasan ia diberhentikan.

⁸⁵ Bella Wiesiana, *Implementasi Manajemen Tenaga Kependidikan di SMP Al-Huda Lampung Selatan*” Sekripsi(Lampung, Fakultas Tabiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung, 2017)

Kedua, Karya Murni yang berjudul⁸⁶ “Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan” hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa aktivitas yang harus dilakukan mulai dari tenaga pendidik dan kependidikan itu masuk ke dalam organisasi pendidikan sampai akhirnya berhenti melalui proses perencanaan SDM, perekrutan, seleksi, penempatan, pemberian kompensasi, penghargaan, pendidikan dan latihan pengembangan dan pemberhentian. Manajemen tenaga kependidikan (guru dan pegawai) mutlak harus diterapkan oleh kepala sekolah agar dapat mendayagunakan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal. Sesuai dengan hal ini, maka seorang kepala sekolah harus dapat mencari, memposisikan, mengevaluasi, mengarahkan, memotivasi, dan mengembangkan bakat setiap guru dan pegawainya serta mampu menyelaraskan tujuan individu dan organisasi.

Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini sama-sama membahas mengenai aktivitas tenaga pendidik masuk dalam organisasi pendidik sehingga menciptakan sesuatu proses perekrutan, seleksi, penempatan atau pemberian kompensasi atau suatu penghargaan kepada tenaga pendidik bias dapat

⁸⁶ Murni, *Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan*, jurnal ar-raniry diakses pada 10 januari 2020

mengembangkan kompetensinya sehingga menciptakan suatu mutu pendidikan dalam lembaga tersebut.

Ketiga, Karya Moh. Zaini⁸⁷”Managemen Peningkatan Mutu Pendidikan Berbasis Madrasah (studi ,multikasus di MAN 1, MAN 2 Situbondo dan MA Syafi’iyah Kabupaten Situbondo)”. Bahwa hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa peningkaan mutu pendidikan dilakukan secara terus menerus dan berkelanjutan . madrasah dituntut mampu mengelola lembaganya secara dinamis, kreatif, inovatif dan responsife terhadap perkembangan dan perubahan masyarakat. Agar mutu pendidikan madrasah tetap terjaga, baik input-proses dan outcame-nya sesuai dengan standar mutu nasional (8 SNP) dan stakeholder, madrasah telah menerapkan manajemen peningkatan mutu berbasis madrasah (MPMBM), Penelitian tersebut bertujuan untuk menganalisis dan menemukan : (1) konsep menejemen peningkatan mutu pendidikan berbasis madrasah di MAN 1, MAN 2, dan MA Salafiyah Kabupaten Situbondo. (2) peran serta stakehorder dalam penerapan, pelaksanaan dan pengendalian peningkatan mutu pendidikan , dan (3) dampak peningkatan mutu pendidikan berbasis madrasah pada tiga lembaga tersebut. Persamaan dari hasil penelitian tersebut dengan penelitian ini sama-sama menuntut peningkatan mutu

⁸⁷ Moh. Zain, “*Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Berbasis Madrasah (Studi Multikasus di MAN 1, MAN 2 dan MA Salafiyah Syafi’iyah Kabupaten Situbondo)*”, (Disertasi, Universitas Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang), 2016, xi

pendidikan sehingga madrasah dituntut mampu mengelola lembaganya secara kreatif dan inovatif, agar mutu pendidikan dimadrasah tetap terjaga dan sesuai standar.

Karya Mohammad Yasin.⁸⁸ "Manajemen Mutu di Lembaga Pendidikan Berprestasi (Studi Multi Situs MAN 3 Kediri dan SMA Ar-Risalah Lirboyo Kediri), hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa MAN 3 Kediri dan SMA Ar-Risalah Lirboyo Kediri sudah menerapkan manajemen mutu mulai dari perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi untuk mewujudkan lembaga pendidikan berprestasi yang mengacu pada penerapan TQM in education (TQME pus SNP: 1) dalam kajiannya tersebut disebutkan bahwa dimulai dalam perencanaan: menetapkan visi dan misi sebagai pedoman mutu, komitmen terhadap penyelenggaraan sekolah berstandar SNP, proses pelayanan sekolah yang nyaman, peningkatan input kualitas peserta didik, menggunakan acuan mutu dari pemerintah, adanya perencanaan mutu pada tinjauan manajemen, peningkatan mutu input sekolah merupakan hasil dari program berkelanjutan, meningkatkan pelayanan dengan angket, adanya desain penjaminan mutu. 2). Pelaksanaan: menerapkan kurikulum nasional dan khas lembaga, pendidikan dan tenaga kependidikan memiliki kualifikasi minimal guru S. 1,

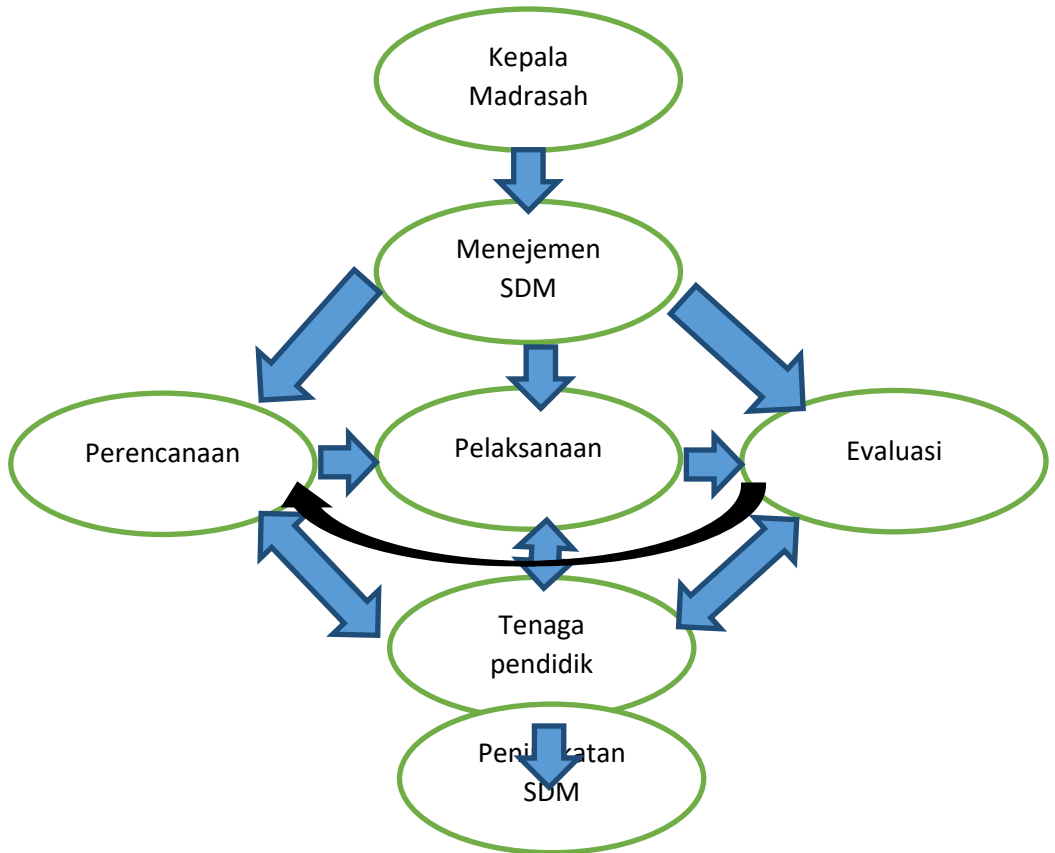
⁸⁸ Mohammad Yasin, "Manajemen Mutu di Lembaga Pendidikan Berprestasi (Studi Multi Situs MAN 3 Kediri dan Ar-Risalah Lirboyo Kediri)" 2017, ix

melanjutkan S. 2 dan S. 3, adanya kepuasan peserta didik dan orang tua sebagai user, lulusan 100% dan dibekali dengan skill, adanya sarana prasarana yang representative, pengelolaan pendidikan yang transparan, hubungan sekolah dengan masyarakat sangat dekat, adanya layanan khusus fasilitas penunjang belajar, 3). Evaluasi: melakukan evaluasi diri terhadap kinerja sekolah yang berbasis transparansi, akuntabilitas, efisiensi, dan efektivitas, melaksanakan hasil evaluasi diri sekolah, menyusun skala prioritas kegiatan dan program tindak lanjut terhadap hasil EDS dan hasil analisis konteks sebagai wujud dari perbaikan secara terus menerus.

Kajian yang dilakukan oleh Yasin memang memiliki kesamaan dengan apa yang peneliti lakukan dalam penelitian ini, kesamaan tersebut adalah mengenai penerapan manajemen penjamin mutu yang diterapkan di sekolah, namun kajian Yasin lebih fokus pada manajemen mutu semua yang ada di dalam sekolah yang ini tentunya berbeda dengan penelitian ini yang mana penelitian ini hanya mengkaji manajemen mutu tenaga pendidik saja. Selain daripada itu lokus penelitian terdahulu berbeda dengan lokus penelitian dalam penelitian ini.

C. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir dalam penelitian ini membantu peneliti dalam melakukan kajian tentang manajemen peningkatan mutu pendidik, sehingga akan digambarkan sebagai berikut;



Dalam manajemen peningkatan mutu tenaga pendidik dimulai dari kepala madrasah dengan melibatkan tenaga pendidik mengadakan program peningkatan mutu tenaga

pendidik yang meliputi perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi. Program peningkatan mutu tenaga pendidik ini bersifat berkelanjutan, yang mana setelah evaluasi akan dilakukan perencanaan ulang untuk kemudian diterapkan dan evaluasi sehingga menghasilkan SDM tenaga pendidik yang bermutu dan menjadikan lembaga pendidikan adaptif.

BAB III
MENEJEMEN TENAGA PENDIDIK DI MADRASAH
ALIYAH NU IBTIDAU FALAH SAMIREJO DAWE
KUDUS DAN MADRASAH ALIYAH AL KHOIRIYYAH
SEMARANG

A. Madrasah Aliyah Nu Ibtidaul Falah Samirejo Dawe Kudus

1. Sejarah

Sejarah berdirinya Madrasah Aliyah NU Ibtidaul Falah Samirejo Dawe Kudus disebabkan karena keperihatinan pengelola yayasan bahwa jarangya disekitar Desa Samirejo terdapat sekolah menengah atas/sederajat. Masyarakat Desa Sambirono harus pergi ke kota atau daerah sekitaran Menara Kudus jika ingin melanjutkan pendidikan setelah mereka lulus Tsanawiyah. Oleh karenanya berdirinya MA NU Ibtidaul Falah tidak bisa terlepas dari kondisi masyarakat sekitar Desa Sambirono yang berkeinginan untuk tetap melanjutkan pendidikan setelah mereka lulus dari tingkat pendidikan tsanawiyah. Selain daripada itu MA NU Ibtidaul Falah merupakan wadah belajar bagi mereka yang berkeinginan untuk belajar dengan keterbatasan perekonomian dan tidak jarang juga pihak MA NU Ibtidaul Falah memberikan keringanan pembayaran sekolah pada siswanya, bahkan ketika awal berdirinya madrasah ini system keuangan madrasah yang diterapkan pada siswanya cukup dengan seikhlasnya dan hal ini

tentunya jauh dari kata komersialisasi. Sehingga berdirinya MA NU Ibtidaul Falah merupakan suatu bentuk upaya pemberian kesempatan belajar bagi yang kurang mampu.

Berdasarkan hal tersebut, maka segera pada 17 April 1990 diadakan rapat tentang lembaga pendidikan Madrasah Aliyah oleh Yayasan Ibtidaul Falah yang tepat pada hari hari Selasa. Dalam rapat tersebut menghasilkan keputusan bersama untuk mendirikan MA NU Ibtidaul Falah Samirejo Dawe Kudus setelah ditetapkan panitia pembangunan maka dengan segera para panitia itu berkonsultasi ke Lembaga Pendidikan Ma'arif dan mengajukan surat permohonan pendirian Madrasah Aliyah. Tidak lama setelah rapat dan konsultasi dengan pihak Ma'arif, maka berdirilah MA NU Ibtidaul Falah Samirejo Dawe Kudus dengan status TERDAFTAR (NSM 312 331 909 155). Dengan ini maka secara resmi MA NU Ibtidaul Falah Samirejo telah diakui oleh Lembaga Pendidikan Ma'arif. Setelah sekian lama berjalan maka pada Maret 1999 Pengurus MA NU Ibtidaul Falah Samirejo Dawe Kudus mengajukan Akreditasi Madrasah tingkat Aliyah kepada tim KKMA. Akhirnya setelah Akreditasi tersebut MA NU Ibtidaul Falah Samirejo Dawe Kudus berstatus DIAKUI dengan SK Dirjen Binbaga Islam NO.B/E.IV/MA/158/2000 dan Akta Notaris No.5 tahun 1999. Kemudian pada tahun 2017 memperoleh akreditasi A.⁸⁹

⁸⁹ Dokumentasi, Sejarah Berdirinya MA NU Ibtidaul Falah Samirejo Dawe Kudus, dikutip tanggal 4 April 2021.

2. Letak Geografis

Madrasah Aliyah NU Ibtidaul Falah Samirejo Dawe Kudus merupakan madrasah aliyah yang berada di jalan raya yang menghubungkan antara dua kecamatan di bawah lereng muria Kudus, yaitu Kecamatan Dawe dengan Kecamatan Gebog yaitu tepatnya berada di Desa Samirejo. Desa Samirejo sendiri merupakan desa cukup strategis sebab ia dilalui jalur penghubung antara dua kecamatan sekaligus yang mana hal ini memudahkan masyarakatnya dalam aktivitas sehari-hari. Masyarakat Desa Samirejo sendiri kebanyakan berprofesi sebagai buruh pabrik dan sebagian kecil lainnya sebagai pedagang, sehingga barangkali dengan letak geografis Desa Samirejo tersebut memudahkan masyarakatnya untuk melakukan pekerjaannya. Hal ini juga yang barangkali membuat yayasan Ibtidaul Falah dapat berkembang dengan pesat. Tercatat bahwa yayasan Ibtidaul Falah memiliki empat lembaga pendidikan sekaligus, yaitu; RA, MI, MTs, dan MA. Sedangkan keempat sekolah tersebut saling berdekatan dan MA terletak di sebelah barat MTs Ibtidaul Falah Samirejo.⁹⁰

Selain itu MA Ibtidaul Falah terletak berdekatan dengan pemerintah desa. Terlihat bahwa di sebelah utara dari madrasah terdapat Balai Desa Samirejo, dan sebelah barat Madrasah terdapat jalan desa yang memudahkan akses untuk

⁹⁰ Observasi di MA NU Ibtidaul Falah, Samirejo, Dawe, Kudus, 27 April 2021.

keluar dan masuk madrasah, namun demikian bukan berarti suasana di sekitar madrasah akan tidak kondusif sebagai tempat belajar karena dekat pusat pemerintahan desa dan jalan desa yang notabennya akan ada banyak lalu-lalang yang berkaitan dengan urusan desa. Lebih dari itu di bagian timur dan selatan madrasah terdapat area persawahan yang menyejukkan dan memberi kondisi menenangkan bagi siswa.⁹¹

3. Visi, Misi dan Tujuan

a. Visi

Sebagaimana Lembaga Pendidikan Ma'arif sudah barang tentu Madrasah Aliyah NU Itidaul Falah berisikan berakidah Ahlussunnah Wal Jama'ah, sebab hal ini menjadi ciri dari LP Ma'arif. Selain itu yang tidak kalah pentingnya dalam dunia pendidikan terutama Madrasah Aliyah NU Itidaul Falah adalah memiliki Visi “ Terdidik dan Trampil dalam IMTAQ dan IPTEK, “. Sebuah konsepsi visi yang sempurna telah ditanamkan oleh Madrasah Aliyah NU Itidaul Falah sebab ia adalah sebuah gambaran dari kehidupan di dunia dan akhirat, oleh karenanya dari visi tersebut memiliki indikator sebagai berikut;

Terdidik, yang meliputi;

⁹¹ Observasi di MA NU Ibtidaul Falah, Samirejo, Dawe, Kudus, 27 April 2021.

- 1) Disiplin dalam berbagai hal
- 2) Berkepribadian yang mulia
- 3) Berilmu pengetahuan

Trampil dalam IMTAQ yang meliputi:

- 1) Hafal dan fasih dalam bacaan holat, gerakan sholat, keserasian gerakan dan bacaan
- 2) Hafal dan fasih dalam dzikir dan do'a
- 3) Mampu dalam membaca kitab salah (kitab kuning)

Tampil dalam IPTEK yang meliputi;

- 1) Trampil dalam mengoperasikan aplikasi teknologi informasi dan computer
- 2) Trampil dalam bidang servis otomotif

Beraqidah Ahlussunnah Wal Jama'ah yang meliputi;

- 1) Berpegang teguh pada ajaran Ahlussunnah Wal Jama'ah
- 2) Mengamalkan Ajaran Ahlussunnah Wal Jama'ah dalam kehidupan Sehari-hari

- b. Misi dari Madrasah Aliyah NU Ibtidaul Falah adalah, sebagai berikut;

Terdidik

Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan efektif sehingga setiap siswa berkembang secara optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki

Trampil IMTAQ

Mewujudkan pembelajaran dan pembiasaan serta mapu membaca dan menganalisis ajaran yang terkandung dalam AlQur'an dan Hadits, Kitab Salaf dan mengamalkan dalam kehidupan sehari – hari - Melaksanakan pembelajaran ekstra kulikuler secara efektif sesuai dengan bakat dan minat dalam bidang teknologi informasi dan otomotif
Beraqidah Ahlussunnah Waljama'ah

Mewujudkan karakter Islami yang berhaluan Ahlussunnah Wal Jama'ah dan mengaktualisasikan dalam hidup bermasyarakat

c. Tujuan

Tujuan pendidikan Madrasah Aliyah NU Ibtidaul Falah pada dasarnya adalah meletakkan dasar kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, ahkla mulia serta ketrampilan untuk hidup mandiri serta mengikuti perkembangan zaman dan mengikuti pendidikan lanjut. Sehingga dari tujuan dasar tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut;

Terdidik

- 1) Mampu memahami Ilmu Pengetahuan agama dan Umum
- 2) Mampu Mengaplikasikan ilmu yang dimiliki dalam kehidupan sehari – hari

Terampil

Memiliki ketrampilan IMTAQ dan IPTEK
sebagai bekal hidup di masyarakat

Ahlussunnah Wal Jama'ah

Mampu Mengamalkan Ajaran Ahlussunnah
Wal Jama'ah

4. Kompetensi Tenaga Pendidik Madrasah Aliyah Nu Ibtidaul

Falah Samirejo Dawe Kudus

Kompetensi secara sederhana dapat diartikan sebagai sebuah kemampuan yang harus dimiliki oleh tenaga pendidik. kompetensi dapat diartikan juga sebagai keutuhan penguasaan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap yang ditampilkan melalui kerja yang dicapai setelah menyelesaikan suatu program pendidikan.⁹² Kompetensi adalah kumpulan pengetahuan, perilaku, dan keterampilan yang harus dimiliki guru untuk mencapai tujuan pembelajaran dan pendidikan. Kompetensi diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan belajar mandiri dengan memanfaatkan sumber belajar.⁹³

Oleh karenanya tidak mengherankan jika seorang tenaga pendidik diharuskan untuk memiliki beberapakompetensi, sebab hal ini berkaitan langsung dengan maju dan mundurnya generasi terdidik di masa depan yang menandakan sebuah mutu pendidikan dapat dinilai berhasil atau tidak atau memuaskan

⁹² J.B Situmorang dan Winarno, *Pendidikan Profesi dan Sertifikasi Pendidik*, (Klaten: Macanan Jaya Cemerlang, 2008), 17.

⁹³ Jejen Musfah, *Peningkatan Kompetensi Guru : Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik*, (Jakarta: Kencana, 2012) 27.

apa belum. Dengan demikian Undang-undang Guru dan Dosen No.14/2005 Pasal 10 ayat 1 Dan Peraturan Pemerintah No.19/2005 pasal 28 ayat 3 dalam Jamil dinyatakan bahwa kompetensi yang harus dimiliki oleh guru setidaknya ada empat guna tercapainya pendidikan yang berhasil guna dan bermutu, yaitu; kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional.⁹⁴

a. Pedagogik

Kompetensi pedagogic merupakan sebuah kompetensi guru dalam upaya mengelola kelas pembelajarannya. Kompetensi ini seorang guru dituntut untuk memiliki kemampuan pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, serta pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.⁹⁵

Dalam melihat bagaimana kompetensi ini dimiliki oleh seorang guru maka dapat dilakukan dengan melakukan observasi secara langsung dan melihat bagaimana guru dalam proses pembelajarannya, namun hal ini secara sepintas juga dapat dilihat dari data tenaga pendidik di MA NU Ibtidaul Falah Samirejo yang mana dalam data yang ada menunjukkan bahwa sebanyak 4 tenaga pengajar merupakan

⁹⁴ Jamil Suprihatiningkrum, *Guru Profesional: Pedoman Kinerja, Kualifikasi & Kompetensi Guru...*, 100.

⁹⁵ J.B Situmorang dan Winarno, *Pendidikan Profesi dan Sertifikasi Pendidik...* 23.

lulusan S2 dan S1 sebanyak 24⁹⁶ yang mana hal ini barangkali secara kualifikasi akademik telah menunjukkan kompetensi pedagogic dari tenaga pengajar itu sendiri. Namun lebih dari itu terdapat juga beberapa tenaga pendidik dari lulusan pondok pesantren dan ini biasanya adalah para guru atau kiai sepuh yang mengajarkan kitab kuning setidaknya sebanyak 5 tenaga pendidik.⁹⁷

Pendidik lulusan pesantren secara alami sangat menguasai pengajaran yang mereka sampaikan dan secara pengelolaan kelas para kiai cenderung bisa melakukannya dengan baik. barangkali hal ini seperti yang dikemukakan oleh Weber tentang konsep karisma. Karisma tersebut merupakan karunia dari yang maha kuasa kepada orang beriman dan sanggup menjadi pemimpin. “This means that the ‘natural’ leaders in times of psychic, physical, economic, ethical, religious and political”.⁹⁸ Sehingga dengan ini tenaga pendidik yang kerap dipanggil sebagai seorang kiai secara alami kelas yang kondusif selalu mengikutinya.

Selain itu tenaga pengajar di MA NU Ibtidaul Falah Samirejo yang merupakan lulusan perguruan tinggi dituntut untuk membuat perencanaan serta memanfaatkan teknologi

⁹⁶ Dokumentasi, Data Peserta Didik MA NU Ibtidaul Falah Samirejo Dawe Kudus, dikutip tanggal 12 Mei 2021

⁹⁷ Dokumentasi, Data Peserta Didik MA NU Ibtidaul Falah Samirejo Dawe Kudus, dikutip tanggal 12 Mei 2021

⁹⁸ Max Weber, *From Max Weber Essays in Sociology*, (New York: Oxford University Press, 1946), 245.

dalam pembelajaran. Hal ini digunakan untuk memacu anak didik agar terbiasa dengan perubahan dan tidak bosan dengan pembelajaran yang monoton. Seperti yang dilakukan oleh Bapak Akrom seorang guru pengampu mapel Agama Islam ketika beliau mengajarkan materi tentang kemajuan islam di dunia, beliau pada sebagian waktu memutar film Sultan Fatih yang menahluukkan konstantinopel dan hal ini membuat anak didik terlihat nyaman meski disela film Bapak Akrom memberikan penjelasan-penjelasan materi.⁹⁹

b. Kepribadian

Menurut Permendiknas No.16/2007, Kemampuan dalam standar kompetensi ini mencakup lima kompetensi utama yakni:¹⁰⁰

- 1) Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional Indonesia.
- 2) Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat.
- 3) Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa.
- 4) Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi serta bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri.
- 5) Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.

⁹⁹ Observasi, pada 22 Februari 2021

¹⁰⁰ Permendiknas No 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Dan Kompetensi Guru

Di MA NU Ibtidaul Falah Samirejo seorang tenaga pendidik diharuskan untuk berpenampilan dan berperilaku baik baik di luar maupun di dalam lingkungan sekolah. Hal ini diungkapkan oleh kepala madrasah bapak Saifudin Zuhri, M.Pd, bahwa;

“setiap guru atau Tu yang ada di madrasah ini diharuskan untuk berpenampilan dan perilaku sopan, hal ini digunakan untuk menjaga nama baik madrasah. Kami akan memberi teguran pada guru atau Tu yang kedapatan tidak sesuai dengan instruksi dan akan kami beri peringatan dalam hal ini juga biasanya melibatkan kiai sepuh untuk membantu menasehati”.¹⁰¹

Sehingga dalam hal ini selain kepala madrasah, seorang guru sepuh yang akrab dipanggil kiai memiliki fungsi control secara tidak langsung di dalam maupun di luar madrasah, sehingga dari sini kompetensi kepribadian telah dimiliki oleh tenaga pendidik.

c. Profesional

karakteristik guru yang dinilai kompetensi secara profesional adalah mampu mengembangkan tanggung jawab dengan baik, mampu melaksanakan peran dan fungsinya dengan baik, mampu bekerja untuk mewujudkan tujuan

¹⁰¹ Wawancara dengan Bapak Saefudin Zuhry, kepala madrasah, pada 4 April 2021.

pendidikan sekolah, mampu melaksanakan peran dan fungsinya dalam pembelajaran dalam kelas.¹⁰²

Secara keseluruhan kompetensi tenaga pendidik dalam melakukan pembelajaran di MA NU Ibtida'ul Falah dalam penguasaan materi dan kelas dapat dikatakan bahwa sudah baik, sebab dalam hal ini seorang tenaga pendidik yang mengajar di Madrasah telah dipilih sesuai dengan keahlian yang dimiliki oleh tenaga pendidik. Seperti yang diungkapkan oleh Bapak Saefudin Zahry, bahwa;

“setiap guru di sini telah dipilih sesuai dengan kualifikasi yang dimiliki, seperti guru IPA harus mengajar IPA dan tidak boleh mengajar yang lainnya dan begitu juga untuk guru mapel lainnya”.¹⁰³

d. Social

Kompetensi social merupakan suatu bentuk komunikasi atau pergaulan yang baik dan harus dimiliki oleh guru, sehingga dalam kompetensi social seorang guru harus:¹⁰⁴

- 1) Bersikap inklusif, bertindak objektif serta tidak diskriminatif, karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga dan status sosial ekonomi.

¹⁰² Jamil Suprihatiningkrum, *Guru Profesional : Pedoman Kinerja, Kualifikasi & Kompetensi Guru...* 119

¹⁰³ Wawancara dengan Bapak Saefudin Zuhry sebagai kepala sekolah, pada 4 April 2021.

¹⁰⁴ E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru...*75- 176

- 2) Berkomunikasi secara efektif, simpatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua dan masyarakat.
- 3) Beradaptasi ditempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia.
- 4) Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.

Di MA NU Ibtidaul Falah Samirejo secara alami tenaga pendidik akan memiliki kompetensi ini. Setidaknya walupun hal ini ada di dalam suatu wadah kebersamaan antara para tenaga pendidik yang biasanya terwujud dalam bentuk syukuran yang dilakukan oleh seorang individu guru secara bergantian seperti ketika tasyakuran dan lain-lain.

Seperti yang dikatakan oleh Bapak Akrom bahwa

“Di sini sering ada tasyakuran walaupun sekedar nasi kotak tapi ini bisa menjadi pemupun kekeluargaan diantara para guru. Jadi disini itu kita seperti keluarga kalau yang satu sakit kita semua ikut bahu-membahu meringankan beban saudara yang sakit.”¹⁰⁵

5. Menejemen Tenaga Pendidik Madrasah Aliyah Nu Ibtidaul Falah Samirejo Dawe Kudus

Menejemen tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Nu Ibtidaul Falah Samirejo Dawe Kudus diinisiasi langsung oleh

¹⁰⁵ Wawancara dengan Bapak Akrom, Guru Fiqih pada 4 April 2021

kepala sekolah yang mana dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi selain tenaga pendidik sebagai sasaran utama juga ikut andil dalam bukan hanya sebagai objek dari manajemen mutu tenaga pendidik juga sebagai subjek.

Tenaga pendidik sebagai objek maka tenaga pendidik menjalankan program yang telah ditetapkan sedangkan tenaga pendidik sebagai subjek maka ia berperan aktif dalam melakukan perencanaan baik itu itu dalam penetapan bersama kegiatan dan juga perencanaan ulang setelah evaluasi.

Program kegiatan peningkatan mutu tenaga pendidik terkadang dilakukan dengan cara semi formal, seperti dalam pelaksanaan manajemen tenaga pendidik terkadang kepala madrasah memotivasi guru sebelum mulai melakukan pembelajaran.

“persiapan pengajaran selalu kami persiapkan setiap paginya. Terkadang saya memberikan motivasi kepada para pendidik untuk bekerja dengan iklas dan sabar serta agar menjadi panutan siswa”.¹⁰⁶

Namun demikian sering juga hal semacam ini dilakukan juga dalam acara formal misalnya pertemuan dalam rapat dan musyawarah. Hal ini dilakukan untuk tetap menjaga keseriusan dan ketulusan tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya dengan sungguh-sungguh.

¹⁰⁶ Wawancara dengan Bapak Saefudin Zuhry, kepala madrasah, pada 4 April 2021

Menejemen tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Nu Ibtidaul Falah Samirejo Dawe Kudus telah tertata rapi dalam program-program madrasah baik dalam perencanaan, pelaksanaan dan evaluasinya.

6. Peningkatan Mutu Tenaga Pendidik Madrasah Aliyah Nu Ibtidaul Falah Samirejo Dawe Kudus

Upaya meningkatkan mutu tenaga pendidik Madrasah Aliyah Nu Ibtidaul Falah Samirejo Dawe Kudus merupakan sesangkaian program madrasah guna menjamin kualitas pendidikan di Madrasah Aliyah Nu Ibtidaul Falah Samirejo Dawe Kudus tetap bai, sehingga dalam hal ini dilakukan berbagai upaya, sebagaiberikut;

a. Perencanaan dan perekrutan pegawai

Di Madrasah Aliyah Nu Ibtidaul Falah Samirejo Dawe Kudus upaya peningkatan SDM diawali dengan bagaimana upaya untuk menyiapkan peserta didik yang sesuai dengan kebutuhan, visi dan misi madrasah yang mana hal ini telah masuk sebelumnya ke dalam perencanaan recrutmen pegawai. Hal ini bertujuan agar tujuan individu dan lembaga/madrasah memiliki keselarasan sehingga dapat meminimkan konflik. Sebagaimana yang dimaksud dengan rekrutmen adalah upaya mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna

menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.¹⁰⁷ Demikian oleh Bapak Zuhry bahwa:

Setiap ada mialnya kebutuhan guru di madrasah pasti kami melakukan perekrutan untu mengisi posisi guru yang kosong itu, namun kami juga memiliki beberapa kriteria, seperti; harus berpaham *ahlussunnah wal jamaah*, lulusan atau setidaknya pernah mondok dan berkelakuan baik.¹⁰⁸

b. Melaksanakan program-program madrasah

Setap tenaga pendidik yang ada di Madrasah Aliyah Nu Ibtidaul Falah Samirejo Dawe Kudus akan dituntut untuk melakukan kegiatan-kegiatan disamping ia mengajar. Kegiatan/program-program ini sebelumnya telah ditetapkan oleh madrasah untuk tenaga pendidik agar mampu menambah wawasan mereka serta meningkatkan kinerjanya, hal ini diwujudkan dalam bentuk pelatihan-pelatihan atau seminar, musyawarah bulanan, MGMP. Sebagaimana dikatakan oleh Bapak Zuhry bahwa;

Setiap guru di sini selain mengajar memiliki kegiatan-kegiatan lain, seperti guru juga mengikuti rapat bulanan, seminar-seminar, MGMP yang sebenarnya ini bukan hanya untuk kepentingan madrasah tapi juga untuk kebaikan guru sendiri.¹⁰⁹

¹⁰⁷ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2007, Cet. 10), 19

¹⁰⁸ Wawancara dengan Bapak Saefudin Zuhry, kepada madrasah, pada 4 April 2021

¹⁰⁹ Wawancara dengan Bapak Saefudin Zuhry, kepada madrasah, pada 4 April 2021

Kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh guru merupakan upaya untuk meningkatkan SDM sehingga akan menjadi pengajar yang professional. Sebagaimana dikatakan oleh Amalia bahwa MGMP merupakan pengorganisasian guru mata pelajaran yang mampu meningkatkan profesionalitas guru mata pelajaran.¹¹⁰ Dengan meningkatnya profesionalitas tenaga pendidik maka akan meningkatkan kualitas dari madrasah, sehingga madrasah sebagai lembaga pendidikan akan tetap dibutuhkan oleh masyarakat.

c. Evaluasi

Evaluasi merupakan upaya untuk melihat kekurangan dan melakukan peningkatan. Sebagaimana yang dikatakan Munthe bahwa evaluasi bertujuan untuk memberikan pertimbangan sebelum adanya keputusan dari pemilik kebijakan. Manfaatnya adalah adanya keputusan yang tepat terhadap program yang sedang atau sudah dilaksanakan.¹¹¹ Evaluasi di Madrasah Aliyah Nu Ibtidaul Falah Samirejo Dawe Kudus dilakukan dengan melakukan pengawasan yang mana

¹¹⁰ Amalia, Husna. "Manajemen Pengembangan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) Sebagai Upaya Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru PAI." *Jurnal Darussalam: Jurnal Pendidikan, Komunikasi Dan Pemikiran Hukum Islam* 11.1 (2019): 132-147.

¹¹¹ Ashiong P Munthe, "Pentingnya evaluasi program di institusi pendidikan: sebuah pengantar, pengertian, tujuan dan manfaat." *Scholaria: Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan* 5.2 (2015): 1-14.

pengawasan ini tidak hanya untuk mencari kesalahan namun justru lebih bersifat pada control program yang di lakukan oleh kepala madrasah. Selain itu evaluasi dilakukan oleh wakil kepala madrasah dengan melihat hasil nilai. Sebagai mana yang dituturkan Bapak Fatah bahwa;

“kami akan mengevaluasi kinerja para guru dengan data yang kami punya yang telah dilaporkan pada kami. Dengan ini maka keputusan untuk tahap pembelajaran selanjutnya akan jauh lebih baik lagi, demikianlah kami berbenah”.¹¹²

B. Madrasah Aliyah Al Khoiriyah Semarang

1. Sejarah

Pada tahun 1978 adalah awalmula di dirikannya MA Alkhoiriyah setelah sekian lama sebelumnya telah ada pendidikan Islam di bawah naungan yayasan Al khoiriyah. Sebelum ada MA Al-khoiriyah mulanya disebut dengan BANAT, hal ini dikarenakan sekolah keislaman ini khusus untuk anak perempuan saja, namun setelah berjalannya waktu tidak hanya kaum perempuan saja, akan tetapi banyak juga keinginan dari anak laki-laki untuk ikut belajar keagamaan, maka setelah itu di dirikannya Al Khoiriyah II. Namun sekarang ini madrasah-madrasah ini dikenal dengan nama Al Khoiriyah. Namun demikian dengan MA Al Khoriyah sendiri setelah beberapa pembangunan yang dilakukan yakni dimulai sejak 1978 beryu setelah tiga tahun pembangunan Madrasah Al

¹¹² Wawancara dengan Bapak Fatah, Wakil Kepala MA NU Ibtida'ul Falah Samirejo Dawe Kudus, pada 4 April 2021

Khoiriyah mulai beroperasi, yaitu pada Tahun 1981. Seperti yang dituturkan oleh bapak Sukron, banwa;

“Madrasah Al Khoiriyah ini adalah termasuk pendidikan Islam yang sudah tua, sebab rintisan berdirinya madrasah ini sudah sejak sebelum kemerdekaan, kalau tida salah kisaran Tahun 1936 sudah mulai dirintis.”¹¹³

2. Letak Geografis

MA Al Khoiriyah merupakan madrasah yang tetap eksis di tengah hirup pikuk dunia perkotaan. Secara sepintas kita dapat melihat bahwa madrasah aliyah berada di tengah-tengah perumahan padat penduduk yang bertepatan di Jl. Bulustalan III A No. 253 Semarang. Ditempat tersebut tidak hanya ada MA Al Khoiriyah saja melainkan terdapat juga RA, MI, MTs dibawah naungan YPI Al Khoiriyah.¹¹⁴

Dari letak geografis MA Al Khoiriyah sendiri dapat diketahui bahwa memang berada di daerah padat penduduk, seperti di sebelah barat, selatan dan timur dari madrasah terdapat rumah penduduk, sedangkan di daerah utara berhadapan dengan jalan.¹¹⁵

3. Visi, Misi dan Tujuan

Madrasah Aliyah Al-Khoiriyah memiliki visi, misi dan tujuan yang berorientasikan penuh pada pemenuhan kehidupan di dunia dan akhirat. Sehingga di sini kita dapat melihat

¹¹³ Wawancara dengan Muhammad Syukron kepala MA AlKhoiriyah Semarang, pada 18 April 2021.

¹¹⁴ Observasi 18 April 2021

¹¹⁵ Observasi, 18 April 2021.

keselarasan dalam bidang ilmu dan kajian yang ada di MA Al Khoiriyah Semarang, seperti terdapat pelajaran agama dan juga pengetahuan umum serta dilengkapi sengan berbagai keterampilan dalam ekstrakurikuleranya (kaligrafi, tilawatil qur'an, serta computer), lebih lanjutnya mengenai visi dan misi serta tujuan Madrasah Aliyah Al Khoiriyah sebagai berikut;¹¹⁶

a. Visi

Membentuk manusia yang bertaqwa kepada Allah S.W.T berakhlakulkarimah, mandiri, tangguh, dan berkualitas dalam Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK).

b. Sedangkan Misi Madrasah Aliyah Al-Khoiriyah Semarang yaitu:

- 1) Menumbuhkan pengetahuan, penghayatan dan pengamalan terhadap ajaran Al-Qur'an dan Al Hadits agar menjadi manusia yang sholeh sholehah.
- 2) Memberikan keteladanan pada para siswa (talamidz) dalam bertindak, berbicara dan beribadah sesuai dengan Al-Qur'an dan Al Hadits.
- 3) Melaksanakan pembelajaran dengan bimbingan efektif sehingga setiap siswa (talamidz) berkembang secara optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki.
- 4) Menumbuhkan semangat keunggulan secara intensif kepada seluruh komponen madrasah.

¹¹⁶ Dokumentasi MA Al-Khoiriyah Semarang, dikutip pada 18 April 2021

- 5) Mendorong dan membantu siswa (talamidz) untuk mengenali potensi dirinya, sehingga dapat berkembang secara optimal.
- 6) Menerapkan manajemen partisipatif dengan melibatkan seluruh warga madrasah.
- 7) Membekali dan menyiapkan siswa (talamidz) dalam menegakkan agama Islam.
- 8) Membekali dan menyiapkan siswa (talamidz) memiliki ketrampilan untuk siap terjun dalam masyarakat.

c. Tujuan

Secara umum Madrasah Al Khoiriyah memiliki tujuan untuk membentuk manusia muslim yang berakhlakul karimah, sifatnya independen dan berkedudukan tetapi telah di pertimbangan secara saksama, antara lain di semarang.¹¹⁷

4. Kompetensi Tenaga Pendidik Madrasah Aliyah Al Khoiriyyah Semarang

a. Pedagogik

Kompetensi pedagogic merupakan sebuah kompetensi guru dalam upaya mengelola kelas pembelajarannya. Kompetensi ini seorang guru dituntut untuk memiliki kemampuan pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, serta

¹¹⁷ Dokumentasi MA Al-Khoiriyyah Semarang, dikutip pada 18 April 2021

pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.¹¹⁸

Tenaga Pendidik di MA Al Khoiriyah secara keseluruhan secara kualifikasi akademik terdapat kesesuaian antara tenaga pendidik dan materi atau tugas yang dibebankan pada tenaga pendidikan yang terkait. Hal ini disampaikan oleh Bapak Sukron bahwa;

“memang setiap tenaga pendidikan yang ada di sini secara kualifikasi harus sesuai dengan keahlian dan tugas yang diberikan, seperti Pak Wisnu kami tugaskan sebagai Ka. Lab Komputer karena memang dia keahliannya di bidang itu”.¹¹⁹

Kesesuaian keahlian dan beban tugas yang diberikan pada masing-masing tenaga pendidikan diharapkan akan mampu tugas yang diemban tenaga pendidik mudah untuk dikerjakan dan mendapatkan hasil yang maksimal. Seperti yang diungkapkan oleh Mulyasa bahwa semua itu perlu dilakukan dengan baik dan benar agar apa yang diharapkan tercapai, yakni tersedianya tenaga kependidikan yang diperlukan dengan kualifikasi dan kemampuan yang sesuai serta dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan berkualitas.¹²⁰ Sehingga di sini secara pedagogic kompetensi gurunya benar-benar sudah memenuhi. Seperti ketika Bapak

¹¹⁸ J.B Situmorang dan Winarno, *Pendidikan Profesi dan Sertifikasi Pendidik*,...23.

¹¹⁹ Wawancara dengan Muhammad Syukron kepala MA Al-Khoiriyah Semarang, pada 8 April 2021.

¹²⁰ Mulyasa, *Manajemen PAUD*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2012), 43.

Has Shadosih mengajar di dalam kelas tampak pengelolaan kelas begitu bagus, di dalam kelas siswa tampak dibuat bergerombol dan berkelompok, seperti sedang mengadakan kelas kuis kelompok cerdas cermat, hampir setiap perwakilan dari kelompok yang terdiri dari 4 orang tersebut aktif menyampaikan pendapat-pendapat yang di diskusikan oleh setiap kelompok.¹²¹

b. Kepribadian

Menurut Permendiknas No.16/2007, Kemampuan dalam standar kompetensi ini mencakup lima kompetensi utama yakni:¹²²

- 1) Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional Indonesia.
- 2) Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat.
- 3) Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa.
- 4) Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi serta bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri.
- 5) Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.

Di MA Al Khoiriyah meski madrasah terletak di daerah perkotaan barangkali nilai dan semangat religiusnya cukup tinggi. Setidaknya pada waktu-waktu tertentu di MA

¹²¹ Observasi, pada 8 April 2021.

¹²² Permendiknas No 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Dan Kompetensi Guru

AL Khoiriyah mendengarkan ayat-ayat AL Quran melalui pengeras suara di lingkungan sekolah. Tidak jarang juga saya menjumpai tenaga pendidik pada jam tertentu melaksanakan sholat dhuha.¹²³ Memang tidak bisa disimpulkan dengan semudah itu mengatakan seseorang memiliki kepribadian religious atau tidak, namun setidaknya kebiasaan baik yang setiap hari dilakukan di madrasah setidaknya akan berdampak baik juga pada keperibadian anak didik dan juga tenaga pendidik itu sendiri. seperti teori behaviorisme yang selalu mengandalkan pengaruh lingkungan.

Selain itu di MA AL Khoiriyah sebagai upaya untuk mendisiplinkan muridnya digunakan cara-cara yang cukup religious, seperti ketika ada siswa yang terlambat dihukum dengan sholat dhuha dan membaca AL Quran dan tidak jarang juga dilakukan dengan cara yang cukup nasionalisme, yaitu menyanyikan lagu Indonesia Raya sampai menghormati bendera merah putih.

c. Profesional

karakteristik guru yang dinilai kompetensi secara profesional adalah mampu mengembangkan tanggung jawab dengan baik, mampu melaksanakan peran dan fungsinya dengan baik, mampu bekerja untuk mewujudkan tujuan

¹²³ Observasi, pada 18 April 2021

pendidikan sekolah, mampu melaksanakan peran dan fungsinya dalam pembelajaran dalam kelas.¹²⁴

Setiap tenaga pendidikan di MA Al Khoiriyah telah dipilih dan disesuaikan antara kemampuan atau kualifikasi dan beban yang diberikan sehingga dari sini akan mampu menghasilkan hasil yang maksimal. Mulyasa menyampaikan bahwa semua itu perlu dilakukan dengan baik dan benar agar apa yang diharapkan tercapai, yakni tersedianya tenaga kependidikan yang diperlukan dengan kualifikasi dan kemaampuan yang sesuai serta dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan berkualitas.¹²⁵

Seperti ketika saya melihat Ibu Lia yang mengajar dengan metode berbeda. pada hari tertentu beliau bisa menggunakan dengan ceramah dan pada waktu lainnya bisa menggunakan diskusi kelompok dan hal ini tergantung dengan materi yang diajarkan, sebagaimana dituturkan oleh Ibu Lia, bahwa:

“cara mengajar saya berbeda itu karena kondisi dan materi yang menganjurkan saya menggunakan cara mengajar berbeda. hal ini juga sebenarnya bisa membuat siswa antusias sebab mereka tidak monoton dalam belajar dan nada vokasi”.¹²⁶

¹²⁴ Jamil Suprihatiningkrum, Guru Profesional : Pedoman Kinerja, Kualifikasi & Kompetensi Guru,) 119.

¹²⁵Mulyasa, *Manajemen PAUD*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya,2012),4 3.

¹²⁶ Wawancara dengan Bapak Has Sadosih Waka Kurikulum, pada 18 April 2021

d. Social

Kompetensi social merupakan suatu bentuk komunikasi atau pergaulan yang baik dan harus dimiliki oleh guru, sehingga dalam kompetensi social seorang guru harus:¹²⁷

1. Bersikap inklusif, bertindak objektif serta tidak diskriminatif, karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga dan status sosial ekonomi.
2. Berkomunikasi secara efektif, simpatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua dan masyarakat.
3. Beradaptasi ditempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia.
4. Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.

Di MA Al Khoiriyah bisa dibilang salah satu Madrasah di Kota Semarang yang menjunjung tinggi nilai-nilai gotong-royong, hal ini disampaikan oleh Bapak Saiful bahwa;

“Saya rasa dalam bergaul antara guru satu dan yang lainnya kami selalu mengutamakan persaudaraan dan kekeluargaan, maka tidak jarang jika kami seringkali berbagai keluhan mengenai situasi dalam kelas yang kita alami. Hal ini sering

¹²⁷ Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru,..* 175- 176

kita lakukan meskipun tidak dalam forum yang formal dan sekedar obrolan santai di dalam ruang kerja antara guru.”¹²⁸

Demikian yang disampaikan oleh Bapak Saiful adalah menunjukkan bahwa situasi untuk memecahkan masalah tidak selalu dalam forum formal kerja. Hal ini juga telah peneliti amati bahwa memang pada waktu istirahat tidak jarang beberapa guru melakukan obrolan ringan di dalam ruang guru seringkali mereka membicarakan tentang suatu kondisi tertentu saat mereka mengajar, namun tidak jarang mereka juga membicarakan urusan pribadi dan keluarga, namun hal ini biasanya dilakukan agak sedikit private.¹²⁹

5. Menejemen Tenaga Pendidik Madrasah Aliyah AL-Khoiriyah Semarang

Menejemen tenaga pendidik di Madrasah Al-Khoriyah Semarang merupakan program dalam upaya menjadikan tenaga pendidik memiliki SDM tinggi sebagai bentuk kesadaran madrasah dalam merespon terhadap perkembangan zaman dan adaptif. Hal ini juga upaya untuk mempertahankan eksistensi madrasah ditengah-tengahkehidupan masyarakatperkotaan yang semakin kompleks.

Menejemen peningkatan mutu tenaga pendidik menempatkan tenaga pendidik sebagai objek maupun subjek.

¹²⁸ Wawancara dengan Bapak Saiful Amar, pada 18 April 2021.

¹²⁹ Observasi, pada 18 April 2021

Tenaga pendidik sebagai objek maka tenaga pendidik menjalankan program yang telah ditetapkan sedangkan tenaga pendidik sebagai subjek maka ia berperan aktif dalam melakukan perencanaan baik itu itu dalam penetapan bersama kegiatan dan juga perencanaan ulang setelah evaluasi.

Program kegiatan peningkatan mutu tenaga pendidik di MA Al-Khoiriyah Semarang tidak hanya mengandalkan program yang disediakan oleh pihak madrasah untuk tenaga pendidik, melainkan tenaga pendidik terkadang diharuskan untuk mengikuti seminar-seminar yang ada di luar madrasah. Sebagai mana hal ini juga diungkapkan oleh Bapak Syukron bahwa;

kami menganjurkan untuk guru untuk mengikuti pelatihan-pelatihan yang menunjang karir mereka baik itu yang diselenggarakan oleh pihak madrasah satu semester sekali atau secara inisiatif sendiri mengikuti pelatihan di luar madrasah agar tenaga pendidik mampu beradaptasi dengan berbagai kondisi nantinya.¹³⁰

Meski demikian bukan berarti menejemen peningkatan mutu tenaga pendidik di MA Al-Khoiriyah semarang tidak terprogramkan dengan rapi, namun hal semacam ini diperlukan dalam upaya perluasan pengetahuan serta jejaring social oleh tenaga pendidik yang akan berdampak pada berkembangnya madrasah.

¹³⁰ Wawancara Bapak Syukron, Kepala MA Al Khoiriyah Semarang, pada 18 April 2021

Menejemen tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Al-khoiriyah Semarang sebelumnya memang menjadi agenda wajib bagi tenaga pendidik mengingat bagaimana tuntutan kehidupan diperkotaan yang semakin kompleks. Dengan berjalannya program ini maka diharapkan akan menghasilkan SDM tenaga pendidik yang berkualitas.

6. Peningkatan Mutu Tenaga Pendidik Madrasah Aliyah AL-Khoiriyah Semarang

Upaya meningkatkan mutu tenaga pendidik Madrasah Aliyah AL-Khoiriyah Semarang merupakan program madrasah yang bertujuan untuk meningkatkan layanan kepada pengguna pendidikan di Madrasah Aliyah AL-Khoiriyah Semarang, dalam upayanya tersebut MA Al-khoiriyah Semarang menerapkan beberapa hal terkait tenaga pendidik sebagai berikut;

a. Perencanaan kebutuhan dan upaya adaptasi

Di MA Al-khoiriyah Semarang merencanakan kebutuhan dalam upaya melakukan adaptasi adalah salahsatu langkah untuk tetap bisa survive di tengah kompleksnya kehidupan di perkotaan, maka daripada itu upaya perencanaan kebutuhan ini selalu dikaitkan dengan kondisi masyarakat yang meingkupinya. Dalam hal tenaga pendidik tentunya perencanaan kebutuhan akan disesuaikan antara kualifikasi tenaga pendidik dengan pelajaran yang diampu. Sehingga di

MA Al-khoiriyah Semarang upaya rekrutmen tenaga pendidik selalu berpatokan kesesuaian tersebut disamping memang diharuskan menguasai teknologi komunikasi dan media karena hal ini memang sudah menjadi kebutuhan madrasah. Sebagaimana yang dimaksud dengan rekrutmen adalah upaya mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.¹³¹ Sebagaimana penuturan bapak Sukron bahwa; “kami selalu melihat bagaimana perkembangan dalam kehidupan social manusia selalu cepat, terutama masalah teknologi. Jadi di sini selalu memikirkan berbagai kemungkinan yang mungkin terjadi di masa depan dan dengan demikian kami bisa mempersiapkan bagi para tenaga pendidik khususnya agar siap untuk menghadapinya. Kita bisa melihat bagaimana suasana pandemi ini hampir merubah sebageian besar dunia pendidikan dan alhamdulillah kami telah mempersiapkannya sebelumnya untuk bisa menghadapi semua ini”.¹³²

d. Melaksanakan program-program madrasah

Setiap tenaga pendidik yang ada di Madrasah Aliyah AL-Khoiriyah akan dituntut untuk melakukan kegiatan-kegiatan lainnya selain ia mengajar. Kegiatan ini sebelumnya telah ditetapkan oleh madrasah untuk tenaga pendidik agar mampu menambah wawasan mereka serta meningkatkan kinerjanya, hal ini diwujudkan dalam bentuk pelatihan-pelatihan atau seminar,

¹³¹ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia...* 19

¹³² Wawancara dengan Bapak Sukron, Kepala Madrasah Al Khoiriyah, pada 18 April 2021.

sosialisasi, MGMP. Sebagaimana dikatakan oleh Bapak Syukron bahwa;

Selain mengajar guru-guru di sini kami haruskan untuk mengikuti seminar baik yang ada di madrasah atau yang ada di luar madrasah yang mana hal ini akan meningkatkan kualitas guru itu sendiri. Kami juga memberikan beban kerja pada guru untuk melakukan sosialisasi kepada masyarakat memperkenalkan madrasah ini yang mana dalam tugas ini guru biasanya melakukan dengan berkelompok dan masih ada lagi tugas bagi guru di sini seperti mengikuti MGMP juga.¹³³

Kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh guru merupakan upaya untuk meningkatkan SDM sehingga akan menjadi pengajar yang professional. Sebagaimana dikatakan oleh Amalia bahwa MGMP merupakan pengorganisasian guru mata pelajaran yang mampu meningkatkan profesionalitas guru mata pelajaran.¹³⁴ Selainitu juga tugas-tugas sosialisasi tentunya memerlukan kerjasama tim sehingga hal ini akan menumbuhkan rasa solidaritas antara tenaga pendidik. Tenaga pendidik akan bekerjasama dalam tim/kelompok yang saling terikat satu-sama lainnya. Sehingga dari sini solidaritas akan membentuk suatu pola solidaritas organik yang mana mengakibatkan saling ketergantungan yang tinggi, sebab hal ini

¹³³ Wawancara dengan Bapak Sukron, Kepala Madrasah Al Khoiriyan, pada 18 April 2021.

¹³⁴ Husna Amalia. "Manajemen Pengembangan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) Sebagai Upaya Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru PAI." *Jurnal Darussalam: Jurnal Pendidikan, Komunikasi Dan Pemikiran Hukum Islam* 11.1 (2019): 132-147.

didasarkan pada pembagian kerja yang memungkinkan bertambahnya perbedaan pada setiap individu.¹³⁵

e. Evaluasi

Evaluasi merupakan upaya untuk melihat kekurangan dan melakukan peningkatan. Sebagaimana yang dikatakan Munthe bahwa evaluasi bertujuan untuk memberikan pertimbangan sebelum adanya keputusan dari pemilik kebijakan. Manfaatnya adalah adanya keputusan yang tepat terhadap program yang sedang atau sudah dilaksanakan.¹³⁶

Evaluasi di Madrasah Aliyah Al-Khoiriyah Semarang dilakukan dengan melakukan pengawasan yang mana pengawasan dan melakukan peninjauan ulang nilai siswa dengan rencana belajar. Sebagai mana yang dituturkan Bapak Syukron bahwa;

“kami akan melihat bagaimana program pembelajaran yang dilakukan oleh guru dan akan menindaklanjutinya untuk lakah pembelajaran selanjutnya. Kami melakukan evaluasi ini setiap akhir semester setelah memperoleh data lengkap dari tenaga pendidik”.¹³⁷

Dengan demikian maka evaluasi di Madrasah Aliyah Al-Khoiriyah Semarang dilakukan dalam upaya pengidentifikasi kendala untuk kemudian melakukan perbaikan-perbaikan. Hal

¹³⁵ Doyle Paul Jhonson, *Teori Sosiologi Klasik*, Terjemahan Robert M.Z. Lawang, (Jakarta, Gramedia: 1998), 181.

¹³⁶ Ashiong P Munthe, "Pentingnya evaluasi program di institusi pendidikan: sebuah pengantar, pengertian, tujuan dan manfaat." *Scholaria: Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan* 5.2 (2015): 1-14.

¹³⁷ Wawancara dengan Bapak Syukron, Kepala MA Al Khoiriyah, pada 18 April 2021.

ini merupakan siklus yang terus berputar dalam upaya peningkatan mutu tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Al-Khoriyah Semarang.

BAB IV
PERENCANAAN, PELAKSANAAN DAN EVALUASI
MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK DALAM
MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI MADRASAH
ALIYAH IBTIDA'UL FALAH SAMIREJO DAWE KUDUS DAN
MADRASAH ALIYAH AL KHOIRIYYAH SEMARANG

A. Manajemen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Aliyah Ibtida'ul Falah Samirejo Dawe Kudus

1. Perencanaan Manajemen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Aliyah Ibtida'ul Falah Samirejo Dawe Kudus.

Perencanaan dapat diibaratkan sebagai inti dalam manajemen, karena perencanaan membantu untuk mengurangi ketidakpastian di waktu yang akan datang, dan oleh karena itu memungkinkan para pengambil keputusan untuk menggunakan sumber daya manusia adalah esensial bagi penarikan, seleksi, latihan dan kegiatan-kegiatan personalia lainnya dalam organisasi.¹³⁸

Sehingga dari sini dapat kita katakana bahwa perencanaan merupakan bagian penting dalam mengelola atau mengorganisasikan kelompok, dalam hal ini adalah tenaga

¹³⁸ Fatah Syukur, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, (Semarang: PT. Pustaka Rizki Putra, 2012), 35.

pendidikan di MA NU Ibtida'ul Falah Samirejo Dawe Kudus. di MA NU Ibtida'ul Falah Samirejo Dawe Kudus perencanaan dalam manajemen tenaga pendidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan dilakukan dengan cara:

a. Perkiraan kebutuhan

Hal ini dilakukan oleh pihak MA NU Ibtida'ul Falah Samirejo Dawe Kudus sebagai langkah awal dalam mempertahankan eksistensi madrasah di tengah masyarakat, sebab hal ini menyangkut langsung bagaimana MA NU Ibtida'ul Falah Samirejo Dawe Kudus menjalankan pendidikannya. Dalam hal ini Bapak Fatah menyampaikan bahwa;

“kami berpikir bahwa dizaman modern ini pendidikan madrasah harus tetap eksis dan dibutuhkan oleh masyarakat tentu dengan mempertahankan ciri khas madrasah, sehingga mau tidak mau kami juga harus beradaptasi dengan perubahan-perubahan yang ada”.¹³⁹

Apa yang disampaikan oleh Bapak Fatah bukan sekedar bagaimana madrasah beradaptasi tetapi bagaimana madrasah juga memperkirakan kebutuhannya dalam upaya beradaptasi, sehingga harus terus meningkatkan mutu pendidikan. Dalam hal ini Sallis menyatakan bahwa dengan adaptasi industry sebagai mekanisme untuk

¹³⁹ Wawancara dengan Bapak Fatah, Wakil Kepala MA NU Ibtida'ul Falah Samirejo Dawe Kudus, pada 4 April 2021.

mempertahankan mutu.¹⁴⁰ Mengenai betapa pentingnya perencanaan ini juga sebelumnya telah diingatkan oleh Firman Allah QS al-Hasyr (59) ayat 18 yang bunyinya;

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَتَنْظُرْ نَفْسٍ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ
إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ﴿١٨﴾

Artinya; Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.¹⁴¹

Sehingga dari sini tenaga pendidik di MA NU Ibtida'ul Falah Samirejo Dawe Kudus memainkan peran aktif dalam memajukan atau mempertahankan eksistensi madrasah ditengah masyarakat dan oleh karenanya tenaga pendidik di MA NU Ibtida'ul Falah Samirejo Dawe Kudus tidak jarang bahkan hampir setiap saat bersentuhan langsung dengan masyarakat, terlebih lagi guru sepuh yang merupakan tokoh masyarakat dan kiai.

¹⁴⁰ Baca Edward Sallis, *Total Quality Management in Education*, (USA: Quicksilver Drive Sterling, 2012), 8-10.

¹⁴¹ Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahan, (Bandung : CV Penerbit JArt, 2005), 343

b. Perkiraan adaptasi

Dalam hal ini MA NU Ibtida'ul Falah Samirejo Dawe Kudus hampir selalu siap dengan berbagai kondisi yang akan datang pada masa depan, sehingga apabila terjadi kejadian yang tidak terduga tidak akan kerepotan, seperti saat pandemic pembelajaran memang sedikit terhambat, namun hal ini tidak berarti apa-apa bagi tenaga pendidik, mereka tetap bisa menjalankan pembelajaran jarak jauh dengan tetap bagus, memang tidak bisa dipungkiri untuk tenaga pendidik sepuh agak sedikit merepotkan , namun bagaimanapun mereka tetap ada yang membantu dalam menyelesaikan permasalahan tersebut. Seperti yang dikatakan Bapak Fatah bahwa;

“Jujur saja memang waktu pandemic kemarin kami agar kerepotan namun hal ini tidak seberapa. Kami kerepotan bagaimana mengkoordinir guru sepuh, sehingga dari sini kami menghubungi anaknya juga salah satu santri bliau untuk membantu melakukan pembelajaran online, namun secara keseluruhan kami semua siap”.¹⁴²

c. Mempertahankan nilai salaf Madrasah

MA NU Ibtida'ul Falah Samirejo Dawe Kudus merupakan madrasah yang mengusung nilai salaf dengan kajian-kajian kitab kuning, selain itu di MA NU Ibtida'ul Falah Samirejo Dawe Kudus tradisi pesantren yang terlihat dalam perilaku anak didik setiap hari. Setidaknya yang

¹⁴² Wawancara dengan Bapak Fatah, Wakil Kepala MA NU Ibtida'ul Falah Samirejo Dawe Kudus, pada 4 April 2021.

mencerminkan hal itu adalah dengan tradisi salaman dan cium tangan anak didik kepada tenaga pendidik. Tidak jarang bahkan hampir selalu apabila anak didik lewat di hadapan guru mereka, mereka akan selalu membungkukan badan mereka.¹⁴³

Seperti yang dikatakan Bapak Syukron, bahwa;

“madrasah kita ini selain memiliki tujuan kemajuan IPTEK juga memiliki model seperti pesantren yang lebih mengedepankan tatakrama dan budi-pekerti. Selain itu bagi tenaga pendidik kami lebih mengutamakan yang memiliki latar-belakang pesantren atau yang pernah nyantri dipesantren, harapan kami ialah agar tenaga pendidik sebagai pendidik memiliki keperibadian baik dan bisa memahami siswa”.¹⁴⁴

Dengan demikian perencanaan dalam perekrutan tenaga pendidikpun sebelumnya telah dipertimbangkan agar sesuai dengan visi dan misi madrasah, sehingga dari sini tenaga pendidik akan berkompeten dan sesuai dengan kebutuhan internal madrasah. Seperti yang dituliskan oleh Setiani bahwa memenuhi kebutuhan internal agar produktivitas berjalan dengan lancar maka harus dengan melihat kebutuhan dari perusahaan atau lembaga.¹⁴⁵

¹⁴³ Observasi pada 4 April 2021

¹⁴⁴ Wawancara dengan Bapak Saefudin Zuhry, kepada madrasah, pada 4 April 2021

¹⁴⁵ Baiq Setiani, "Kajian sumber daya manusia dalam proses rekrutmen tenaga kerja di perusahaan." *Jurnal Ilmiah Widya* 1.1 (2013): 38-44.

2. Pelaksanaan Manajemen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Aliyah Ibtida'ul Falah Samirejo Dawe Kudus.

Pelaksanaan adalah keseluruhan usaha, cara, teknik, dan metode untuk mendorong para anggota organisasi agar mau dan ikhlas bekerja dengan sebaik mungkin demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien, efektif, dan ekonomis.¹⁴⁶ Di Madrasah Aliyah Ibtida'ul Falah Samirejo Dawe Kudus. Semarang ada berbagai bentuk pelaksanaan manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan, yaitu;

a. Persiapan pengajaran

Setiap pagi sebelum memasuki kelas setidaknya diadakan persiapan, meski hal ini tidak sepenuhnya dilakukan secara formal. Dalam hal ini kepala madrasah memberikan motivasi. Sebenarnya kepala madrasah tidaklah selalu melakukannya setiap pagi, namun dalam keadaan yang cenderung serampangan hal ini dilakukan dengan sendirinya oleh para tenaga pendidik dengan sharing materi atau bahkan cerita pengalaman mengajar yang terkadang dimaksudkan untuk mengatasi sebagian anak didik yang cenderung tidak sesuai dengan harapan para guru. Bapak Zuhry mengatakan bahwa;

“persiapan pengajaran selalu kami persiapkan setiap paginya. Terkadang saya memberikan motivasi kepada

¹⁴⁶ H.M. Daryanto, *Administrasi dan Manajemen Sekolah*,... 87.

para pendidik untuk bekerja dengan ikhlas dan sabar serta agar menjadi panutan siswa'.¹⁴⁷

Persiapan pengajaran ini akan membawa dampak positif bagi tenaga pendidik itu sendiri sebab dengan persiapan pengajaran seperti ini pendidik akan lebih mengerti dan memahami kondisi kelas dan materi ajar. Sebagaimana Larlen menjelaskan bahwa persiapan pengajaran diperlukan oleh guru agar bisa menghadirkan suasana pembelajaran yang kondusif dan penguasaan materi lebih mendalam.¹⁴⁸

b. Musyawarah bulanan

Musyawarah dalam suatu lembaga pendidikan atau organisasi adalah hal yang sangat penting. Seperti hanya sebelumnya telah diperingatkan oleh Firman Allah QS Ali-Imron ayat 159;

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ
حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ
فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ﴿١٥٩﴾

Artinya; *Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu*

¹⁴⁷ Wawancara dengan Bapak Saefudin Zuhry, kepada madrasah, pada 4 April 2021

¹⁴⁸ Larlen, Larlen. "Persiapan Guru Bagi Proses Belajar Mengajar." *Pena: Jurnal Pendidikan Bahasa dan Sastra Universitas Jambi* 3.1 (2013).

*bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya.*¹⁴⁹

Musyawarah ini diikuti oleh waka kurikulum, waka kesiswaan, TU, para guru serta staf kariawan pendidikan yang lainnya, mereka wajib melaporkan kegiatan permasalahan apapun baik evaluasi ataupun rencana yang akan dilaksanakan terkait proses pembelajaran yang sudah berlangsung dan hal ini dipimpin langsung oleh kepala madrasah. kepala madrasah menjelaskan bahwa;

“Disetiap bulannya guru serta tenaga pendididkan yang terkait pasti membutuhkan suatu solusi atas masalah dan kendala dalam pekerjaan mereka sehingga ini penting untuk dilakukan setiap bulannya.”¹⁵⁰

Musyawarah bulanan ini berbeda dengan shering saat dalam persiapan pembelajaran. Dalam hal ini musyawarah dilakukan dalam bentuk formal dan hampir selalu dihadiri oleh kepala madrasah. Musyawarah ini bertujuan untuk menemukan solusi atas problem dalam pekerjaan di madrasah. Musyawarah di lakukan untuk menemukan keputusan terbaik terkait permasalahan yang dialami dalam

¹⁴⁹ Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahan,(Bandung : CV Penerbit JArt, 2005), 214.

¹⁵⁰ Wawancara dengan Bapak Saefudin Zuhry, kepada madrasah, pada 4 April 2021

program peningkatan mutu tenaga pendidik sebagai mana Sahabat Abu Bakar;

عَنْ مَيْمُونِ بْنِ مَهْرَانَ قَالَ: كَانَ أَبُو بَكْرٍ إِذَا وَرِدَ عَلَيْهِ الْخِصْمُ نَظَرَ فِي كِتَابِ اللَّهِ، فَإِنَّ وَجَدَ فِيهِ مَا يَمْضَى بِهِ بَيْنَهُمْ قَضَى بِهِ، وَإِن لَمْ يَكُنْ فِي الْكِتَابِ وَعَلِمَ مِنْ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فِي ذَلِكَ الْأَمْرِ سُنَّةً قَضَى بِهِ. فَإِن أَعْيَاهُ خَرَجَ فَسَأَلَ الْمُسْلِمِينَ، وَقَالَ: أَتَانِي كَذَا وَكَذَا، فَهَلْ عَلِمْتُمْ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَضَى فِي ذَلِكَ بِقَضَاءٍ؟ فَرُبَّمَا اجْتَمَعَ إِلَيْهِ التَّفَرُّكُ كُلُّهُمْ يَذْكُرُ مِنْ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فِيهِ قَضَاءٌ، فَيَقُولُ أَبُو بَكْرٍ الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي جَعَلَ فِيْنَا مَنْ يَحْفَظُ عَنْ نَبِيِّنَا صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ. فَإِن أَعْيَاهُ أَنْ يَجِدَ فِيهِ سُنَّةً مِنْ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ جَمَعَ رُؤُوسَ النَّاسِ وَخَيَّرَهُمْ فَاسْتَشَارَهُمْ، فَإِذَا اجْتَمَعَ رَأَتْهُمْ عَلَى أَمْرِ قَضَى بِهِ. وَكَذَلِكَ فَعَلَ ابْنُ الْخَطَّابِ مِنْ بَعْدِهِ. (رَوَاهُ الدَّارِمِيُّ وَالْبَيْهَقِيُّ وَصَحَّحَ الْحَافِظُ إِسْنَادَهُ فِي الْفَتْحِ)

Artinya: Diriwayatkan dari Maimun bin Mahran, ia mengisahkan: “Dahulu Abu Bakar (As Shiddiq) bila datang kepadanya suatu permasalahan (persengketaan), maka pertama yang ia lakukan ialah membaca Al Qur’an (mencari dalam kitabullah), bila ia mendapatkan padanya ayat yang dapat ia gunakan untuk menghakimi mereka, maka ia akan memutuskan berdasarkan ayat itu. Bila ia tidak mendapatkannya di Al Qur’an, akan tetapi ia mengetahui Sunnah (hadits) Rasulullah shallallahu alaihi wa sallam, maka ia akan memutuskannya berdasarkan hadits tersebut. Bila ia tidak mengetahui sunnah, maka ia akan menanyakannya kepada kaum muslimin, dan berkata kepada mereka: „Sesungguhnya telah datang kepadaku permasalahan demikian dan demikian, apakah kalian mengetahui bahwa Rasulullah shallallahu alaihi wa sallam pernah memutuskan dalam permasalahan itu dengan

suatu keputusan?” Kadang kala ada beberapa sahabat yang semuanya menyebutkan suatu keputusan (sunnah) dari Rasulullah shallallahu alaihi wa sallam, sehingga Abu bakar berkata: „Segala puji bagi Allah yang telah menjadikan di antara kita orang-orang yang menghafal sunnah-sunnah Nabi kita shallallahu alaihi wa sallam.” Akan tetapi bila ia tidak mendapatkan satu Sunnah pun dari Rasulullah shallallahu alaihi wa sallam maka ia mengumpulkan para pemuka dan orang-orang yang berilmu dari masyarakat, lalu ia bermusyawarah dengan mereka. Bila mereka menyepakati suatu pendapat (keputusan), maka ia akan memutuskan dengannya. Dan demikian pula yang dilakukan oleh khalifah Umar bin Khatthab sepeninggal beliau.” (Riwayat Ad Darimi No.161 dan Al Baihaqi, dan Al Hafiz Ibnu Hajar menyatakan bahwa sanadnya adalah shahih)¹⁵¹

- c. Ikut serta dalam pelatihan-pelatihan dan seminar di dalam maupun luar madrasah

Salah satu cara untuk meningkatkan kompetensi tenaga pendidik guna terwujudnya pendidikan yang bermutu adalah dengan cara mengikuti pelatihan-pelatihan atau seminar-seminar. Seperti tulisan Somantri yang menyatakan bahwa pelatihan dapat meningkatkan kompetensi tenaga pendidik, seperti pelatihan penggunaan media pembelajaran

¹⁵¹ Ibnu Katsir, *Tafsir At-Thabari*, Jilid XX, (Kairo: Dar Hijr, 2001), 308.

dan lainnya.¹⁵² Hal ini juga dituturkan oleh Bapak Fatah bahwa;

“Memang dari kami tidak sering melakukan pelatihan atau mengadakan seminar untuk para guru di madrasah, namun kami selalu mengajurkan bagi guru untuk ikut serta dalam pelatihan-pelatihan yang menunjang karir mereka, sebagai buktinya kami biasanya meminta sertivikate keikutsertaan para guru dalam pelatihan atau seminar-seminar”.¹⁵³

Dengan mengikuti seminar maka secara langsung akan meningkatkan kemampuan kerja seseorang. Hal ini diutarakan oleh Fitriyah bahwa pelatihan dan pendidikan yang dilakukan pada guru bertujuan dan dapat meningkatkan kemampuan kompetensi guru dalam menghadapi era 4.0.¹⁵⁴

d. MGMP

Musyawahah guru mata pelajaran dilakukan setiap bulannya. Bahkan sekarang di MA NU Ibtida’ul Falah Samirejo Dawe Kudus setiap guru mata pelajaran akan terhubung ke grup-grup social media sebagai sara komunikasi, dalam hal ini lebih sering dilakukan di grup WA. Bapak Wahyu mengatakan bahwa;

“Kami memiliki grup WA yang bisa digunakan untuk berbagi keluhan dan mencari solusi bersama. Sekarang ini

¹⁵² Oman Somantri, et al. "Peningkatan Kompetensi Guru melalui Pelatihan Keterampilan Pembuatan E-Presentation." *Jurnal Solma* 8.2 (2019): 219-228.

¹⁵³ Wawancara dengan Bapak Fatah, Wakil Kepala MA NU Ibtida’ul Falah Samirejo Dawe Kudus, pada 4 April 2021

¹⁵⁴ Riskha Nur Fitriyah, "Pengembangan Kompetensi Guru di Era Revolusi Industri 4.0 melalui Pendidikan dan Pelatihan." (2019).

sangat mudah untuk berkomunikasi dan bertukarpikiran dengan siapa saja dimakna saja dan kapan saja.”¹⁵⁵

Melalui MGMP ini tenaga pendidik akan terhubung dalam satu forum diskusi dan saling berbagi permasalahan dan memecahkannya bersama. Radial menuliskan bahwa dalam mata pelajaran PAI musyawarah guru mata pelajaran relative efektif dalam meningkatkan profesionalisme guru mata pelajaran PAI.¹⁵⁶

3. Evaluasi Manajemen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Aliyah Ibtida'ul Falah Samirejo Dawe Kudus.

Evaluasi merupakan proses yang dilakukan untuk memastikan seluruh rangkaian kegiatan yang telah direncanakan, diorganisasikan, dan diimplementasikan bisa berjalan sesuai dengan target yang diharapkan.¹⁵⁷ Evaluasi manajemen tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Ibtida'ul Falah Samirejo Dawe Kudus dalam meningkatkan mutu pendidikan di dilakukan dengan beberapa cara, yaitu;

¹⁵⁵ Wawancara Bapak Wahyu guru mata pelajaran IPA pada 4 April 2021.

¹⁵⁶ Ali Imran Sinaga Radial, and Wahyuddin Nur Nasution. "Efektivitas Musyawarah Guru Mata Pelajaran Pendidikan Agama Islam Sekolah Menengah Kejuruan Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam di Kota Binjai." *At-Tazakki: Jurnal Kajian Ilmu Pendidikan Islam dan Humaniora* 3.1 (2019): 77-87.

¹⁵⁷ Ernie Tisnawati Sule & Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*,... 8.

a. Pengawasan

Dalam hal ini di Madrasah Aliyah Ibtida'ul Falah Samirejo Dawe Kudus kepala madrasah mengawasi bawahnya dalam bekerja bahkan bapak Zuhry seringkali berada digerbang masuk madrasah untuk melihat anak didiknya masuk madrasah dan para tenaga pendidik. Dengan hal ini maka hampir tidak ada tenaga pendidik yang terlambat masuk madrasah. Pengawasan seperti ini merupakan suatu fungsi control agar system dapat bekerja dan berjalan dengan baik kalau dalam teorinya Parson biasa disebut sebagai latensi. Latency (pemeliharaan pola) yaitu sistem harus dapat melengkapi, memelihara serta memperbaiki, baik berupa motivasi individual maupun pola-pola kultural yang di dalamnya mencakup menciptakan dan menopang motivasi-motivasi itu sendiri.¹⁵⁸ Dengan ini Bapak Zuhry menyampaikan bahwa;

“Hampir setiap pagi saya masuk ke madrasah pagi-pagi sekali dengan tujuan mengajarkan pada para guru agar lebih semangat bekerja dan agar para siswa juga semangat belajar. Setiap pagi saya berdiri di depan gerbang melihat anak siswa dan guru masuk madrasah”.¹⁵⁹

b. Peninjauan ulang hasil belajar siswa dan rencana pembelajaran.

¹⁵⁸Ian Crab, *Teori-teori Sosial Modern*, (Jakarta: CV Rajawali, 1992), 68.

¹⁵⁹Wawancara Bapak Zuhry, Kepala Madrasah, pada 4 April 2021.

Dalam hal ini kepala madrasah dibantu oleh wakil kepala madrasah dengan bersama memeriksa hasil-hasil secara kuantitas dari ujian yang dilakukan siswa setelah sebelumnya memeriksa rencana pembelajaran tenaga pendidik. Selain itu dalam evaluasi ini tidak hanya sekedar menilai aspek kuantitas melainkan juga kualitas yang meliputi perilaku, norma, susila. Sehingga dari sini akan dilakukan tindakan lanjutan untuk mengambil keputusan dalam pembelajaran selanjutnya. Sebagaimana Munthe bahwa evaluasi bertujuan untuk memberikan pertimbangan sebelum adanya keputusan dari pemilik kebijakan. Manfaatnya adalah adanya keputusan yang tepat terhadap program yang sedang atau sudah dilaksanakan.¹⁶⁰

Tindakan lanjutan dari evaluasi ini adalah menentukan bagaimana mensikapi program yang telah dilaksanakan. Dalam hal ini Bapak Fatah mengatakan bahwa;

“kami akan mengevaluasi kinerja para guru dengan data yang kami punya yang telah dilaporkan pada kami. Dengan ini maka keputusan untuk tahap pembelajaran selanjutnya akan jauh lebih baik lagi, demikianlah kami berbenah”.¹⁶¹

4. Proporsisi Menejemen Tenaga Pendidik di Madrasah Aliyah Ibtida’ul Falah Samirejo Dawe Kudus

¹⁶⁰ Ashiong P Munthe, "Pentingnya evaluasi program di institusi pendidikan: sebuah pengantar, pengertian, tujuan dan manfaat." *Scholaria: Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan* 5.2 (2015): 1-14.

¹⁶¹ Wawancara dengan Bapak Fatah, Wakil Kepala MA NU Ibtida’ul Falah Samirejo Dawe Kudus, pada 4 April 2021

Menejemen tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Nu Ibtidaul Falah Samirejo Dawe Kudus diinisiasi langsung oleh kepala sekolah yang mana dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi selain tenaga pendidik sebagai sasaran utama juga ikut andil dalam bukan hanya sebagai objek dari menejemen mutu tenaga pendidik juga sebagai subjek.

Tenaga pendidik sebagai objek maka tenaga pendidik menjalankan program yang telah ditetapkan sedangkan tenaga pendidik sebagai subjek maka ia berperan aktif dalam melakukan perencanaan baik itu itu dalam penetapan bersama kegiatan dan juga perencanaan ulang setelah evaluasi.

Sebelum program peningkatan mutu tenaga pendidik ditetapkan maka terlebih dahulu kepala madrasah mengadakan rapat dengan tenagapendidik untuk merumuskan program tersebut. Hal ini dilakukan kepala madrasah untuk mendengar masukan dari berbagai guna terlaksananya program menejemen peningkatan mutu tenaga pendidik.

Pada dasarnya program menejemen peningkatan mutu tenaga pendidik ini dilakukan dalam upaya meningkatkan kualitas tenaga pendidik sehingga lebih berkualitas dalam pembelajaran. Dari sini menejemen peningkatan mutu tenaga pendidik direncanakan dengan mempertimbangkn kebutuhan baik madrasah maupun masyarakat sebagai upaya untuk adadaptasi dengan tetap memeprtimbangkan nilai—nilai shalaf sebagai identitas madrasah.

Dengan demikian dalam pelaksanaannya meningkatkan kualitas SDM tenaga pendidik adalah hal yang mutlak yang sebelumnya telah terprogramkan dalam berbagai kegiatan, seperti; MGMP, mengikuti seminar, musyawarah bulanan, dan mempersiapkan pembelajaran dengan sebaik mungkin dengan motivasi mengamalkan ilmu.

Sedangkan dalam evaluasinya dilakukan pengawasan berkala baik oleh kepala madrasah atau wakil kepala madrasah dalam upaya terlaksananya program peningkatan mutu tenaga pendidik tersebut yang telah terprogramkan sebelebelumnya. Selain daripada itu dilakukan peninjauan ulang hasil belajar siswa beserta rencana pembelajaran tenaga pendidik. Sehingga hasil dari evaluasi ini dilakukan sebagai acuan untuk pelaksanaan program peningkatan mutu tenaga pendidik selanjutnya.

B. Manajemen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Aliyah Al Khoiriyyah Semarang

7. Perencanaan Manajemen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Aliyah Al Khoiriyyah Semarang.

Perencanaan dapat diibaratkan sebagai inti dalam manajemen, karena perencanaan membantu untuk mengurangi ketidakpastian di waktu yang akan datang, dan oleh karena itu memungkinkan para pengambil keputusan untuk menggunakan sumber daya manusia adalah esensial bagi penarikan, seleksi, latihan dan kegiatan-kegiatan personalia lainnya dalam organisasi.¹⁶²

Sehingga dari sini dapat kita katakan bahwa perencanaan merupakan bagian penting dalam mengelola atau mengorganisasikan kelompok, dalam hal ini adalah tenaga pendidikan di MA Al Khoiriyyah Semarang. Di MA Al Khoiriyyah Semarang perencanaan dalam manajemen tenaga pendidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan dilakukan dengan berbagai cara, yaitu;

a. Perkiraan kebutuhan

perkiraan kebutuhan maksudnya adalah dengan mendalami dan memahami terlebih dahulu kebutuhan internal madrasah dengan berbagai prediksi akan kebutuhan di masa mendatang. Sebagaimana penuturan bapak Sukron bahwa;

¹⁶² Fatah Syukur, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, (Semarang: PT. Pustaka Rizki Putra, 2012), 35.

“kami selalu melihat bagaimana perkembangan dalam kehidupan social manusia selalu cepat, terutama masalah teknologi. Jadi di sini selalu memikirkan berbagai kemungkinan yang mungkin terjadi di masa depan dan dengan demikian kami bisa mempersiapkan bagi para tenaga pendidik khususnya agar siap untuk menghadapinya. Kita bisa melihat bagaimana suasana pademi ini hampir merubah sebageian besar dunia pendidikan dan alkhamdulillah kami telah mempersiapkannya sebelumnya untuk bisa menghadapi semua ini”.¹⁶³

Memang benar apa yang diungkapkan oleh Bapak Sukron tersebut, yang mana dunia pendidikan sangat terganggu dengan berbagai perubahan di dalamnya akibat pandemic ini, seolah situasi saat ini adalah sebuah tarikan yang mana menghadirkan masa depan di saat sekarang ini, seperti yang dikatakan oleh Kasali tentang disrupsi, yang mana suatu perubahan sebagai akibat datangnya masa depan ke masa kini.¹⁶⁴ Kebutuhan terkait tenaga pendidik maka dalam hal ini kesesuaian kualifikasi antara tenaga pendidik dengan apa yang diajarkan menjadi hal yang penting selain kemampuan teknologi komunikasi yang mana hal ini merupakan tantangan bagi dunia pendidikan sekarang dan masa depan. Dari sini maka membuat kebutuhan yang tidak hanya saat ini melainkan memikirkan kemungkinan-kemungkinan yang akan datang adalah sebagai salah satu

¹⁶³ Wawancara dengan Bapak Sukron, Kepala Madrasah Al Khoiriyan, pada 18 April 2021.

¹⁶⁴ Rhenald Kasali, *Self Disruption*, (Jakarta: Mizan, 2018), 109.

langkah bijak yang di lakukan oleh MA Al Khoiriyyah Semarang.

b. Perencanaan adaptasi

Adaptasi merupakan kunci eksistensi dari sebuah lembaga pendidikan bahkan tidak hanya lembaga pendidikan namun juga dalam berbagai hal, sebab dengan adanya adaptasi maka kebutuhan masyarakat akan terpenuhi. Sebagaimana Nurdianzah mengatakan bahwa dalam konteks pendidikan yang dilakukan walisongo dalam penyebaran Islam dapat dapat dikatakan berhasil karena menggunakan budaya setempat sebagai media pendidikan Islam, keberhasilan itu ditandai dengan masih berjalanya tradisi-tradisi walisongo di tengah masyarakat.¹⁶⁵

Perencanaan adaptasi merupakan cara agar MA Al Khoiriyyah Semarang tetap terjaga eksistensinya, yang mana hal ini sudah barangtentu akan menuntut tenaga pendidikan sebagai bagian dari system pendidikan madrasah di MA Al Khoiriyyah Semarang juga harus ikut serta melaksanakannya. Hal ini menjadikan guru di MA Al Khoiriyyah Semarang harus benar-benar siap dalam menghadapi segala perubahan dalam lingkungan MA Al Khoiriyyah Semarang. Seperti yang diungkapkan oleh Sallis

¹⁶⁵ Erry Nurdianzah, "NILAI-NILAI PENDIDIKAN ISLAM DALAM TRADISI JAWA (Kajian Historis Pendidikan Islam dalam Dakwah Walisanga)." *Jurnal PROGRESS: Wahana Kreativitas dan Intelektualitas* 8.1 (2020): 01-22.

bahwa dengan adaptasi industry sebagai mekanisme untuk mempertahankan mutu.¹⁶⁶

Upaya perencanaan adaptasi yang dilakukan di MA Al Khoiriyyah Semarang khususnya yang berkenaan dengan tenaga pendidikan adalah sebagai berikut;

1) Melihat isu kekinian dalam masyarakat, seperti ketika maraknya isu tentang radikalisme maka di MA Al Khoiriyyah Semarang isu itu dibalik, dan menyebutkan bahwa Agama Islam adalah agama damai dan rahmat bagi seluruh alam.

2) Adaptasi media, yaitu hal ini biasanya berkaitan dengan masalah bagaimana tenaga pendidik memanfaatkan berbagai media sebagai sarana pembelajaran sehingga dari sini tenaga pendidikan harus selalu kreatif dan merencanakan media pembelajaran yang akan digunakan.

Seperti yang dituturkan oleh Bapak Syukron bahwa;

“kami selalu menganjurkan pada semua tenaga pendidik di lingkungan MA Al Khoiriyyah Semarang agar tidak monoton dalam mengajar dan harus bervareasi tentunya dengan berbagai media”.¹⁶⁷

3) Adaptasi kondisi, yaitu setiap guru harus siap dengan berbagai kondisi yang mungkin akan dihadapi di masa yang akan datang. Sehingga di sini seorang tenaga

¹⁶⁶ Baca Edward Sallis, *Total Quality Management in Education*, (USA: Quicksilver Drive Sterling, 2012), 8-10.

¹⁶⁷ Wawancara dengan Bapak Syukron, Kepada Madrasah MA Al Khoiriyyah Semarang, pada 18 April 2021.

pendidik dituntut untuk mempersiapkan diri sedini mungkin, sebagai contoh ketika menghadapi masa pandemic ini para tenaga pendidi tidak kerepotan lagi dalam menghadapi pembelajaran daring, karena memang dalam hal ini sudah dipersiapkan kemampuan menggunakan teknologi dan media pembelajaran. Seperti yang dinyatakan oleh Bapak Syukron bahwa;

“Kita bisa melihat bagaimana suasana pademi ini hampir merubah sebageian besar dunia pendidikan dan alkhamdulillah kami telah mempersiapkannya sebelumnya untuk bisa menghadapi semua ini”.¹⁶⁸

8. Pelaksanaan Manajemen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Aliyah Al Khoiriyyah Semarang.

Pelaksanaan adalah keseluruhan usaha, cara, teknik, dan metode untuk mendorong para anggota organisasi agar mau dan ikhlas bekerja dengan sebaik mungkin demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien, efektif, dan ekonomis.¹⁶⁹ Di Madrasah Aliyah Al Khoiriyyah Semarang ada berbagai bentuk pelaksanaan manejemen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan, yaitu;

- a. Melaksanakan aturan madrasah.

¹⁶⁸ Wawancara dengan Bapak Syukron, Kepala Madrasah Al Khoiriyan, pada 18 April 2021.

¹⁶⁹ H.M. Daryanto, *Administrasi dan Manajemen Sekolah*,... 87.

Setiap tenaga pendidik diharuskan selalu memperhatikan etika sebagai seorang pengajar oleh karenanya seorang guru akan selalu diingatkan untuk selalu berperilaku Islami, seperti; disiplin dalam menjalankan tugas, rapi dan sopan dalam penampilan, jujur, adil dan selalu memiliki semangat gotong-royong, sebab dengan demikian maka tidak hanya menjunjung tinggi nilai-nilai dalam Agama Islam melainkan juga melestarikan nilai-nilai budaya yang arif ditinggalkan oleh para pendahulu. Hal ini disampaikan oleh Suhandjati bahwa sebenarnya kejujuran, keadilan, kerukunan, gotong-royong adalah merupakan nilai-nilai universal dari kebudayaan lokal.¹⁷⁰

Di MA Al Khoiriyyah upaya semacam ini yang dilakukan oleh kepada madrasah tidak selalu dalam keadaan formal, namun juga dilakukan dalam keadaan obrolan biasa ketika ada di ruang guru, saat istirahat dan terkadang dalam bentuk formal dilakukan saat kumpulan akhirbulan oleh para tenaga pendidikan di madrasah. Demikian diakui oleh Bapak Syukron bahwa:

“saya seringkali berbicara santai di hadapan para guru saat istirahat hanya sebagai pengingat akan selalu melaksanakan aturan madrasah”.¹⁷¹

¹⁷⁰ Baca Sri Suhandjati, *Islam dan Kebudayaan Jawa Revitalisasi Kearifan Lokal*, (Semarang: Karya Abadi Jaya, 2015), 1-2.

¹⁷¹ Wawancara dengan Bapak Syukron, Kepala Madrasah Al Khoiriyan, pada 18 April 2021.

b. Tugas sosialisai untuk tenaga pendidik.

Setiap guru di MA Al Khoiriyyah akan diikutsertakan dalam upaya mensosialisasikan madrasah kepada pihak luar, baik dalam bentuk untuk mengenal siswa yang barangkali akan bergabung di MA Al Khoiriya atau sebagai bentuk kerjasama tim yang mana hal ini akan menumbuhkan rasa solidaritas antara sesama tenaga pendidik. Sebab dengan keikutsertaan dalam sosialisasi maka tenaga pendidik akan bekerjasama dalam tim/kelompok yang saling terikat satu-sama lainnya. Sehingga dari sini solidaritas akan membentuk suatu pola solidaritas organik yang mana mengakibatkan saling ketergantungan yang tinggi, sebab hal ini didasarkan pada pembagian kerja yang memungkinkan bertambahnya perbedaan pada setiap individu.¹⁷²

c. Ikut serta dalam pelatihan-pelatihan dan seminar di dalam maupun luar madrasah.

Salah satu cara untuk meningkatkan kompetensi tenaga pendidik guna terwujudnya pendidikan yang bermutu adalah dengan cara mengikuti pelatihan-pelatihan atau seminar-seminar. Seperti tulisan Somantri yang menyatakan bahwa pelatihan dapat meningkatkan kompetensi tenaga pendidik, seperti pelatihan penggunaan media pembelajaran

¹⁷² Doyle Paul Jhonson, *Teori Sosiologi Klasik*, Terjemahan Robert M.Z. Lawang, (Jakarta, Gramedia: 1998), 181.

dan lainnya.¹⁷³ Hal ini juga dituturkan oleh Bapak Syukron bahwa;

“kami menganjurkan untuk guru untuk mengikuti pelatihan-pelatihan yang menunjang karir mereka baik itu yang diselenggarakan oleh pihak madrasah satu semester sekali atau secara inisiatif sendiri mengikuti pelatihan di luar madrasah agar tenaga pendidik mampu beradaptasi dengan berbagai kondisi nantinya.¹⁷⁴

Dengan mengikuti seminar maka secara langsung akan meningkatkan kemampuan kerja seseorang. Hal ini diutarakan oleh Fitriyah bahwa pelatihan dan pendidikan yang dilakukan pada guru bertujuan dan dapat meningkatkan kemampuan kompetensi guru dalam menghadapi era 4.0.¹⁷⁵

d. MGMP

Dalam musyawarah guru mata pelajaran dilakukan setiap bulannya. Bahkan sekarang di MA Al Khoiriyah setiap guru mata pelajaran akan terhubung ke grup-grup social media sebagai sara komunikasi, dalam hal ini lebih sering dilakukan di grup WA. Ibu Lia mengatakan bahwa;

“Kami sekarang bisa lebih mudah berkomunikasi dengan teman seprofesi bahkan teman satu mata pelajaran yang

¹⁷³ Oman Somantri, et al. "Peningkatan Kompetensi Guru melalui Pelatihan Keterampilan Pembuatan E-Presentation." *Jurnal Solma* 8.2 (2019): 219-228.

¹⁷⁴ Wawancara Bapak Syukron, Kepala MA Al Khoiriyah Semarang, pada 18 April 2021

¹⁷⁵ Riskha Nur Fitriyah, "Pengembangan Kompetensi Guru di Era Revolusi Industri 4.0 melalui Pendidikan dan Pelatihan." (2019).

sama kita ampu, melalui WA kami berkomunikasi dengan mudah dan lebih simple”.¹⁷⁶

Melalui MGMP ini tenaga pendidik akan terhubung dalam satu forum diskusi dan saling berbagi permasalahan dan memecahkannya bersama. Radial menuliskan bahwa dalam mata pelajaran PAI musyawarah guru mata pelajaran relative efektif dalam meningkatkan profesionalisme guru mata pelajaran PAI.¹⁷⁷

e. Sinkronisasi kualifikasi dan tugas.

Hal ini dilakukan agar pekerjaan yang dilakukan menghasilkan hasil yang memuaskan. Seperti yang diungkapkan oleh Mulyasa bahwa semua itu perlu dilakukan dengan baik dan benar agar apa yang diharapkan tercapai, yakni tersedianya tenaga kependidikan yang diperlukan dengan kualifikasi dan kemampuan yang sesuai serta dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan berkualitas.¹⁷⁸

Sebagaimana sabda Nabi Muhammad Saw:

¹⁷⁶ Wawancara Ibu Lia Aini sebagai Wali kelas XI, pada 18 April 2021.

¹⁷⁷ Ali Imran Sinaga Radial, and Wahyuddin Nur Nasution. "Efektivitas Musyawarah Guru Mata Pelajaran Pendidikan Agama Islam Sekolah Menengah Kejuruan Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam di Kota Binjai." *At-Tazakki: Jurnal Kajian Ilmu Pendidikan Islam dan Humaniora* 3.1 (2019): 77-87.

¹⁷⁸ Mulyasa, *Manajemen PAUD*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2012), 43.

حد ثنا محمد بن سنان حد ثنا قليح بن سليمان حد ثنا هلال بن علي عن
عطاء عن يسار عن ابي هريرة رضي الله عنه قال قال رسول الله صلى الله
عليه وسلم اذا ضيعت الامانة فانظر الساعة قال كيف اضا عنها يا رسو
ل الله؟ قال اذا اسند الامر الى غير اهله فانظر الساعة

Artinya: Imam al-Bukhori menyatakan; Muhammad bin Sinan menceritakan kepada kami; Qulaih bin Sulaiman telah menyampaikan riwayat kepada kami dari Atho' bin Yasir dari Abu Hurairoh ra yang berkata: Rasulaalh Saw bersabda: apabila suatu amanah disiasiakan maka tunggulah saat kehancurannya. (Abu Hurairoh) bertaanya; bagaimana meletakkan amanah itu ya Rasulallah?. Beliau menjawab; apabila suatu perkara diserahkan kepada yang bukan ahlinya, maka tunggulah saat kehancurannya.¹⁷⁹

Di MA Al Khoiriyyah dalam menjalankan tugasnya seorang tenaga pendidik yang diberikan oleh atasannya akan selalu dipertimbangkannya kualifikasi yang dimiliki sehingga akan berdampak pada proses dan hasil yang maksimal. Seperti juga di katakana oleh Bapak Syukroh, bahwa;

“guru di sini memiliki beban tugas yang mungkin tidak terlalu berat, sebab kami selalu mempertimbangkan setiap tugas yang diberikan pada guru agar sesuai dengan keahlian mereka, sehingga hasilnya pun akan memuaskan”.¹⁸⁰

¹⁷⁹ Muhammadbin Ismail Abu Abdillah al-Bukharyal-ja'fi, *al-Jami' al-Shahih al-Mohktasar*, Jilid I, (Beirud: Dar Ibn Katsir, 1987), 33.

¹⁸⁰ Wawancara dengan Bapak Syukron, Kepala MA Al Khoiriyyah Semarang, pada 18 April 2021.

9. Evaluasi Manajemen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Aliyah Al Khoiriyyah Semarang.

Evaluasi merupakan proses yang dilakukan untuk memastikan seluruh rangkaian kegiatan yang telah direncanakan, diorganisasikan, dan diimplementasikan bisa berjalan sesuai dengan target yang diharapkan.¹⁸¹ Evaluasi manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan di MA Al Khoiriyyah Semarang dilakukan dengan beberapa cara, yaitu;

a. Pengawasan

Dalam melakukan pengawasannya kepala madrasah bukan berarti setiap saat dan setiap waktu selalu mengawasi kinerja tenaga pendidik di MA Al Khoiriyyah, namun pengawasan yang dilakukan bisa secara langsung atau tidak langsung. Pengawasan langsung hampir jarang dilakukan dan seringkali mengandalkan pengawasan tidak langsung. Sebagaimana Bapak Syukron mengatakan;

“Kalau saya mengawasi mereka secara langsung itu hampir susah untuk dilakukan dan paling saya hanya bisa melakukan pengawasan tidak langsung yang artinya hanya sekedar saja terkadang hanya sekedar lewat di depan kelas terkadang juga menerima aduan dari siswa juga dari pihak tata usaha”.¹⁸²

¹⁸¹ Ernie Tisnawati Sule & Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*,...8

¹⁸² Wawancara Bapak Syukron, Kepala MA Al Khoiriyyah Semarang, pada 18 April 2021.

Demikian yang dilakukan oleh Kepala MA Al Khoiriyyah adalah sebagai bagian dari kerjasama antara berbagai stekholder yang ada di sekolah sehingga pengawasannya bisa berjalan efektif. Hal serupa juga disampaikan oleh Apriani bahwa supervise dapat efektif dilakukan apabila menggandeng berbagai pihak terkait dalam pelaksanaannya.¹⁸³ Hal ini tidak berbeda dengan di MA AL KHoiriyyah yang mana sebenarnya pengawasan telah dilakukan setiap hari yang memiliki fungsi control terhadap pelaksanaannya itu sendiri.

- b. Peninjauan ulang hasil belajar siswa dan rencana pembelajaran.

Dalam hal ini kepala madrasah dibantu oleh wakil kepala madrasah dengan bersama memeriksa hasil-hasil secara kuantitas dari ujian yang dilakukan siswa setelah sebelumnya memeriksa rencana pembelajaran tenaga pendidik. Selain itu dalam evaluasi ini tidak hanya sekedar menilai aspek kuantitas melainkan juga kualitas yang meliputi perilaku, norma, susila. Sehingga dari sini akan dilakukan tindakan lanjutan untuk mengambil keputusan dalam pembelajaran selanjutnya. Sebagaimana Munthe bahwa evaluasi bertujuan untuk memberikan pertimbangan

¹⁸³ Apriani Safitri, and Mujiati Mujiati. "Efektifitas Pelaksanaan Supervisi Akademik Kepala Sekolah." *Didaktis: Jurnal Pendidikan dan Ilmu Pengetahuan* 19.1 (2019).

sebelum adanya keputusan dari pemilik kebijakan. Manfaatnya adalah adanya keputusan yang tepat terhadap program yang sedang atau sudah dilaksanakan.¹⁸⁴

Tindakan lanjutan dari evaluasi ini adalah menentukan bagaimana mensikapi program yang telah dilaksanakan.

Dalam hal ini Bapak Syukron mengatakan bahwa;

“kami akan melihat bagaimana program pembelajaran yang dilakukan oleh guru dan akan menindaklanjutinya untuk lakah pembelajaran selanjutnya. Kami melakukan evaluasi ini setiap akhir semester setelah memperoleh data lengkap dari tenaga pendidik”.¹⁸⁵

10.Proporsisi Menejemen Tenaga Pendidik di Madrasah Aliyah Al Khoiriyah Semarang

Menejemen tenaga pendidik di Madrasah Al-Khoriyah Semarang merupakan program dalam upaya menjadikan tenaga pendidik memiliki SDM tinggi sebagai bentuk kesadaran madrasah dalam merespon terhadap perkembangan zaman dan adaptif. Hal ini juga upaya untuk mempertahankan eksistensi madrasah ditengah-tengahkehidupan masyarakatperkotaan yang semakin kompleks.

Menejemen peningkatan mutu tenaga pendidik menempatkan tenaga pendidik sebagai objek maupun subjek.

¹⁸⁴ Ashiong P Munthe, "Pentingnya evaluasi program di institusi pendidikan: sebuah pengantar, pengertian, tujuan dan manfaat." *Scholaria: Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan* 5.2 (2015): 1-14.

¹⁸⁵ Wawancara dengan Bapak Syukron, Kepala MA Al Khoiriyah, pada 18 April 2021.

Tenaga pendidik sebagai objek maka tenaga pendidik menjalankan program yang telah ditetapkan sedangkan tenaga pendidik sebagai subjek maka ia berperan aktif dalam melakukan perencanaan baik itu itu dalam penetapan bersama kegiatan dan juga perencanaan ulang setelah evaluasi

Di MA Al-Khoiriyah Semarang sebelum program peningkatan mutu tenaga pendidik ditetapkan maka terlebih dahulu kepala madrasah mengadakan rapat dengan tenagapendidik untuk merumuskan program tersebut. Hal ini dilakukan kepala madrasah untuk mendengar masukan dari berbagai guna terlaksananya program menejemen peningkatan mutu tenaga pendidik.

Program peningkatan mutu tenaga pendidik ini merupakan salah satu bentuk adaptifnya MA Al-Khoiriyah Semarang. Dengan meningkatnya kualitas tenaga pendidik maka akan meningkatnya kualitas MA Al-Khoriyah Semarang. Dari sini menejemen peningkatan mutu tenaga pendidik direncanakan dengan mempertimbangakn kebutuhan baik madrasah maupun masyarakat sebagai upaya untuk adadptasi tertama di bidang IPTEK.

Dengan demikian dalam pelaksanaannya meningkatkan kualitas SDM tenaga pendidik adalah hal yang mutlak yang sebelumnya telah terprogramkan dalam berbagai kegiatan, seperti; mematuhi aturan-aturan madrasah, MGMP, mengikuti seminar, musyawarah bulanan, acara sosialisasi dalam upaya

memperluas jaringan dan menyesuaikan kualifikasi tenaga pendidik dengan tugasnya.

Sedangkan dalam evaluasinya dilakukan pengawasan berkala baik oleh kepala madrasah atau wakil kepala madrasah dalam upaya terlaksananya program peningkatan mutu tenaga pendidik tersebut yang telah terprogramkan sebelabelumnya. Selain daripada itu dilakukan peninjauan ulang hasil belajar siswa beserta rencana pembelajaran tenaga pendidik. Sehingga hasil dari evaluasi ini dilakukan sebagai acuan untuk pelaksanaan program peningkatan mutu tenaga pendidik selanjutnya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengkajian terhadap manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Aliyah Nu Ibtidaul Falah Samirejo Dawe Kudus Dan Madrasah Aliyah Al Khoiriyyah Semarang maka penelitian ini dapat disarikan sebagai berikut:

Manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan di madrasah aliyah nu ibtidaul falah samirejo dawe kudus dan madrasah aliyah al khoiriyyah semarang setidaknya melalui tiga proses, yaitu; perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi, yaitu;

1. Perencanaan

Dalam perencanaannya di Madrasah Aliyah Nu Ibtidaul Falah Samirejo Dawe Kudus dan Madrasah Aliyah Al Khoiriyyah Semarang selalu mempertimbangkan sebuah kelangsungan atau eksistensi madrasah dalam kehidupan masyarakat di masa sekarang dan masa depan, sehingga dalam tahap perencanaan ini kedua madrasah selalu memperhatikan kebutuhan internal madrasah dan berupaya untuk selalu mempersiapkan diri dan beradaptasi dengan tantangan zaman. Namun sedikit berbeda, di Madrasah Aliyah Nu Ibtidaul Falah Samirejo Dawe Kudus yang tetap mempertahankan nilai-nilai kebudayaan pesanren sebagai

ciri khas dari madrasah dan tetap mempertahankan untuk selalu beradaptasi dengan perubahan.

2. Pelaksanaan

Dalam pelaksanaannya di Madrasah Aliyah Nu Ibtidaul Falah Samirejo Dawe Kudus Dan Madrasah Aliyah Al Khoiriyyah Semarang meskipun kedua madrasah ini hampir memiliki karakteristik berbeda namun kesamaan tetap ada di antara keduanya, seperti dalam meningkatkan mutu pendidikan keduanya masih menganjurkan bagi guru mata pelajaran untuk mengikuti MGMP, pelatihan-pelatihan atau seminar baik di dalam maupun luar madrasah, sharing antara para tenaga pendidik yang lain dalam bentuk obrolan santai. Selain itu persiapan setiap kali akan melakukan pengajaran nampaknya selalu mereka terapkan. Namun di MA AL Khoiriyah tenaga pendidik dilibatkan aktif secara tim dalam sosialisasi madrasah dalam upaya merekrut siswa baru yang hal ini tidak dilakukan di Madrasah Aliyah Nu Ibtidaul Falah Samirejo Dawe Kudus.

3. Evaluasi

Dalam melakukan evaluasi baik di Madrasah Aliyah Nu Ibtidaul Falah Samirejo Dawe Kudus Dan Madrasah Aliyah Al Khoiriyyah Semarang mereka selalu menerapkan system pengawasan baik langsung atau tidak langsung, namun tidak dipungkiri pengawasan yang dilakukan oleh kepala madrasah keduanya adalah secara tidak langsung, yaitu dengan menerima laporan hasil belajar siswa dari tenaga pendidik. Namun

pengawasan secara langsung keduanya lakukan dengan melakukan pengawasan sehari-hari bagaimana tenaga pendidik kesehariannya selama di madrasah. Selain itu kepala madrasah keduanya dalam melakukan evaluasi adalah dengan melakukan peninjauan ulang hasil belajar peserta didik dengan rencana pembelajaran guru, yang mana hal ini akan dijadikan acuan untuk menindak lanjuti pembelajaran pada tahap berikutnya.

B. Implikasi

1. Teoretis

Secara teoretis penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk memertajam dan mengembangkan teori manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan di madrasah aliyah

2. Secara praktis

- 7) Bagi Dinas Pendidikan, memberikan bahan kajian dalam membuat kebijakan bagi Sekolah mengenai peningkatan mutu tenaga pendidik.
- 8) Bagi kepala sekolah, memberikan pertimbangan dalam mengelola dan mengambil keputusan mengenai tenaga pendidik dan meningkatkan mutu tenaga pendidik
- 9) Bagi tenaga pendidik, menjadi alat bantu dalam meningkatkan kemampuan dalam mendidik
- 10) Bagi Orang tua, memberikan gambaran secara luas dan gamblang untuk pertimbangan dalam mendaftarkan

anak di sekolah yang memiliki manajemen peningkatan mutu pendidikan yang baik.

- 11) Bagi Sekolah, menjadi model dalam manajemen peningkatan mutu tenaga pendidik di Sekolah. Kemudian, menjadi bahan kajian untuk mengambil kebijakan dalam penerapan manajemen mutu tenaga pendidik.
- 12) Bagi Siswa, memberikan pemahaman dan kepercayaan diri yang lebih pada Sekolah yang memiliki penerapan peningkatan manajemen mutu tenaga pendidik.

C. Saran

Setelah dilakukan kajian tentang manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Aliyah Nu Ibtidaul Falah Samirejo Dawe Kudus Dan Madrasah Aliyah Al Khoiriyah Semarang, dengan fokus pada perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi, maka disampaikan beberapa saran terkait pemanfaatan dan pengembangan hasil studi ini.

Kajian ini, dapat dijadikan acuan bagi madrasah atau sekolah yang hendak meningkatkan mutu pendidikan yang bersangkutan dengan tenaga pendidikannya. Bahwa dalam penerapan manajemen tenaga pendidikan terdapat standar-standar yang perlu dipenuhi baik dalam SDM nya harus memadai dalam hal ini komitmen antar kepala madrasah, dan semua tenaga kependidikan.

Sekiranya penelitaian ini masih banyak kekurangan karena keterbatasan peneliti yang tidak mampu mencakup semua aspek manajemen manajemen tenaga pendidikan dalam objek yang peneliti telah lakukan penelitian, maka dari itu disarankan untuk peneliti selanjutnya melakukan kajian tentang manajemen tenaga pendidikan dalam hal supervisi kepala madrasah.

D. Penutup

Tulisan ini diharapkan mampu memberikan sumbangan kecil bagi bidang keilmuan menejemen, terutama mengenai menejemen peningkatan mutu tenaga pendidik. Karena keterbatasan tempat penelitian yang peneliti lakukan maka sekiranya tulisan kecil ini disempurnakan dengan penelitian-penelitian berikutnya yang berhubungan dengan menejmen peningkatan mutu tenaga pendidik.

Lebih lanjut lagi, karena peneliti menganggap menejemen mutu tenaga pendidik ini adalah hal yang penting dalam sebuah lembaga pendidikan maka peneliti harapkan dengan terselesaikannya tulisan kecil ini bisa bermanfaat kepada lembaga-lembaga pendidikan agar tergerak dalam meningkatkan mutu tenaga pendidiknya, sebab hal ini unsur yang mendasar dalam tercapai dengan baik atau tidaknya suatu pendidikan.

Penulis menyadari bahwa dalam hasil tulisan penelitian ini masih jauh dari kata sempurna, sehingga kritik dan saran yang membangun selalu penulis harapkan. Dan pada akhirnya ucapan

terimakasih yang tak terhingga kami sampaikan kepada semua pihak yang terlibat dalam terselesaikannya tulisan ini.

Dengan terselesaikannya tulisan ini maka biarkan ia menjadi bukti dan saksi atas suka, duka yang telah terlewati. Serta biarkan pasifnya goresan tinta ini berbicara tentang panas dan dinginnya takdir yang telah ku lalui.

DAFTAR PUSTAKA

A. Jurnal

- Amalia, Husna. "Manajemen Pengembangan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) Sebagai Upaya Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru PAI." *Jurnal Darussalam: Jurnal Pendidikan, Komunikasi Dan Pemikiran Hukum Islam* 11.1 (2019): 132-147.
- Baiq, Setiani, "Kajian sumber daya manusia dalam proses rekrutmen tenaga kerja di perusahaan." *Jurnal Ilmiah Widya* 1.1 (2013): 38-44.
- Larlen, Larlen. "Persiapan Guru Bagi Proses Belajar Mengajar." *Pena: Jurnal Pendidikan Bahasa dan Sastra Universitas Jambi* 3.1 (2013).
- Munthe, Ashiong P, "Pentingnya evaluasi program di institusi pendidikan: sebuah pengantar, pengertian, tujuan dan manfaat." *Scholaria: Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan* 5.2 (2015): 1-14.
- Murni, *Manajemen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan*, jurnal ar-raniry
- Nurdianzah, Erry. "Akulturasi Budaya dalam Dakwah Sultan Hadirin di Desa Loram Kulon Kecamatan Jati Kabupaten Kudus." *Jurnal Penelitian Sejarah dan Budaya Vol* 6.2 (2020).

- Nurdianzah, Erry. "NILAI-NILAI PENDIDIKAN ISLAM DALAM TRADISI JAWA (Kajian Historis Pendidikan Islam dalam Dakwah Walisanga)." *Jurnal PROGRESS: Wahana Kreativitas dan Intelegualitas* 8.1 (2020): 01-22.
- Nur Fitriyah, Riskha, "Pengembangan Kompetensi Guru di Era Revolusi Industri 4.0 melalui Pendidikan dan Pelatihan." (2019).
- Radial, Ali Imran Sinaga, and Wahyuddin Nur Nasution. "Efektivitas Musyawarah Guru Mata Pelajaran Pendidikan Agama Islam Sekolah Menengah Kejuruan Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam di Kota Binjai." *At-Tazakki: Jurnal Kajian Ilmu Pendidikan Islam dan Humaniora* 3.1 (2019): 77-87.
- Safitri, Apriani, and Mujiati Mujiati. "Efektifitas Pelaksanaan Supervisi Akademik Kepala Sekolah." *Didaktis: Jurnal Pendidikan dan Ilmu Pengetahuan* 19.1 (2019).
- Somantri, Oman, et al. "Peningkatan Kompetensi Guru melalui Pelatihan Keterampilan Pembuatan E-Presentation." *Jurnal Solma* 8.2 (2019): 219-228.
- Wiesiana, Bella, *Implementasi Manajemen Tenaga Kependidikan Di SMP Al-Huda Lampung Selatan* "Sekripsi(lampung, fakultas tabiyah dan keguruan UIN raden intan lampung, 2017)

Yasin, Mohamad, “*Manajemen Mutu di Lembaga Pendidikan Berprestasi (Studi Multi Situs MAN 3 Kediri dan Ar-Risalah Lirboyo Kediri)*” 2017.

Zain, Moh., “*Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Berbasis Madrasah (Studi Multikasus Di Man 1, MAN 2 Dan MA Salafiyah Syafi'iyah Kabupaten Situbondo)*”, (Disertasi, Universitas Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang), 2016.

B. Buku

Abdurrahman, Maman, dan Sambas Ali Muhidin, *Panduan Praktis Memahami Penelitian (Bidang Sosial-Administrasi-Pendidikan)*, (Bandung: Pustaka Setia, 2011

Ahmadi, Abu, dkk. “*Psikologi Belajar*”. (Jakarta : Rineka Cipta, 2013)

Anthoillah, Anton, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2013)

Al-Bukharyal-ja'fi, Muhammadbin Ismail Abu Abdillah, *al-Jami' al-Shahih al-Mohktasar*, Jilid I, (Beirud: Dar Ibn Katsir, 1987)

Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006)

Arikunto, Suharsimin, *Evaluasi Program Pendidikan*, (Jakarta: Sinar Grafika Offset, 2004)

Azwar, Saifuddin, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2001)

- Baharuddin dan Moh. Makin, *Manajemen Pendidikan Islam*,
(Malang: UIN-Maliki Press, 2010)
- Brantas, *Dasar-Dasar Manajemen*. (Alfabeta. 2009)
- Crab, Ian, *Teori-teori Sosial Modern*, (Jakarta: CV Rajawali,
1992).
- Danim, Sudarwan, *Pengembangan Profesi Guru: dari Pra-
Jabatan, Induksi, ke Profesional Madani, Cet.2*, (Jakarta:
Kencana, 2012)
- Danim, Sudarwan, *Visi Baru Manajemen Sekolah*, (Jakarta : Bumi
Aksar, 2007)
- Daryanto, H.M., *Administrasi dan Manajemen Sekolah*,
Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, (Bandung :
CV Penerbit JArt, 2005)
- Effendi, Usman, *Asas Manajemen*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014)
- Engkoswara dan Aan Komariah, *Administrasi Pendidikan, Cet. 2*,
(Bandung: Alfabeta, 2011)
- Fatah, Nanang, *Landasan Manajemen Pendidikan*, (Bandung;
Remaja Rosdakarya)
- Hadi, Sutrisno, *Metodologi Research Jilid 2*, (Yogyakarta: Andi
Offset, 2001)
- Hasibuan, Malayu S.P., *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan
Masalah*, Cet. 10, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014).
- Hasibuan, Malayu, *Dasar-Dasar Perbankan*, (Jakarta, Bumi
Aksara)

- Hoy, Wayne K. and Cecil G. Miskel, *Educational Administration*, (United States: Random House, 1987)
- Iskandar, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: GP Press, 2009)
- Jhonson, Doyle Paul, *Teori Sosiologi Klasik*, Terjemahan Robert M.Z. Lawang, (Jakarta, Gramedia: 1998).
- Kadarisman, M., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013)
- Kasali, Rhenald, *Self Disruption*, (Jakarta: Mizan, 2018), 109.
- Kompri, *Manajemen Pendidikan: Komponen-komponen Elementer Kemajuan Sekolah*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2015)
- Kurniadin Didin, dan Imam Machali, *Manajemen Pendidikan: Konsep dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2016)
- Latif, Abdul, *Pengembangan Sumber Daya Manusia yang Berkualitas Menghadapi Era Pasar Bebas*, (Jakarta: DPP HIPPI, 1996)
- Manullang, M., dan Marihot Manullang, *Manajemen Personalial*, Cet. 6, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2015).
- Margono, S., *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2007)
- Milles dan Huberman, *Analisis Data Kualitatif*, (Terj. Tjetjep Rohindi Rohidi Universitas Indonesia Press, Jakarta, 1992)
- Moleong, Lexy J., *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017)

- Mulyasa, E, *Manajemen PAUD*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya,2012).
- Mulyasa, E, *Manajemen PAUD*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya,2012).
- Mulyasa, E, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*
- Musfah, Jejen, *Peningkatan Kompetensi Guru : Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik*,(Jakarta: Kencana, 2012).
- Mutohar, Prim Masrokan. *Manajemen Mutu Sekolah*,(Jogjakarta : Ar-Ruzz Media. 2013)
- R Terry, George, *Prinsip-prinsip Manajemen*. (Jakarta :Bumi Aksara. 2006)
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*, Ed. 16, (Jakarta: Salemba Empat, 2016)
- Sallis, Edward, *Total Quality Management in Education*, (USA: Quicksilver Drive Sterling, 2012).
- Sarbini, *Perencanaan Pendidikan*,(Pustaka Setia, Bandung).
- Silalahi, Ulber, *Asas-asas Manajemen*, Cet. 3, (Bandung: Refika Aditama, 2015)
- Situmorang, J.B dan Winarno, *Pendidikan Profesi dan Sertifikasi Pendidik*, (Klaten: Macanan Jaya Cemerlang,2008).
- Suana, Duu, *Evaluasi Program Pendidikan Luar Sekolah*,(Bandung: Remaa Rosda Karya, 2006)
- Sudijono, Anas, *Pengantar Evaluasi Pendidikan*,(Jakarta: Raja Grafindo Persada.1996)

- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2005)
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2006)
- Suhandjati, Sri, *Islam dan Kebudayaan Jawa Revitalisasi Kearifan Lokal*, (Semarang: Karya Abadi Jaya, 2015).
- Sukmadinata, Nana Syaodih, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005)
- Sule, Ernie Tisnawati & Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*,.
- Suprihanto, John, *Manajemen*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2014)
- Suprihatiningkrum, Jamil, *Guru Profesional: Pedoman Kinerja, Kualifikasi & Kompetensi Guru...*
- Sutrisno, Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2014).
- Syukur, Fatah, *Manajemen Pendidikan Berbasis Pada Madrasah*, (Semarang: Pustaka Riski Putra 2013)
- Syukur, Fatah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, (Semarang: PT. Pustaka Rizki Putra, 2012).
- Tirtaraharda, Umar dan S.L. La sula, *Pengantar Pendidikan*,(Jakarta: Rineka Cipta, 2005)
- Uhbiyati, Nur, *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan Islam*, (Semarang: Fakultas Tarbiyah IAIN Walisongo Semarang, 2012)
- Uhbiyati, Nur, *Ilmu Pendidikan Islam (IPI)*, (Bandung: Pustaka Setia, 1997).

Wahyudin, Din, dkk, *Pengantar Pendidikan*, (akarta; universitas terbuka, 2009, cet 17)

Wright Milles, *From Max Weber Essays in Sociology*, (New York: Oxford University Press, 1946).

Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Ed. 5, Cet. 10, (Jakarta: Rajawali Pers 2016)

C. Lainnya

Achmad Dardiri, diakses melalui

<http://staff.uny.ac.id/sites/default/files/pendidikan/prof.%0Dr.%20Achmad%20Dardiri.%20M.Hum./handout%20-%20ILMU%20PENDIDIKAN.pdf> diakses pada hari senin,

01 Januari 2020, pukul 09:45

<http://andinurdiansah.blogspot.com/2011/11/manfaat-dan-fungsi-perencanaan.html>. Akses tanggal 6/1/2020, Jam.19.45.

Lukman, Akmal Hafidz, diakses

melalui <http://hafidzeducation.file.wordpress.com/2011/02/ab-ii-pengertian-dan-unsur-unsur-pendidikan.pdf> diakses

pada hari senin, 01 Januari 2020, pukul 09:40

Katsir, Ibnu, *Tafsir At-Tabari*, Jilid XX, (Kairo: Dar Hijr, 2001)

Kementrian Agama RI, *Al-Qur'an dan Tafsirnya Juz 28-30*, Jilid 10, (Jakarta: Widya Cahaya, 2011)

Dokumentasi, Sejarah Berdirinya MA NU Ibtidaul Falah Samirejo Dawe Kudus, dikutip tanggal 4 April 2021.

Dokumentasi MA Al-Khoiriyah Semarang, dikutip pada 18 April
2021

Permendiknas No 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Dan
Kompetensi Guru

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003, *Sistem
Pendidikan Nasional*, Bab I Pasal 1.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003, *Sistem
Pendidikan Nasional*, Bab I Pasal 1.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003,
Sistem Pendidikan Nasional, Bab XI Pasal 39.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003,
Sistem Pendidikan Nasional, Bab XI Pasal 42.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003,
Sistem Pendidikan Nasional, Bab XI Pasal 40.

Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia, Nomor 90 Tahun
2013, *Penyelenggaraan Pendidikan Madrasah*, Bab I Pasal
1.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 1992,
Tenaga Pendidikan, Bab I Pasal 1.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 1992,
Tenaga Pendidikan, Bab I Pasal 3.

Lampiran-Lampiran

Deskripsi Informan

1. Nama : Muhammad Syukron
Umur : 41 Tahun
Sebagai : Kepala MA AL Khoiriyah Semarang

Bapak Muhammad Syukron adalah kepala MA Al Khoiriyah Semarang, sebagai kepala madrasah beliau terhitung masih muda. Sebagai kepala madrasah muda bapak Syukron memiliki postur tubuh yang cukup tinggi seperti rata-rata laki-laki Indonesia pada umumnya, kurang lebih memiliki tinggi badan 170 CM dengan kulit putih agak kecoklatan bersih dan memiliki tubuh yang cenderung agak gemuk. Sebagai kepala madrasah, bapak Syukron hampir selalu berada di Madrasah jika tidak sedang ada tugas keluar. Bapak Syukron adalah orang yang ramah maka olehnya tidak jarang beliau juga menyapa teman-teman guru ketika waktu istirahat.

2. Nama : Has Sadosih
Umur : 37 Tahun
Sebagai : Waka Kurikulum MA Al Khoiriyah

Bapak Has Sadosih sebagai Waka Kurikulum di MA Al Khoiriyah Semarang bertanggung jawab langsung terhadap proses pembelajaran setiap harinya. Beliau memiliki perawakan yang tidak terlalu kurus dan gemuk, malah cenderung proporsional bila

dibandingkan dengan tinggi tubuhnya sekitar kurang lebih 170 an cm dengan kulit sawo matang. Sebagai seorang Waka Kurikulum beliau setiap hari selalu mengingatkan tentang jadwal mengajar guru, bahkan terkadang beliau juga keliling melihat kelas-kelas yang barang kali belum ada guru yang mengajar pada jam pelajaran.

3. Nama : Lia Aini

Umur : 30 Tahun

Sebagai : Wali Kelas XI MA Al Khoiriyah dan guru FPMIPA

Sebagai seorang wali kelas sekaligus guru FPMIPA ibu Lia Aini terkadang berinteraksi dengan siswa perwaliannya di luar jam belajar. Ibu Lia juga adalah sosok yang sangat ramah sekali meskipun cenderung tidak banyak berbicara dan berbicara hanya secukupnya saja, namun terlihat beliau adalah sosok yang sangat perhatian terhadap anak didiknya, hal ini terlihat dari bagaimana beliau seringnya berinteraksi dengan anak didiknya dan tampak begitu akrabnya mereka. Ibu aini memiliki postur tinggi badan kurang lebih 160 an cm dengan postur yang tidak kurus juga gemuk.

4. Nama : Saiful Amar
Umur : 35 Tahun
Sebagai : Guru Bahasa Arab

Bapak Saiful Amar adalah guru bahasa arab di MA Al Khoiriyah Semarang. beliau memiliki ciri fisik tubuh tegap tinggi dan tidak terlalu kurus dan juga gemuk dengan kulit putih bersih dan tinggi sekitar 172 CM. Bapak saiful amar bergabung menjadi guru di MA Al Khoiriyah semarang pada tahun 2011, terhitung sudah 10 tahun beliau mengajar di MA Al Khoiriyah. Beliau juga termasuk guru lama di sana meski ada beberapa yang lebih senior dari beliau. Beliau orangnya sangat antusias bahkan seketika mengobrol dengan saya sebagai peneliti di sana juga sangat antusias sekali. Beliau juga lulusan dari Cairo untuk S1nya dan beliau juga telah menamatkan pendidikan S2nya.

5. Nama : Saifudin Zuhri
Umur : 57 Tahun
Sebagai : Kepala Madrasah Aliyah Ibtida'ul Falah

Bapak Saifudin Zuhry adalah kepala MA Ibtida'ul Falah, sebagai kepala madrasah beliau termasuk sesepuh dan kiyai yang dihormati. Beliau memiliki postur tubuh yang agak gemuk dengan kulit putih agak kecoklatan dan memiliki tinggi badan kurang lebih 167 cm. Sebagai kepala madrasah muda bapak Zuhri hampir selalu berada di Madrasah jika tidak sedang ada tugas keluar. Bapak Zuhri merupakan kepala madrasah yang karismatik hal ini terlihat

ketika para guru yang masih muda lewat dihadapan beliau memberikan hormat layaknya santri kepada kiyainya (cium tangan ketika salaman dan membungkuk ketika lewat dihadapan beliau). Bapak Zuhri juga memiliki sikap yang mengayomi dan ketenangan sikap.

6. Nama : Yasin Fatah

Umur : 43 Tahun

Sebagai : Wakil Kepala Madrasah Aliyah Ibtida'ul Falah

Bapak Yasin Fatah sebagai Wakil Kepala Madrasah MA Ibtida'ul Falah bertanggung jawab langsung terhadap proses pembelajaran setiap harinya. Beliau memiliki perawakan yang cenderung kurus dan tinggi badan kurang lebih 170 cm dan berkulit sawo matang. Beliau termasuk orang yang serius dalam menjalankan tugasnya yang menunjukkan keprofesionalan beliau dalam bertugas. Meski demikian dengan karakter yang cenderung serius justru memacu semangat para guru dalam menjalankan tugas mengajarnya, sebab beliau bertugas mengonrol jalannya pembelajaran setiap harinya.

RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Hartono
 2. Tempat & Tgl. Lahi : Kudus, 19,November 1991
 3. Alamat Rumah : Ds. kadangmas 4/5 kec. Dawe. Kab. Kudus
- HP : 08562741660
- E-mail : harsintru@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal:

- a. SD 3 kandangmas
- b. MTs Matholiul Falah
- c. MA NU Ibtidaul Falah
- d. STAIN KUDUS

2. Pendidikan Non-Formal:

- a. TPQ Matholiul Falah
- b. MADIN Matholiul Falah

C. Prestasi Akademik (kalau ada)

a.

.....
.....

b.

.....
.....

D. Karya Ilmiah (kalau ada)

a.

.....
.....

b.

.....
.....

Kudus, 13 januari 2022

HARTONO
1703038001