

**MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK
(Studi Kasus MA Sultan Agung Blora)**

SKRIPSI

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



oleh:

Salma Lailia Karima

NIM: 1803036107

**FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG
2022**

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Salma Lailia Karima
NIM : 1803036107
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Program Studi : S1

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul :

”Manajemen Tenaga Pendidik di MA Sultan Agung Blora”

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

Semarang, 16 Juni 2022



Salma Lailia Karima

1803036107



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jl. Prof. Dr. Hamka Kampus II Ngaliyan Telp. 7601295 Semarang 50185

PENGESAHAN

Naskah skripsi berikut ini:

Judul : **Manajemen Tenaga Pendidik (Studi Kasus MA Sultan Agung Blora)**
Penulis : **Salma Lailia Karima**
NIM : **1803036107**
Jurusan : **Manajemen Pendidikan Islam**
Program Studi : **S1**

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

Semarang, 27 Juni 2022

DEWAN PENGUJI

Ketua Sidang,

Drs. H. Muslam, M.Ag
NIP. 19660305200501 1 001

Penguji Utama I,

Dr. Ikhsom, M.Ag
NIP. 19650329199403 1 002

Sekretaris Sidang,

Nur Asiah, M.Si
NIP. 19710926199803 2 002

Penguji II,

Sofa Muthohar, M.Ag
NIP. 19750705200501 1 001



Pembimbing,

Dr. H. Abdul Wahid, M.Ag
NIP. 196911141994031003

NOTA DINAS

Semarang, 22 Juni 2022

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

UIN Walisongo Semarang

Di tempat

Assalamualaikum wr.wb

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

Judul : **Manajemen Tenaga Pendidik di MA Sultan Agung Blora**

Peneliti : Salma Lailiya Karima

NIM : 1803036107

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut dapat diajukan kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang untuk di ajukan dalam siding munaqosah.

Wassalamualaikum wr.wb

Pembimbing



Dr. Abdul Wahid, M.Ag
NIP. 19691114 199403 1003

ABSTRAK

Judul : Manajemen Tenaga Pendidik (Studi Kasus MA Sultan Agung Blora)

Penulis : Salma Lailia Karima

NIM : 1803036107

Penelitian kualitatif ini bertujuan untuk mengungkap perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, dan evaluasi pengelolaan tenaga pendidik. Penelitian yang melibatkan 26 tenaga pendidik ini bersandar pada data observasi, wawancara, dan dokumentasi ini dilaksanakan di MA Sultan Agung Blora pada 25 Januari-25 Februari 2022. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: manajemen tenaga pendidik di MA Sultan Agung melalui empat tahap. Pertama, rekrutmen tenaga pendidik yaitu melakukan pengadaan tenaga pendidik dengan menganalisis jenis pekerjaan, tugas dan jabatan yang dibutuhkan. Kedua, pengorganisasian tenaga pendidik yaitu pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab berdasarkan bagian dan bidang masing-masing. Ketiga, pengawasan tenaga pendidik kepala madrasah mengawasi kegiatan yang dilaksanakan tenaga pendidik. Keempat, evaluasi kinerja tenaga pendidik langkah langkah dan kegiatan yang diberikan oleh lembaga berupa penilaian, pemberian motivasi dan arahan kepada tenaga pendidik melalui memperbaiki cara, metode pembelajaran, serta menempatkan tenaga pendidik pada situasi pembelajaran yang lebih tepat sesuai dengan tingkat kemampuan yang dimilikinya.

Kata Kunci: Manajemen, perencanaan, evaluasi, Tenaga Pendidik, penelitian kualitatif,

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur dipanjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta ridho-Nya, yang mengajari kita segala ilmu yang ada di alam semesta ini lewat pemberian akal yang sempurnasehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Sebagai tugas akhir untuk memenuhi syarat mendapatkan gelar S1 dalam Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang, maka penulis menyusun skripsi dengan judul “Manajemen Tenaga Pendidik (Studi Kasus MA Sultan Agung Blora)”. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat kepada para pembaca dan dapat berkontribusi untuk menambah ilmu pengetahuan.

Dalam kesempatan kali ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Prof. Dr. H. Imam Taufiq, M.Ag. selaku Rektor UIN Walisongo Semarang.
2. Dr. KH. Ahmad Ismail, M. Ag., M. Hum. selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang.
3. Dr. Fatkuroji, M.Pd. selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam dan Agus Khunaifi, M.Ag. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan arahan dan saran dalam penyusunan skripsi ini.
4. Dr. H. Abdul Wahid, M.Ag. selaku dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan,

arah, dan saran sehingga proses penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

5. Seluruh dosen Program Studi Manajemen Pendidikan Islam UIN Walisongo yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan wawasan selama menjadi mahasiswa.
6. Mochammad Khamim S.Pd selaku Kepala Madrasah yang telah mengizinkan peneliti untuk melakukan penelitian, dan beberapa tenaga pendidik yang telah berkenan membantu keterangan data dalam proses penelitian
7. Orang tua tersayang Abah Abdul Karim dan Ibu Siti Husnul Chotimah yang telah memberikan semangat dan doa tiada henti, adek adeku tersayang Muhammad Nabil Ihsani, Muhammad Farhan Jamil dan Ishtofany Zidnil Karima serta saudara-audaraku yang selalu memberikan semangat dan dukungan doa dalam proses penyelesaian skripsi ini.
8. Untuk bestieku Melli, Bella, Laura, Zelly yang selalu mensupport dan selalu ada dalam proses penyelesaian skripsi ini.
9. Semua pihak baik yang secara langsung maupun tidak langsung yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran serta bimbingan dalam penyempurnaan skripsi ini. Penulis berharap semoga tulisan ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN	ii
PENGESAHAN	iii
NOTA DINAS	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	3
C. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian.....	3
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Kajian Teori	5
1. Pengertian Manajemen.....	5
2. Konsep Tenaga Pendidik	17
3. Manajemen Tenaga Pendidik.....	19
B. Kajian Pustaka Relevan	26
C. Kerangka Berpikir.....	37
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	39
B. Tempat dan Waktu Penelitian	40
C. Sumber Data	41

1. Data primer	41
2. Data sekunder	42
D. Fokus Penelitian.....	42
E. Teknik Pengumpulan Data.....	42
1. Observasi	43
2. Wawancara	43
3. Dokumentasi	44
F. Uji Keabsahan Data	45
1. Triangulasi Metode	45
2. Triangulasi sumber	45
3. Triangulasi Waktu.....	45
G. Metode Analisis Data.....	46

BAB IV DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA

A. Gambaran Umum.....	49
1. Sejarah Berdiri Madrasah Aliyah Sultan Agung	49
2. Identitas Madrasah	50
3. Visi, Misi, dan Tujuan Madrasah	50
4. Struktur Organisasi	52
5. Keadaan Tenaga Pendidik dan Peserta Didik....	54
6. Sarana Prasarana	57
B. Hasil Penelitian	58
C. Pembahasan	67
D. Keterbatasan Penelitian.....	74

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	75
B. Saran-saran	76

DAFTAR PUSTAKA	77
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	81
RIWAYAT HIDUP	91

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen tenaga pendidik di lembaga pendidikan formal masih banyak ditemukan disorientasi kompetensi. Data di lapangan menunjukkan, kompetensi kerja belum dijadikan sebagai dasar penempatan tenaga pendidik. Alasan keterbatasan jamak dijadikan argumen, walau sebenarnya kurang memiliki kekuatan. Ini menandakan jabatan tumpang tindih tenaga pendidik di lembaga pendidikan sudah menjadi tradisi yang bersifat salah kaprah. Matrapendidikan.com (dikutip pada 19 July 2022 pukul 14.00) mengungkapkan, jabatan tambahan tenaga pendidik di lembaga pendidikan di Indonesia sering mengarah pada mis-manajemen. Idealnya, seluruh kegiatan pokok ini harus terlaksana dengan baik terlebih dulu. Jika tidak demikian maka tugas utama guru akan saling tumpang tindih dengan tugas tambahan. Akibatnya bisa jadi tugas utama guru akan terkesampingkan.

Di dalam kamus Webster, kata *teacher* bermakna sebagai “*The person who teach, especially in school*”. Atau guru adalah seseorang yang mengajarkan sesuatu, khususnya di sekolah. Tapi seperti apapun itu, tetaplah tenaga pendidik dan tenaga kependidikan merupakan bagian terpenting yang memberikan kontribusi besar dalam keberhasilan dan kesuksesan suatu lembaga pendidikan.¹

¹ Yati Siti Mulyati dan Aan Komariah, “*Manajemen Pendidikan*” (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 64.

Namun sampai saat ini, kinerja tenaga pendidik di Indonesia masih belum mencapai pada taraf yang memuaskan walaupun berbagai program telah pemerintah gulirkan. Hal ini dapat dilihat dari data Bappenas menyebutkan bahwa hasil survey yang dilakukan oleh UNESCO untuk kualitas kinerja guru di Indonesia berada pada level 14 dari 14 negara berkembang. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja tenaga pendidik di Indonesia masih belum sesuai dengan yang dicita-citakan. Dengan kata lain, sebagian guru di Negara kita belum optimal melaksanakan kinerja mengajarnya sesuai dengan yang diharapkan.²

Didalam penelitian ini penulis memfokuskan penelitian manajemen tenaga pendidik yang meliputi rekrutmen, pengorganisasian, pengawasan, dan evaluasi kinerja tenaga pendidiki. Salah satu tugas tenaga pendidik adalah memberikan pelayanan kepada peserta didik agar mereka menjadi peserta didik yang selaras dengan tujuan sekolah yang diinginkan. Fokus dalam penelitian ini adalah kinerja tenaga pendidik memiliki rincian meliputi rekrutmen, pengorganisasian, pengawasan, evaluasi kinerja tenaga pendidik. Dengan hal tersebut dapat mengetahui hakikat kinerja tenaga pendidik di MA Sultan Agung Blora.

Penelitian ini didasarkan pada argumen, keberhasilan suatu pendidikan pada suatu lembaga pendidikan sangat ditentukan oleh sejauh mana kesiapan tenaga pendidik dalam mempersiapkan

² Muslimin Muslimin, "Program Penilaian Kinerja Guru Dan Uji Kompetensi Guru Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Guru," *Indonesian Journal of Education Management & Administration Review* 4, no. 1 (2020): 193–200,

peserta didiknya melalui kegiatan belajar mengajar. Dalam hal ini tenaga pendidik harus memiliki kinerja mengajar yang baik. Seorang tenaga pendidik harus bisa menyelesaikan suatu pekerjaan dengan cara mengerahkan seluruh pengetahuan, sikap, dan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil yang baik. Kinerja tenaga pendidik dapat dilihat dari kegiatan kerja sehari-hari dan dapat diidentifikasi melalui berbagai aspek kegiatan dalam melaksanakan tugas-tugas keguruan, baik dilihat dari proses maupun hasilnya.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana rekrutmen tenaga pendidik di MA Sultan Agung ?
2. Bagaimana pengorganisasian tenaga pendidik di MA Sultan Agung ?
3. Bagaimana pengawasan tenaga pendidik di MA Sultan Agung
4. Bagaimana evaluasi kinerja tenaga pendidik di MA Sultan Agung

C. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

Dari rumusan masalah diatas, tujuan yang akan dicapai dari penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengungkap rekrutmen tenaga pendidik di MA Sultan Agung

2. Untuk mengungkap pengorganisasian tenaga pendidik di MA Sultan Agung
3. Untuk mengungkap pengawasan tenaga pendidik di MA Sultan Agung
4. Untuk mengungkap evaluasi kinerja tenaga pendidik di MA Sultan Agung

Secara teoritis manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

- a. Menambah ilmu pengetahuan tentang manajemen tenaga pendidik di MA Sultan Agung.
- b. Sebagai bahan referensi penulis-penulis lain yang akan mengadakan penulisan serupa di masa yang akan datang.

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat bagi:

- a. Bagi sekolah, memberikan masukan khususnya bagi MA Sultan Agung dalam pengelolaan tenaga pendidik sehingga menjadi sekolah yang unggul dan berkualitas.
- b. Bagi penulis, menambah pengetahuan dan pemahaman bagi peneliti sebagai hasil pengamatan langsung khususnya terkait dengan manajemen tenaga kependidikan di MA Sultan Agung.
- c. Bagi pembaca, sebagai informasi dan bahan masukan bagi perumusan konsep tentang manajemen tenaga pendidik dan untuk memberikan informasi mengenai manajemen tenaga pendidik yang efektif dilakukan di sekolah dan bisa dijadikan contoh untuk sekolah lain.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori

Pada bagian ini dipaparkan dua komponen penting yakni kajian teori utama penelitian ini dan kajian pustaka berisi hasil-hasil penelitian terdahulu. Kajian teori berupa review jurnal dan buku digunakan sebagai landasan berfikir dan juga dasar analisis hasil penelitian. Penelitian terdahulu digunakan untuk menggambarkan hal atau aspek apa saja yang dibicarakan terkait tema penelitian ini, untuk menemukan hal atau aspek mana dari tema manajemen tenaga pendidik. Kajian pustaka juga bermaksud untuk menunjukkan cara masalah yang terjadi dikaitkan dengan hasil penelitian dengan pengetahuan.¹

1. Pengertian Manajemen

a. Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari bahasa latin, yaitu kata *manus* yang berarti tangan dan *egere* yang berarti melakukan. Kata-kata tersebut digabung menjadi kata kerja *managere* yang artinya menangani. *Managere* diterjemahkan dalam bahasa Inggris menjadi *to manage*, dengan kata benda *management*, dan *manager* untuk orang yang melakukan kegiatan manajemen. Akhirnya menjadi *management*

¹Yaya Suryana, *Metode Penelitian Manajemen Pendidikan*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2015) hlm.130.

diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia menjadi manajemen atau pengelolaan.²

Management berasal dari kata *to manage* yang berarti mengatur. Dalam hal mengatur, akan timbul masalah, problem, proses dan pertanyaan tentang apa yang diatur, siapa yang mengatur, mengapa harus di atur dan apa tujuan pengaturan tersebut. Manajemen juga menganalisa, menetapkan tujuan atau sasaran serta mendeterminasi tugas-tugas dan kewajiban-kewajiban secara baik, efektif dan efisien.

Secara umum aktivitas manajemen ada dalam organisasi yang diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Menurut Terry yang dikutip oleh Candra Muhammad, menjelaskan “*management is performance of conceiving and avhieving desired results by means of group efforts consisting of utilizing human talent and resources*”. Proses mengarahkan dan menggerakkan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya, seperti material, uang, metode dan pasar untuk mencapai tujuan organisasi.³ Manajemen sebagai proses perencanaan, proses pengorganisasian, pengkoordinasian dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai goals secara efektif dan efisien. Efektif

² Syafaruddin, Asrul, *Manajemen Kepengawasan Pendidikan*, (Bandung: Citapustaka Media, 2014), hal. 85.

³ Candra, Muhammad, *Dasar-dasar Manajemen*, (Medan: Perdana Publishing, 2005), hal. 14.

berarti bahwa tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan, sementara efisien berarti tugas yang ada dilaksanakan secara benar terorganisir dan sesuai dengan jadwal.

Stoner juga berpendapat, seperti yang dikutip Yati Siti Mulyati dan Aan Komariah bahwa manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.⁴ Syafaruddin menyimpulkan definisi manajemen berdasarkan beberapa pendapat pakar, yaitu sebagai suatu proses pengaturan dan pemanfaatan sumber daya yang dimiliki oleh organisasi melalui kerjasama para anggota untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Pengaturan dan pemanfaatan sumber daya organisasi tersebut dimulai dari melakukan perencanaan yang tepat, pengorganisasian yang baik, penyusunan staf yang tepat dan profesional, pengarahan dan pengawasan yang terkendali dengan baik sehingga akan menjamin berfungsinya proses manajerial.⁵

Dalam hal ini juga Luther Gulick mengatakan bahwa manajemen dipandang sebagai suatu bidang pengetahuan yang secara sistematis berusaha memahami mengapa dan

⁴ Yati Siti Mulyati, Aan Komariah, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 86.

⁵ Syafaruddin, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam* (Jakarta: Ciputat Press, 2005), hlm.42.

bagaimana orang bekerjasama. Dikatakan sebagai kiat oleh Follet karena manajemen mencapai sasaran melalui cara-cara dengan mengatur orang lain menjalankan dalam tugas. Dipandang sebagai profesi karena manajemen dilandasi oleh keahlian khusus untuk mencapai suatu prestasi manajer, dan para profesional dituntut oleh suatu kode etik.⁶

b. Tingkatan Manajemen

Ada beberapa tingkatan dalam manajemen, tingkatan tersebut antara lain:

- 1) Manajemen tingkat paling atas atau manajemen tertinggi dalam organisasi. Manajemen tersebut terdiri dari Presiden Direktur, Direktur Utama, Direktur Produksi, Direktur Keuangan, Direktur HRD, dan Direktur Utility atau mekanik.
- 2) Manajemen tingkat menengah terdiri dari para manajer, misalnya Manajer Keuangan, Manajer Produksi, Manajer Personalia, dan Manajer Mekanik. Tugas dan tanggung para manajer tersebut harus sesuai dengan kemampuan masing-masing dan yang paling penting dalam manajemen ini adalah seorang manajer harus mempunyai keahlian, keahlian tersebut antara lain: keahlian untuk bernegosiasi atau berkomunikasi, keahlian konseptual dan mampu membuat perencanaan serta membuat konsep dan membuat

⁶ Nanang Fatah, Landasan Manajemen Pendidikan (Bandung:Remaja Rosdakarya, 2004), hlm. 1.

perencanaan serta membuat konsep apa yang akan dilaksanakan dalam kegiatan manajemen, keahlian dalam pengambilan keputusan manajer tersebut peka terhadap situasi dan kondisi sehingga dalam mengambil keputusan tersebut bisa diterima oleh semua kalangan, mempunyai keahlian tentang manajemen waktu misalnya manajemen tersebut mampu untuk mengatur waktu sehingga semua kegiatan yang ada bisa berjalan sesuai dengan perencanaan yang sudah dibuat.

- 3) Manajemen Supervisi atau tingkat pertama terdiri dari para supervisor, forment, dan leader atau kepala regu. Manajemen yang menempati posisi ini keahlian yang harus dimiliki adalah manajemen negosiasi atau komunikasi dengan bawahan atau dengan atasan, dan juga negosiasi dengan sesama level jabatan, keahlian pengambilan keputusan, keahlian untuk mengatur waktu, dan lain sebagainya.
- 4) Manajemen non supervisi atau manajemen bawah terdiri dari manajemen tingkat paling bawah misalnya para karyawan atau buruh, manajemen ini harus mempunyai keahlian tentang teknikal, manajemen waktu, dan manajemen komunikasi.⁷

⁷ Sulistiyorini. *Manajemen Pendidikan Islam*, (Surabaya: Elkaf, 2009), hlm. 133.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen dalam tingkat atau level manapun harus mempunyai kemampuan untuk berhasil termasuk kemampuan bekerja bersama didalam sebuah tim, kemampuan menyusun pelaksanaan rencana jangka panjang, berani menghadapi dan mengambil resiko serta keahlian profesional.

c. Prinsip-Prinsip Manajemen

Menurut Terry dikutip oleh Sulistiyorini, berpendapat bahwa setiap bidang ilmu pasti mempunyai prinsip-prinsip yang diakui kebenarannya. Didalam sebuah manajemen juga terdapat prinsip-prinsip yang dapat diterima dan digunakan dalam praktik manajemen. Prinsip didefinisikan sebagai pernyataan fundamental yang menjadi pedoman tindakan . Jika defenisi prinsip tersebut dihubungkan dengan manajemen, maka dapat dikatakan bahwa, prinsip manajemen merupakan nilai, norma, dan dasar-dasar yang menjadi pedoman tindakan untuk keberhasilan manajemen.

Henry Fayol seorang industrialis dari Perancis yang dikenal sebagai bapak manajemen operasional adalah ilmuwan pertama yang mengemukakan gagasan tentang prinsip manajemen. Prinsip-prinsip manajemen dan hasil penelitian Fayol diterbitkan dalam buku berjudul “*General and Industrial Management*” tahun 1916. Berikut 14 Prinsip Manajemen Henri Fayol, yaitu:

- 1) Pembagian kerja (*Devision of Work*): Pembagian kerja harus disesuaikan dengan kemampuan dan keahlian pegawai. Seseorang semakin spesialis, semakin efisien dalam mengerjakan tugasnya. Prinsipnya orang yang tepat ditempatkan yang tepat (*the right man in the right place*).
- 2) Wewenang (*Authority*): Manajer harus memberikan perintah sehingga tugas selesai.
- 3) Disiplin (*Discipline*): Setiap orang dalam organisasi harus mentaati dan menghormati aturan organisasi.
- 4) Kesatuan Komando/ Perintah (*Unity of command*): Setiap karyawan harus menerima instruksi dari satu orang. Jika karyawan menjadi bawahan dari beberapa manajer cenderung terjadi konflik dan kekacauan wewenang
- 5) Kesatuan Pengarahan (*Unity of direction*): Setiap aktivitas organisasi harus mengarah pada tujuan. Operasi dalam organisasi yang mempunyai obyek yang sama harus diarahkan oleh seorang manajer.
- 6) Mengutamakan kepentingan umum di atas kepentingan pribadi (*Subordination of individual interest to the common good*) yang artinya kepentingan pribadi harus tunduk dengan kepentingan organisasi.
- 7) Upah (*Remuneration*): Kompensasi untuk karyawan harus adil bagi karyawan dan pemilik perusahaan
- 8) Sentralisasi (*Centralization*): Sentralisasi adalah mengurangi peran bawahan dalam pembuatan keputusan.

Sedangkan desentralisasi adalah peningkatan peran bawahan dalam pembuatan keputusan. Fayol percaya bahwa manajer sebagai penanggungjawab akhir, akan tetapi pada saat yang sama harus memberikan wewenang yang cukup kepada bawahan untuk mengerjakan tugas secara efektif. Intinya manajer harus menjaga keseimbangan antara sentralisasi dengan desentralisasi.

- 9) Hirarki (*The hierarchy*): Garis wewenang organisasi harus jelas.
- 10) Tertib (*Order*): sumber daya manusia dan non manusia harus berada di tempat yang tepat dan waktu yang tepat. Orang harus berada pada pekerjaan dan posisi yang tepat baginya.
- 11) Keadilan (*Equality*): Manajer dituntut adil kepada bawahannya.
- 12) Stabilitas staf (*Stability of staff*): Tingkat perputaran karyawan (keluar atau masuk) yang tinggi tidak baik bagi pelaksanaan fungsi-fungsi organisasi.
- 13) Inisiatif (*Initiative*): Bawahan harus diberi kesempatan dan kebebasan berinisiatif dalam menyelesaikan tugasnya. Walaupun mungkin terjadi sedikit kesalahan.
- 14) Semangat korps (*Esprit de corps*): Menumbuhkan semangat tim akan memberikan rasa kesetiaan pada organisasi. Iklim organisasi dituntut dapat menciptakan

kebanggaan, kesetiaan, dan rasa memiliki organisasi yang tercermin pada semangat korps.⁸

d. Unsur-Unsur Manajemen

Menurut George R. Terry yang dikutip oleh Suhadi Winoto, mengatakan bahwa unsur-unsur manajemen yang disebut yaitu, “*the six M in managemen*” yakni, Man, Money, Material, Macahine, Methods dan Market.

Manusia sabagai pelaku manajemen di mana yang diatur oleh manusia adalah semua aktivitas yang ditimbulkan dalam proses manajemen yang selalu berhubungan dengan faktor-faktor produksi yang disebut dengan 6 M. Agar tercapainya tujuan manajemen dengan baik, maka diperlukan adanya unsur-unsur manajemen. Unsur-unsur manajemen antara lain:

1) *Man* (Manusia)

Manusia memiliki peran yang sangat penting dalam melakukan beberapa aktifitas, karena manusialah yang menjalankan semua program yang direncanakan. Oleh karena itu tanpa adanya manusia, manajer tidak akan mungkin bisa mencapai tujuan yang diinginkan. Sedangkan manajer/pimpinan itu sendiri orang yang mencapai hasil atau tujuan melalui orang lain.

⁸ Suhadi Winoto, “Dasar-Dasar Manajemen Pendidikan”, (Yogyakarta : Bildung), hlm. 7.

2) *Money* (Uang)

Uang digunakan sebagai sarana manajemen dan harus digunakan sedemikian rupa agar tujuan yang diinginkan bisa tercapai dengan baik dan tidak memerlukan uang yang begitu besar. Apabila dinilai dengan uang yang lebih besar digunakan untuk mencapai tujuan tersebut.

3) *Material* (Bahan)

Material dalam manajemen dapat diartikan sebagai bahan atau data dan informasi yang diperlukan untuk mencapai tujuan dan digunakan sebagai pelaksana fungsi-fungsi dari manajemen serta dalam mengambil keputusan oleh pimpinan.

4) *Machines* (Mesin)

Mesin adalah suatu jenis alat yang digunakan sebagai proses pelaksanaan kegiatan manajemen dengan menggunakan teknologi atau alat bantu berupa mesin.

5) *Methods* (Metode)

Metode atau cara bisa diartikan pula sebagai sarana atau alat manajemen, karena itu mencapai tujuan harus menggunakan metode atau cara yang efektif dan efisien. Namun, metode-metode yang ada harus disesuaikan dengan perencanaan yang sudah dibuat, agar metode itu tepat sasaran.

6) *Market* (Pasar)

Pasar merupakan salah satu sarana manajemen penting lainnya, khusus bagi perusahaan-perusahaan atau badan yang bertujuan untuk mencapai laba atau keuangan. Karena pasar dipergunakan sebagai tempat pendistribusian barang-barang yang sudah dihasilkan.⁹

e. Fungsi Manajemen

Pada umumnya manajemen dibagi menjadi beberapa fungsi, antara lain yaitu menrencanakan, mengkoordinasikan, mengawasi dan mengendalikan kegiatan dalam rangka usaha untuk mencapai tujuan yang di inginkan secara efektif dan efisien. Fungsi manajemen sebagai elemen dasar yang harus melekat dalam manajemen sebagai acuan manajer (seseorang yang mengelola manajemen) dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tjuan dengan cara merencanakan, mengorganisir, mengordinasi, dan mengendalikan.

Ricky W. Griffin dikutip oleh Burhanudin Gesi, mendefinisikan manajemen sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran (*goals*) secara efektif dan efisien. Efektif berarti bahwa tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan, sementara efisien berarti bahwa tugas yang ada dilaksanakan secara benar, terorganisir, dan sesuai dengan jadwal.

⁹ Suhadi Winoto, *Dasar-Dasar Manajemen Pendidikan...*, hlm. 22

1) Fungsi Perencanaan

Dalam manajemen, perencanaan adalah proses mendefinisikan tujuan organisasi, membuat strategi untuk mencapai tujuan itu, dan mengembangkan rencana aktivitas kerja organisasi. Perencanaan merupakan proses terpenting dari semua fungsi manajemen karena tanpa perencanaan fungsi-fungsi lain pengorganisasian, pengarahan, dan pengontrolan-tak akan dapat berjalan.

2) Fungsi Pengorganisasian

Proses yang menyangkut bagaimana strategi dan taktik yang telah dirumuskan dalam perencanaan didesain dalam sebuah struktur organisasi yang tepat dan tangguh, sistem dan lingkungan organisasi yang kondusif, dan dapat memastikan bahwa semua pihak dalam organisasi dapat bekerja secara efektif dan efisien guna pencapaian tujuan organisasi.

3) Fungsi Pengarahan dan Implementasi

Proses implementasi program agar dapat dijalankan oleh seluruh pihak dalam organisasi serta proses memotivasi agar semua pihak tersebut dapat menjalankan tanggungjawabnya dengan penuh kesadaran dan produktifitas yang tinggi.

4) Fungsi Pengawasan dan Pengendalian

Proses yang dilakukan untuk memastikan seluruh rangkaian kegiatan yang telah direncanakan,

diorganisasikan dan diimplementasikan dapat berjalan sesuai dengan target yang diharapkan sekalipun berbagai perubahan terjadi dalam lingkungan dunia bisnis yang dihadapi.¹⁰

2. Konsep Tenaga Pendidik

a. Pengertian Tenaga Pendidik

Tenaga pendidik yaitu tenaga profesional yang mempunyai kewajiban merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Tenaga pendidik atau guru adalah tenaga profesional yang dapat menjadikan muridnya mampu merencanakan, menganalisis, dan menyimpulkan masalah yang dihadapi.

Menurut Judith A Hale yang dikutip oleh Ikhrom menyatakan bahwa *“The teachers performance is a behavior produced by a teacher in carrying out her or his duties of teaching in the class. Theacers performance is a teachers activity in crrying out their primary task”* yang mempunyai makna kinerja guru merupakan perilaku yang dihasilkan oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya mengajar di kelas. Kinerja guru merupakan kegiatan guru dalam

¹⁰ Burhanudin Gesi, Rahmat Laan, dan Fauziyah Lamaya, *“Manajemen Dan Eksekutif”* 126, no. 1 (2019): 1–7.

melaksanakan tugas utamanya tugas Kualitas kinerja guru sangat menentukan kualitas pendidikan. Kualitas kinerjanya menentukan kualitas guru. Kinerja berarti pencapaian, pelaksanaan, pelaksanaan, pengerjaan apa pun yang diperintahkan, atau dilaksanakan.¹¹

Tenaga Pendidik adalah anggota masyarakat yang berusaha mengabdikan diri dan diangkat yang mempunyai tujuan menunjang penyelenggaraan pendidikan. Tugas utama seorang tenaga pendidik adalah melaksanakan administrasi, pengembangan, pengelolaan, pengawasan, pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Berdasarkan uraian tugas tenaga pendidik dan tenaga kependidikan ini dapat disimpulkan bahwa tugasnya sangat vital atas berlangsungnya pembelajaran.¹²

b. Jenis-Jenis Tenaga Pendidik

Jenis personil pendidikan ada beberapa bila ditinjau dari tugasnya yaitu:

- 1) Tenaga pendidik (Tenaga pendidik terdiri atas pengajar, pembimbing, penguji, dan pelatih).

¹¹ Ikhrom, The Relevance of Self Efficacy, Perception, ICT Ability and Teacher Performance (Study on Islamic Teachers in Semarang, Indonesia, Nadwa: *Jurnal Pendidikan Islam*, (Vol. 14, No. 1, Tahun 2020), hlm. 43-44. <https://doi.org/10.21580/nw.2020.14.1.5146>.

¹² Barkat Amirudin, “Persepsi Tenaga Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Terhadap Program Belajar Dari Rumah” 4, no. 1 (2020), hlm. 28–36.

- 2) Tenaga Fungsional kependidikan (Tenaga Fungsional kependidikan terdiri penilik, pengawas, peneliti, pengembang dibidang pendidikan dan pustakawan).
- 3) Tenaga Teknis Kependidikan (Tenaga Teknis Kependidikan terdiri atas laboran dan teknisi sumber belajar).
- 4) Tenaga Pengelola Satuan Pendidikan (Tenaga pengelola satuan pendidikan terdiri atas kepala sekolah, direktur, ketua, rektor, dan pimpinan satuan pendidikan luar sekolah).
- 5) Tenaga Administratif (Tenaga Administrasi terdiri atas staf tata usaha).¹³

3. Manajemen Tenaga Pendidik

a. Pengertian Manajemen Tenaaga Pendidik

Manajemen dalam bahasa Indonesia berarti pengelolaan. Jika secara term manajemen adalah upaya melakukan pengelolaan seluruh aspek pendidikan dengan tujuan mencapai keberhasilan sebuah proses pendidikan yang dijalankan. Sedangkan tenaga pendidik meliputi kepala sekolah, tenaga administrasi, tenaga laboratorium, tenaga perpustakaan, pengawas satuan pendidikan, pengelolaan kelompok belajar, teknisi, tenaga keamanan dan kebersihan.

¹³ Amirudin Tumanggar, dkk. *Manajemen Pendidikan...*, hlm 76.

Tenaga pendidik ialah seluruh masyarakat yang turut andil dalam penyelenggaraan yang telah diangkat khusus, termasuk dari tenaga kependidikan antara lain kepala satuan dari pendidikan yang mempunyai amanah dalam memimpin sebuah lembaga, pendidik yang ikut andil dalam penyelenggaraan proses pendidikan dan mempunyai tugas khusus, seluruh orang yang terlibat penyelenggaraan pendidikan baik guru dan jajarannya termasuk staff administrasi.

Berdasarkan pemaparan diatas, maka dapat disimpulkan bahwasanya manajemen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan adalah sebuah aktivitas yang dilakukan mulai dari tenaga pendidik dan kependidikan masuk kedalam proses perencanaan sumber daya manusia, perekrutan dan seleksi, penempatan, pemberian kompensasi dan penghargaan pendidik dan latihan atau pengembangan dan pemberhentian.¹⁴

Menurut Hartani manajemen tenaga pendidik adalah pengembangan dan pemanfaatan sumberdaya manusia pendidik dalam rangka mencapai tujuan pendidikan secara menyeluruh, mulai dari perencanaan, pengadaan dan penempatan, pendidikan dan pelatihan, hingga pemutusan

¹⁴ Aulia Laily Rizqina and Bayu Suratman, “Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Paud IT Alhamdulillah Yogyakarta,” *Jurnal Pendidikan Agama Islam*, (Vol. 1, No. 1, tahun 2020), hlm. 34–50.

hubungan kerja. Yang dalam hal ini, tenaga pendidik merujuk pada tenaga pengajar atau guru. Guru adalah tenaga pendidik yang berasal dari anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan operasional pendidikan.¹⁵

Keberhasilan sebuah pendidikan sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga pendidikan. Berhasil tidaknya proses pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan sangat bergantung dari yang dipimpin dan melaksanakan tugas serta kegiatan yang dilakukan. Pemimpin dalam organisasi harus totalitas dalam menjalankan tugasnya, sehingga tenaga pendidik dapat berdaya guna sebagaimana yang diharapkan. Hal tersebut sesuai dengan yang disampaikan oleh Ikhrom tentang salah satu rekomendasi penting dalam pembelajaran melalui perubahan cara pandang terhadap cara mengajar yang menekankan keaktifan dan keterlibatan peserta didik di kelas dengan memposisikan guru sebagai fasilitator, dinamisator, dan motivator.¹⁶

¹⁵ Husein Latifah, *Profesi Keguruan Menjadi Guru Profesional* (Yogyakarta : Pustaka Baru Press, 2017), hlm. 21.

¹⁶ Ikhrom, *Humor in Pedagogy, Menuju Pendidikan yang Menghidupkan Bukan mematikan*, (Semarang: SeAP, 2021), hlm. 121. https://www.researchgate.net/publication/358641397_HUMOR_IN_PDAGO_GY_Menuju_Pendidikan_yang_Menghidupkan_Bukan_Mematikan

b. Tujuan Manajemen Tenaga Pendidik

Pada Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan terdapat Direktorat Tenaga Pendidik, yang berada di bawah Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan yang memiliki kewenangan untuk mengatur, dan mengelola pendidik. Ditjen PMPTK memiliki tugas merumuskan serta melaksanakan kebijakan standarisasi teknis di bidang peningkatan mutu pendidik mulai dari jenjang pendidikan dasar sampai jenjang pendidikan menengah.

c. Tugas dan Fungsi Tenaga Pendidik

Keberadaan tenaga pendidik di tengah tengah lembaga pendidikan tidak dapat dikesampingkan akan peran dan fungsinya yang sangat membantu kegiatan dan program-program sekolah. Dengan analisis hampir 50% peningkatan mutu pendidikan dan pelayanan pendidikan berada ditangan dan pundak mereka. Oleh karena itu seorang kepala sekolah sebagai pemimpin utama di organisasi kependidikan mempunyai keharusan mampu mengatur dan mengelolah keberadaan mereka dengan sebaik mungkin agar berjalan efektif dan efisien.¹⁷ Tugas dan Fungsi tenaga pendidik (Guru dan Dosen) didasarkan pada UU No 14 Tahun 2007, yaitu sebagai agen pembelajaran

¹⁷Murni, “*Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan*” (2003), hlm. 27–45

untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, serta pengabdian kepada masyarakat. Sementara Tugas tenaga pendidik berdasarkan UU No/10 Tahun/1003 Pasal 39:

- 1) Tenaga Pendidik mempunyai tugas utama yaitu mengelola administrasi, pelaksanaan, pengelolaan dan pengawasan, pelayanan teknis yang mempunyai tujuan menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.
- 2) Pendidik dapat diartikan sebagai tenaga profesional yang mempunyai tugas utama yaitu merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, pembimbingan, pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.¹⁸

d. Standar Tenaga Pendidik

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 10 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidik adalah tenaga pendidik yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan lainnya, serta berpartisipasi dalam kegiatan penyelenggaraan pendidikan.

Pendidik adalah tenaga profesional yang bertugas merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran dan

¹⁸ Suarga, *Tugas Dan Fungsi Manajemen Pendidik...*, hlm. 172.

menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi para pendidik pada perguruan tinggi.

Hak dan kewajiban tenaga pendidik diatur pada Pasal 40 dimana haknya yaitu memperoleh penghasilan, jaminan kesejahteraan sosial yang pantas dan memadai penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja pembinaan karier sesuai bidangnya masing-masing, lalu perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual, kesempatan untuk menggunakan sarana, prasarana, dan fasilitas pendidikan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.

Adapun kewajiban tenaga pendidik adalah menciptakan sebuah suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan dan kreatif, dinamis, dialogis, mempunyai komitmen profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan, memberi teladan, menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

Hal-hal yang terkait tenaga pendidik diatur pada Pasal 41, 42, 43, dan 44. Hal tersebut yang berhubungan dengan pengangkatan, penempatan, penyebaran kewajiban pemerintah, pemerintah daerah dalam pembinaan, pengembangan, ketentuan mengenai kualifikasi minimum

dan sertifikasi serta terkait promosi dan penghargaan bagi pendidik.¹⁹

Standar seorang tenaga pendidik merupakan kriteria pendidikan prajabatan dan kelayakan fisik maupun mental, serta pendidikan dalam jabatan.

1. Memenuhi kebutuhan SDM terutama tenaga pendidik untuk dapat menyelenggarakan pendidikan yang islami dengan kualitas yang unggul.
2. Mendorong tenaga pendidik meningkatkan kemantapan, zikir, pikir, amal saleh dan kompetensinya baik dalam penguasaan materi atau substansi bidang studi maupun metode pengajarannya, mampu melakukan berbagai inovasi yang dapat menjamin tercapainya kompetensi siswa untuk setiap mata pelajaran yang diampunya.

Standar ini disusun dan dikembangkan oleh keputusan Menteri Pendidikan Nasional. Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kualifikasi akademik yang dimaksudkan diatas adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan/ atau

¹⁹ Cahya Fajar Budi Hartanto and Haryani, “Analisis Tata Kelola Standar Pendidik Dan Kependidikan Tenaga Pada Pendidikan Tinggi Vokasi Kemaritiman Di Indonesia,” *Jurnal Sains Teknologi Transportasi Maritim* (Vol. 2, No. 1, tahun 2020), hlm. 20–29.

sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundangundangan yang berlaku.

Kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini terdapat beberapa kompetensi, meliputi kompetensi pedagogik dan kompetensi kepribadian, kompetensi professional, atau kompetensi social.²⁰

B. Kajian Pustaka Relevan

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

Dalam hal ini peneliti menemukan setidaknya sembilan penelitian yang berhubungan dengan judul yang akan diteliti.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Baiquni Rahmat dari Universitas Negeri Yogyakarta, penelitian tersebut berjudul “Manajemen Pendidik (Studi Kasus Madrasah Diniyah Pondok Pesantren Wahid Hasyim Depok Sleman)”. Metode penelitian menggunakan penelitian lapangan (*field Research*) dengan pendekatan kualitatif deskriptif. Hasil dari penelitian tersebut adalah Perekrutan dan penempatan pendidik di Madin Pondok Pesantren Wahid Hasyim dilaksanakan dengan sistem

²⁰ Rusi Rumiyyah, *Pengelolaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan*, (Jakarta Selatan: Polimedia Publishing, 2018), hlm. 12.

kekeluargaan serta bersifat informal. Pengelola hanya melakukan musyawarah untuk menentukan individu individu yang layak untuk direkrut menjadi pendidik tanpa menyelenggarakan ujian-ujian tertentu bagi calon pendidik. Pembagian tugas bagi pendidik juga dilakukan dengan cara bermusyawarah antara pengelola dengan masing-masing pendidik. Tujuan utama dari pemberian kompensasi bagi pendidik di Madin Pondok Pesantren Wahid Hasyim sebagai salah satu wujud penghargaan dan ucapan terima kasih dari pihak pengelola kepada para pendidik. Proses pembinaan atau pengembangan pendidik di Madrasah Diniyah Pondok Pesantren Wahid Hasyim belum maksimal dikarenakan belum dilaksanakan secara sistematis, melakukan identifikasi terhadap kekurangan, kesulitan serta masalah yang dialami pendidik, maupun langkah sistematis lainnya. Pengelola Madrasah Diniyah Pondok Pesantren Wahid Hasyim tidak menetapkan aturan mengenai pelepasan atau pemberhentian pendidik, seperti kriteria-kriteria pendidik yang harus dilepas atau diberhentikan, sehingga atau pemberhentian pendidik hanya dilakukan apabila pendidik tersebut yang bersangkutan mengajukan pengunduran diri dengan sendirinya.²¹ Persamaan penelitian yang dilakukan peneliti tersebut dengan penelitian

²¹ Baiquni Rahmat, *“Manajemen Pendidik di Madrasah Diniyah (Studi Kasus Pondok Pesantren Wahid Hasyim Depok, Sleman)”*, Skripsi, (Yogyakarta:Universitas Negeri Yogyakarta, 2010), hlm 42.

yang diteliti adalah metodenya. Sedangkan perbedaannya terletak pada objek, waktu dan tempat penelitian. Objek penelitian tersebut membahas manajemen pendidik, dan langkah langkah pengelolanya, sedangkan penelitian yang diteliti lebih ke faktor pendukung dan factor penghambat.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Siti Aisyah dari Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, penelitian tersebut berjudul “Manajemen Tenaga Pendidik (Studi Kasus Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat)”. Metode penelitian ini menggunakan penelitian lapangan (*field Research*) dengan pendekatan kualitatif deskriptif. Hasil dari penelitian tersebut adalah perencanaan tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat sudah terjalan maupun tersusun dengan benar sesuai dengan ketentuan yang ada, pengorganisasian tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat sudah telaksana sesuai dengan prosedur yang sudah ditentukan, pelaksanaan rencana tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat berjalan sesuai keinginan, pengawasan tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat berjalan dengan baik karena melibatkan beberapa pihak. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan dalam Manajemen tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat berjalan dengan baik. Baik

dari perencanaannya, pengorganisasian, pelaksanaan rencana, dan pengawasan.²²

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang diteliti adalah metode penelitiannya. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang diteliti terletak pada objek, waktu dan tempat penelitian. Objek penelitian tersebut membahas manajemen tenaga pendidik, sedangkan penelitian yang diteliti adalah manajemen tenaga pendidik.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Bella Wiesiani dari UIN Raden Intan Lampung, penelitian tersebut berjudul “Implementasi Manajemen Tenaga Kependidikan (Studi Kasus SMP AlHuda Kecamatan Jatiagung, Kabupaten Lampung Selatan)”. Metode penelitian yang digunakan peneliti ini menggunakan penelitian lapangan (*field Research*) dengan pendekatan kualitatif deskriptif. Hasil dari penelitian tersebut adalah implementasi manajemen tenaga kependidikan dalam proses untuk menghasilkan tenaga kependidikan yang profesional adalah perencanaan pegawai, pengadaan, pembinaan pegawai, promosi dan mutasi, pemberhentian pegawai, kompensasi, penilaian pegawai, faktor penghambat manajemen tenaga kependidikan di SMP Al-Huda Jatiagung Lampung Selatan adalah belum sepenuhnya memenuhi standar kualifikasi akademik yang

²²Siti Aisyah, “Manajemen Tenaga Pendidik (Studi Kasus Madrasah Tsanawiyah Negeri Tsabat)”, Skripsi, (Medan: UIN Sumatera Utara, 2107), hlm 67-87.

sesuai dengan standar kompetensi akademik terutama tenaga kependidikan, kurangnya memiliki ketelitian, kedisiplinan, kreatif, dan inovatif dan tanggung jawab, masih tidak lengkapnya sarana dan prasarana sekolah, dan belum berkontribusi dalam pembinaan staff atau pegawai.²³ Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang diteliti adalah metode penelitiannya, yaitu menggunakan metode penelitian kualitatif. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang diteliti terletak pada objek, waktu dan tempat penelitian. Objek penelitian membahas implementasi manajemen tenaga kependidikan, sedangkan penelitian yang diteliti adalah manajemen tenaga pendidik.

4. Penelitian yang dilakukan Lutfi Sambudi mahasiswa Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan di Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini Al-Quran Karangploso Malang, Jurusan Manajemen Pendidikan Islam. Penelitian ini menggunakan Metode Pendekatan Kuantitatif dengan jenis *expost facto*. Dengan menggunakan angket dan dokumentasi, dengan menggunakan sampel. Kemudian data yang telah diperoleh dianalisis dengan koefisien determinasi dan uji regresi linier sederhana. Hasil

²³Bella Wiesiani, (*Studi Kasus SMP Al-Huda Kecamatan Jatiagung, Kabupaten Lampung Selatan*)”, Skripsi, (Lampung: UIN Raden Intan Lampung, 2107), hlm. 68-93.

penelitian menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia di PAUD-Q Karangploso dikategorikan sudah tinggi, mutu pendidikan di PAUD-Q Karangploso juga sudah dikategorikan tinggi, Manajemen Sumber Daya Manusia yang berpengaruh dalam penelitian ini sebesar 8,1% terhadap mutu sekolah PAUD-Q Karangploso. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Manajemen Sumber Daya manusia di lembaga pendidikan anak usia dini Al-Quran karangploso.²⁴ Perbedaan penelitian ini dengan penelitian peneliti yaitu metode penelitiannya dan objek penelitian. Pada penelitian tersebut menggunakan metode Kuantitatif sedangkan peneliti menggunakan metode Kualitatif. Persamaanya yaitu sama sama membahas mengenai manajemen tenaga pendidik.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Saiful Bahri Lubis mahasiswa Universitas Negeri Islam Sumatera Utara dengan judul Implementasi Manajemen Tenaga Kependidikan di SMK Tritech Informatika Medan jurusan Manajemen Pendidikan Islam. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi Manajemen Tenaga Kependidikan yang dimulai dari perencanaan tenaga kependidikan, rekrutmen tenaga kependidikan dan bagaimana pengawasan tenaga kependidikan yang berlaku di SMK Tritech Informatika Medan. Penelitian

²⁴ Lutfi Sambudi, *Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan di Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini*, Skripsi, (Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim 2010).

ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan Deskriptif. Teknik dalam pengumpulan data yang digunakan yaitu Observasi, Wawancara dan yang terakhir dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu dengan cara pengumpulan data, analisa, penyajian, dan penarikan kesimpulan yang dilengkapi pengecekan uji keabsahan data dengan menggunakan teknik *credibility* termasuk didalamnya Triangulasi, *Transferbility*, *dependability* dan *confirmability*. Hasil dari penelitian tersebut disimpulkan bahwa Implementasi Manajemen Tenaga Kependidikan di SMK Tritech Informatika Medan sudah berjalan dengan baik. Perencanaan yang dilakukan dengan mengevaluasi dari kinerja tenaga kependidikan dan tenaga kependidikan apa yang akan dibutuhkan. Untuk pengawasan tenaga kependidikan telah berjalan dengan baik yaitu banyak melibatkan orang terutama ketua yayasan, kepala sekolah, wakil kepala sekolah, tata usaha, pengawas dan BK.²⁵ Penelitian tersebut memiliki kesamaan dengan skripsi yang akan peneliti tulis, yaitu metode penelitian yang akan digunakan. Sedangkan perbedaan dengan skripsi yang akan penulis tulis adalah Objek yang akan penulis teliti. Penulis akan lebih membahas tentang tenaga pendidik

²⁵ Saiful Bahri, *Implementasi Manajemen Tenaga Kependidikan di SMK Tritech Informatika Medan*, Skripsi, (Medan: UIN Sumatera Utara 2009).

sedangkan dalam skripsi tersebut memfokuskan implementasi manajemen tenaga kependidikan.

6. Penelitian oleh Husna Gustiara mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan dengan Judul Manajemen Tenaga Kependidikan di SMP IT Ar-Raihan Gunung Terang Tanjung Karang Barat Bandar Lampung. Tujuan dari penelitian tersebut yaitu untuk mengetahui bagaimana manajemen tenaga kependidikan yang berlaku pada SMP IT ArRaihan Gunung Terang Tanjung Karang Barat Bandar Lampung. Penelitian ini menggunakan pendekatan Kualitatif dan menggunakan metode Deskriptif. Peneliti mengambil subyek penelitian tersebut adalah kepala HRD, Tenaga Administrasi/ Tata Usaha. Pengumpulan data yang dilakukan yaitu Observasi, wawancara dan dokumentasi. Kemudian alisis menggunakan metode Deskriptif kualitatif. Hasil dari penelitian menunjukkan manajemen kependidikan dalam proses menghasilkan tenaga kependidikan yang professional adalah perencanaan pegawai, pengadaan pegawai, pembinaan pegawai, dan penilaian pegawai.²⁶ Persamaan dengan skripsi yang akan penulis tulis adalah metode dan pendekatan yang akan digunakan penulis. Yaitu menggunakan Kualitatif dan menggunakan metode deskriptif dan dianalisis

²⁶ Husna Gustia, *Manajemen Tenaga Kependidikan SMP IT Ar-Raihan Gunung Tarang Tanjung Karang Barat Bandar Lampung*, Skripsi, (Lampung, UIN Raden Intan 2011).

menggunakan analisis deskriptif kualitatif. Perbedaan dengan skripsi yang akan penulis tulis adalah objek yang akan diambil serta pada penelitian tersebut terfokus pada pencarian tenaga pendidik, dan skripsi yang akan penulis tulis membahas tentang tenaga pendidik yang sudah ada.

7. Penelitian oleh Nanang Kurniawan mahasiswa jurusan MPI Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung dengan judul Manajemen Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan kualitas pendidikan di SMP Tamansiswa Teluk Betung Kota Bandar Lampung. Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan Manajemen SDM dalam meningkatkan kualitas pendidikan di SMP Taman Siswa Teluk Betung Bandar Lampung. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Penulis mendeskripsikan Sumber Daya Manusia yaitu perencanaan, rekrutmen, seleksi, penempatan, penampilan kerja dan pengembangan. Hasil dari penelitian tersebut saran-saran yang telah diajukan pada manajer sumber daya adalah melakukan perencanaan sumber daya yang baik, rekrutmen terhadap pelamar yang lulus syarat, seleksi dan wawancara.²⁷ Persamaan dengan skripsi yang akan penulis tulis yaitu, persamaan pada pembahasan tentang sumber daya manusia yang berlaku pada suatu sekolah. Sedangkan

²⁷ Nanang Kurniawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan kualitas pendidikan SMP Tamansiswa Teluk Betung Kota Bandar Lampung*, Skripsi, (Lampung, UIN Raden Intang, 2012)

perbedaannya pada pendekatan penelitiannya. Yaitu penulis tersebut menggunakan pendekatan Deskriptif dan penulis menggunakan pendekatan Kualitatif dengan metode Deskriptif.

8. Penelitian oleh Ahmad Sopi mahasiswa jurusan Manajemen Pendidikan Islam Institut Agama Islam Negeri Batusangkar dengan judul Implementasi Manajemen Tenaga Kependidikan Dalam Meningkatkan Kinerja Tata Usaha Di SMAN 1 Batusangkar. Dalam penelitian tersebut pokok permasalahan dilatar belakangi oleh kurangnya pengelolaan tenaga kependidikan SMAN 1 Batusangkar khususnya di bagian tata usahanya. Karena masih terdapat beberapa tenaga pedidik yang belum maksimal dalam bekerja. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian Kualitatif dengan menggunakan metode Kualitatif Deskriptif, yang menekankan analisis proses dari berfikir secara induktif yang berkaitan dengan dinamika hubungan antar fenomena yang diamati dan senantiasa menggunakan logika ilmiah. Hasil penelitian dituliskan bahwa perencanaan untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan SMAN 1 Batusangkar dengan membuat dan menyusun program kerja tenaga kependidikan dan membagi tugas masing-masing tenaga kependidikan sesuai dengan kemampuan. Pelaksanaan manajemen dengan tenaga kependidikan dilakukan dengan cara menetapkan tenaga kependidikan pada setiap bidang pekerjaan

sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.²⁸ Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan penulis lakukan yaitu jenis penelitian yang akan dilakukan yaitu penelitian kualitatif. Perbedaan dengan penelitian yang akan peneliti lakukan yaitu pada penelitian sebelumnya membahas tentang implementasi ditata usaha nya saja, namun penelitian yang akan penulis lakukan yaitu membahas tentang tenaga pendidik yang ada di satu lingkungan sekolah.

9. Penelitian yang dilakukan oleh Abu Hasan Al Ashari Lubis mahasiswa jurusan Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan dengan judul Pengelolaan Tenaga Pen didik dan tenaga kependidikan di MTs Al-Washliiyah Tembung Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang. Tujuan dari penelitian tersebut untuk mengetahui bagaimanapengadaan tenaga pendidik yang ada di MTs Al-Washliiyah Tembung Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang. Metode yang diambil padalam penelitian ini yaitu metode penelitian Kualitatif. Hasil dari penelitian tersebut adalah pada perekrutan tenaga pendidik harus dilakukan terlebih dahulu analisis pekerjaan tenaga pendidik dan kependidikan dalam

²⁸ Ahmad Sopi, *Implementasi Manajemen Tenaga Kependidikan Dalam Meningkatkan Kinerja Tata Usaha di SMAN 1 Batusangkar*, Skripsi, (Batusangkar: IAIN Batusangkar, 2010).

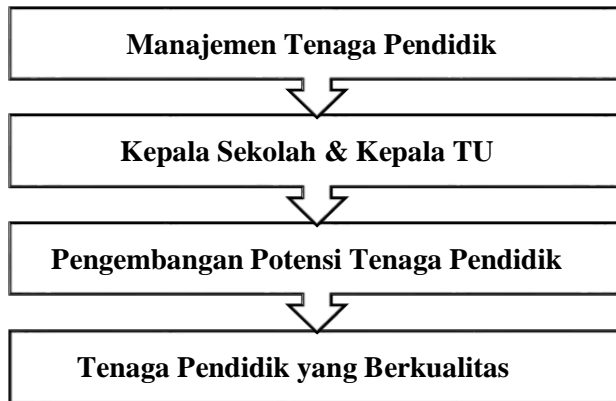
bidang yang harus direkrut.²⁹ Perbedaan peneliti tersebut dengan penelitian yang akan penulis lakukan adalah pada penelitian sebelumnya membahas tentang proses rekrutmen untuk tenaga kependidikan sedangkan penelitian yang akan peneliti lakukan membahas tentang tenaga pendidik yang mendobel jabatan pada suatu lembaga. Kesamaan dengan penelitian yang akan peneliti tulis yaitu metode penelitiannya, dengan menggunakan penelitian kualitatif dengan metode deskriptif.

C. Kerangka Berpikir

Kerangka berfikir merupakan bentuk dari semua proses yang dilakukan sebelum adanya kegiatan penelitian dilaksanakan, sebagai alasan mengapa diadakannya penelitian, muncul sebuah latar belakang, pemecahan masalah dan apa yang diperoleh dari penelitian serta untuk apa hasil penelitian diperoleh. Kegiatan dalam skripsi ini, peneliti mengambil judul Manajemen Tenaga Pendidik sesuai dengan latar belakang yang ada, peneliti juga akan mencari data informasi yang ada untuk memperkuat bukti strategi apa yang ada untuk memperkuat bukti bagaimana rekrutmen, pengorganisasian, pengawasan, evaluasi kinerja tenaga pendidik di MA Sultan Agung Blora.

²⁹ Abu Hasan Al Ashari Lubis, *Pengelolaan Tenaga Pendidik dan tenaga Kependidikan di MTs Al-Washiliyyah Tembung Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang*, Skripsi, (Medan: UIN Sumatera Utara, 2013).

Tenaga pendidik merupakan salah satu faktor penting dalam sekolah. Melalui kepemimpinan lembaga pendidikan yang baik, maka akan tercipta sumber daya manusia yang berkualitas dalam berbagai bidang. Untuk mencapai lembaga pendidikan yang berkualitas, pastinya didukung adanya tenaga pendidik yang berkualitas. Maka dari itu lembaga pendidikan perlu meningkatkan sumber daya manusia pada lembaga pendidikan tersebut.



BAB III

METODE PENELITIAN

Dalam melaksanakan penelitian, salah satu langkah yang harus dilakukan adalah membuat metode penelitian. Metode digunakan untuk merealisasikan metode yang sudah ditetapkan. Dalam bagian ini diuraikan tujuh komponen penting yang meliputi Pertama jenis dan pendekatan penelitian, Kedua tempat dan waktu penelitian, Ketiga sumber data, Keempat fokus penelitian, Kelima teknik pengumpulan data, Keenam uji keabsahan data, Ketujuh teknik analisis data. Uraian tentang metode penelitian didasarkan pada fakta dan realitas di lapangan.

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositifme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.¹ Pendekatan deskriptif digunakan untuk

¹ Sugiyono, “*Metode Penelitian*” (Bandung: Alfabeta, 2017), hlm. 9.

menggambarkan atau mendeskripsikan suatu peristiwa baik yang bersifat alamiah maupun rekayasa manusia.²

Penelitian ini memaparkan tentang bagaimana manajemen tenaga pendidik di MA Sultan Agung Blora. Hasil akhir dari penelitian ini adalah sebuah deskripsi hasil penelitian berdasarkan kenyataan dari objek yang diteliti.

Penelitian ini dilakukan untuk mengungkap gambaran manajemen tenaga pendidik di MA Sultan Agung Blora. Tujuan riset ini untuk mengumpulkan informasi dan mengetahui di MA Sultan Agung Blora.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di MA Sultan Agung Blora yang terletak di Jl. Raya Blora-Purwodadi Km. 12, Kelurahan Ngawen, Kecamatan Ngawen, Kab. Blora, Jawa Tengah. Sedangkan penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 3 Mei 2022.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 25 Januari 2022- 25 Februari 2022. Penelitian ini tidak dilakukan secara terus menerus selama rentang waktu tersebut, melainkan hanya pada waktu tertentu.

² Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011), hlm.72.

C. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian adalah subjek tempat data diperoleh atau diambil. Apabila peneliti menggunakan kuesioner atau wawancara untuk mengumpulkan data, maka sumber data disebut responden, yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti, baik pertanyaan lisan maupun tulisan dan apabila peneliti menggunakan teknik observasi, maka sumber datanya bisa berupa benda, gerak dan peristiwa.³ Pada penelitian ini menggunakan dua sumber data, yaitu:

1. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Data primer juga disebut data asli atau data baru yang dimilikisifat *up to date*.⁴ Adapun informan yang dipilih dalam melakukan penelitian ini yaitu:

- a. Kepala Madrasah MA Sultan Agung Blora akan memberikan informasi tentang penerapan manajemen tenaga pendidik yang meliputi rekrutmen, pelaksanaan, pengawasan, evaluasi kinerja tenaga pendidik di MA Sultan Agung Blora.
- b. Tata Usaha MA Sultan Agung Blora akan memberikan penjelasan terkait proses manajemen tenaga pendidik.

³ Rifa'i Abubakar, "*Pengantar Metodologi Penelitian*" (Yogyakarta: SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga, 2021), hlm. 57.

⁴ Sandu Siyoto dan M. Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015), hlm. 76.

c. Tenaga Pendidik MA Sultan Agung Blora yang memberikan informasi meliputi kegiatan tenaga pendidik

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada. Data sekunder dapat diperoleh dari berbagai sumber seperti buku, laporan, jurnal, dan lain-lain.⁵ Adapun data sekunder dalam penelitian ini berupa dokumentasi yakni data-data yang berhubungan dengan manajemen tenaga pendidik di MA Sultan Agung Blora.

D. Fokus Penelitian

Menentukan fokus penelitian merupakan hal yang penting dalam penelitian kualitatif. Hal ini disebabkan karena fokus penelitian merupakan titik pusat yang menjadi obyek penelitian, sehingga penelitian menjadi jelas. Pada penelitian ini yang menjadi fokus penelitian adalah bagaimana manajemen tenaga pendidik di MA Sultan Agung Blora dalam rekrutmen, pengorganisasian, pengawasan, evaluasi kinerja tenaga pendidik.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan data adalah cara yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data yang diperlukan untuk memecahkan masalah penelitian. Pada penelitian ini, peneliti akan lebih menekankan pada teknik observasi dan wawancara,

⁵ Sandu Siyoto dan M. Ali Sodik, *Dasar Metodologi...*, hlm. 68.

sedangkan untuk dokumentasi digunakan untuk memperkuat data yang diperoleh, untuk memperoleh data yang akurat, maka peneliti menggunakan metode-metode sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi adalah pengamatan dan pencatatan terhadap fakta-fakta yang dibutuhkan oleh peneliti. Observasi mempunyai arti ilmu pengetahuan, karena para ilmuwan bekerja berdasarkan data, yaitu fakta mengenai dunia kenyataan yang dihasilkan melalui kegiatan observasi.⁶

Peneliti akan mengamati secara langsung di MA Sultan Agung Blora. Data yang diperoleh dari observasi ini yaitu bagaimana rekrutmen, pengorganisasian, pengawasan, evaluasi kinerja tenaga pendidik di MA Sultan Agung Blora.

2. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu teknik yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa wawancara adalah suatu kejadian atau suatu proses interaksi antara pewawancara dan sumber informasi atau orang yang diwawancarai melalui komunikasi langsung.

Dapat pula dikatakan bahwa wawancara merupakan percakapan tatap muka (*face to face*) antara pewawancara dengan sumber informasi, dimana pewawancara bertanya

⁶ Rifa'i Abubakar, *Pengantar Metodologi Penelitian...*, hlm. 90.

langsung tentang sesuatu objek yang diteliti dan telah dirancang sebelumnya.⁷

Dalam penelitian ini, wawancara dilakukan dengan tujuan memperoleh data tentang rekrutmen, pengorganisasian, pengawasan, evaluasi kinerja tenaga pendidik di MA Sultan Agung Blora. Dalam penelitian ini yang diwawancarai adalah tata usaha dan tenaga pendidik.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan cara mengumpulkan data melalui penelaahan sumber tertulis seperti buku, laporan, notulen rapat, catatan harian dan sebagainya yang memuat data atau informasi yang diperlukan peneliti.⁸ Metode ini digunakan untuk menggali data sedetail mungkin tentang bagaimana perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, evaluasi tenaga pendidik di MA Sultan Agung Blora. Adapun data yang diperoleh dari penelitian ini adalah dokumen-dokumen yang mendukung dan memperkuat penelitian rekrutmen, pengorganisasian, pengawasan, evaluasi kinerja tenaga pendidik di MA Sultan Agung Blora.

⁷Muri Yusuf, “*Metode Penelitian*”, (Jakarta: Kencana, 2017), hlm. 372.

⁸ *Pengantar Metodologi Penelitian...*, hlm. 114.

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

F. Uji Keabsahan Data

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

Dalam penelitian yang akan dilakukan peneliti, peneliti menggunakan metode triangulasi dalam pengecekan terhadap data-data yang didapat. Triangulasi adalah suatu pendekatan analisa data yang mensintesa data dari berbagai sumber.⁴³ Triangulasi ada berbagai macam, diantaranya adalah:

1. Triangulasi Metode

Triangulasi metode dilakukan dengan cara membandingkan informasi atau data dengan cara yang berbeda. Dalam penelitian ini menggunakan metode wawancara dan observasi untuk memperoleh kebenaran informasi yang handal dan gambaran yang utuh mengenai informasi yang didapat.

2. Triangulasi sumber

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

3. Triangulasi Waktu

Triangulasi waktu digunakan untuk menguji kredibilitas data dengan cara mengumpulkan data pada Triangulasi waktu

digunakan untuk menguji kreadibilitas data dengan cara mengumpulkan data pada waktu yang berbeda.⁹

G. Metode Analisis Data

Analisis data adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan peneliti setelah data terkumpul, diolah sedemikian rupa sampai pada kesimpulan. Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari wawancara, catatan lapangan dan bahan-bahan lainnya, sehingga dapat dipahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Analisis data dilakukan dengan cara mengorganisasikan data, menjabarkan kedalam unit-unit analisis, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih dan memilih antara yang penting yang akan dipelajari kedepannya dan membuat kesimpulan.¹⁰ Analisis data penelitian ini menggunakan tiga langkah Miles & Huberman.¹¹

1. Reduksi Data

Reduksi data merupakan bentuk analisis yang digunakan untuk menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu, serta mengorganisasikan data sehingga kesimpulan dapat ditarik secara tepat dan diverifikasi. Dalam

⁹ Bachtiar S. Bachri, “Meyakinkan Validitas Data Melalui Triangulasi Pada Penelitian Kualitatif”, *Jurnal Teknologi Pendidikan*, (Vol. 10, No.1, tahun 2010), hlm. 55.

¹⁰ *Pengantar Metodologi Penelitian...*, hlm. 121.

¹¹ Ahmad Rijali, “Analisis Data Kualitatif [Qualitative Data Analysis],” *Alhadarah :Jurnal Ilmu Dakwah* 17, no. 33 (2019), hlm. 81.

proses ini data-data yang sudah diperoleh dari hasil wawancara akan dibuat dalam bentuk transkrip wawancara. Selanjutnya data terkait rekrutmen, pengorganisasian, pengawasan, evaluasi kinerja tenaga pendidik yang sudah terkumpul tersebut dirangkum, dikelompokkan dan dipilah dengan membuang kalimat-kalimat yang dianggap tidak penting serta memperbaiki kalimat-kalimat dan kata-kata yang tidak jelas.

2. Display Data (menyajikan data)

Display data merupakan kumpulan informasi yang terorganisir yang memungkinkan penarikan kesimpulan. Langkah yang akan dilakukan oleh peneliti dalam tahap ini yaitu data digelar atau menyajikan data-data hasil rangkuman kemudian dipilih sehingga dapat disajikan menjadi teks naratif. Penyajian data dilakukan setelah reduksi data selesai, hal tersebut dilakukan agar dapat memilih data mana yang sesuai dengan data penelitian terkait manajemen tenaga pendidik di MA Sultan Agung Blora.

3. Penarikan Kesimpulan / Verifikasi

Alur kegiatan ketiga dalam analisis data kualitatif adalah menarik kesimpulan atau verifikasi. Verifikasi data dilakukan melalui tiga langkah yakni langkah *restatement*, langkah *description* dan langkah *interpretation*. Langkah *restatement* dilakukan dengan cara mengungkap kembali atau menulis ulang data yang ditemukan dari wawancara. Langkah *description* dilakukan untuk menemukan pola atau kecenderungan dari data.

Langkah terakhir, *interpretation* dilakukan dengan mengungkapkan makna dari data yang telah digelar pada hasil penelitian (*result*). Dalam penarikan kesimpulan dari hasil penelitian ini menjawab semua rumusan masalah mengenai manajemen tenaga pendidik di MA Sultan Agung Blora

BAB IV

DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA

A. Gambaran Umum

1. Sejarah Berdiri Madrasah Aliyah Sultan Agung

MA Sultan Agung Blora merupakan Sekolah yang menjadi objek penelitian yang berada di Kabupaten Blora. Madrasah Aliyah Sultan Agung Blora yang didirikan oleh Yayasan Yayasan Sultan Agung pertama kali dipimpin oleh Drs. H. Chosyi'in dan sekarang di pimpin oleh Drs. Yusman Chanafi, M.Pd.I.

MA Sultan Agung terletak di Jl. Raya Ngawen-Purwodadi KM. 12 Kecamatan Ngawen Kabupaten Blora. Madrasah Aliyah Sultan Agung merupakan sekolah yang sudah terakreditasi B dan tergolong memiliki fasilitas yang sudah cukup mumpuni, memperoleh izin operasional Kantor Wilayah Dapartemen Agama Provinsi Jawa Tengah No. 045/YASULA/VIII/1988 pada tanggal 1 Agustus 1988.¹

Siswa Madrasah Aliyah Sultan Agung sebagian besar adalah santri yang mondok di pesantren yayasan milik sekoah maupun dari luar yayasan sekolah. Banyak sekali prestasi yang telah diraih, maupun dari bidang non akademik . Salah satunya pada tahun 2015 Madrasah Aliyah Sultan Agung meraih juara 3 Olimpiade Kimia KSM (Kompetensi Antar

¹ Observasi Sejarah MA Sultan Agung Blora, Tanggal 25 Januari 2022.

Madrasah) tingkat Kabupaten. Prestasi non akademik berupa Juara 2 lomba Gerak Jalan Putra dan Putri tingkat kecamatan pada tahun 2016, juara 1 lari sprint 100 mm putra, Juara 3 lari sprint 100 m putri, Juara 3 Bulu Tangkis putrid tingkat Kabupaten, dan lain sebagiannya.²

2. Identitas Madrasah

Nama : MA. Sultan Agung
Akreditasi : B
Alamat : Jl. Raya Blora-Purwodadi Km.12 Ke.
Ngawen, Kec. Ngawen, Kab. Blora, Prov.
Jawa Tengah
NPWP : 00.510.499.7-514.000.
e-mail : masultanagung@yahoo.co.id
Kepala : Mohammad Khamim, S.Pd.
No.telp/HP : 085226197105
Yayasan : Sultan Agung Ngawen
Alamat : Jl. Raya Blora-Purwodadi Km.13
No. Telp : (0296) 361047.³

3. Visi, Misi, dan Tujuan Madrasah

Visi:

Membentuk peserta didik yang cerdas, cakap, trampil dan berakhlak mulia dengan berhaluan Ahlussunah wal Jama'ah

² Dokumentasi MA Sultan Agung Blora, Tanggal 25 Januari 2022.

³ Dokumentasi MA Sultan Agung Blora, Tanggal 25 Januari 2022

Misi:

- a. Mengembangkan potensi peserta didik dalam sistim pembelajaran.
- b. Memupuk kembangkan bakat kepemimpinan peserta didik
- c. Penguasaan materi yang berbasis ketrampilan dan tehnologi.
- d. Penekanan kurikulum yang bernuansa agama Islam
- e. Prilaku Islami dengan menjunjung tinggi faham Ahlussunah Wal Jama'ah

Tujuan:

- a. Mempersiapkan peserta didik yang bertaqwa kepada Allah Yang Maha Esa dan berakhlak mulia dengan berpegang teguh pada sumber hukum Islam yang murni yaitu Al-Qur'an Hadits
- b. Mempersiapkan peserta didik agar menjadi manusia yang berkepribadian cerdas, berkualitas dan berprestasi dalam bidang olah raga dan seni
- c. Membekali peserta didik agar memiliki ketrampilan teknologi informasi dan komunikasi serta mampu mengembangkan diri secara mandiri
- d. Menanamkan peserta didik sikap ulet dan gigih dalam berkompetisi beradaptasi dengan lingkungan dan mengembangkan sikap sportifitas

- e. Mempersiapkan peserta didik menjadi kader dan generasi penerus sebagai calon pimpinan yang tangguh.⁴

4. Struktur Organisasi

Kepengurusan dibentuk digunakan untuk menjadi acuan dalam pembagian tugas kepada seluruh anggota sehingga dapat mempermudah dan dapat meningkatkan kualitas dalam proses kegiatan yang dilakukan di MA Sultan Agung Blora. Di dalam struktur organisasi Madrasah berisi pimpinan, tenaga pendidik, serta tenaga kependidikan yang bekerjasama sesuai dengan tugas dan otoritasnya masing-masing.

Hal ini dapat digunakan Kepala Madrasah sebagai alat tolak ukur dan sumber pengawasan untuk melihat bagaimana keberhasilan sebuah perencanaan dengan sistem kepengurusan dan anggota yang sudah dibentuk dan direncanakan.

Adapun struktur organisasi yang ada di MA Sultan Agung adalah sebagai berikut.

Kepala	: Mohammad Khamim, S.Pd.I
Kepala TU	: Ach. Mukaromun, S.Pd.I
Bendahara	: Siti Sri Wahyuni, S.Ag
BK	: Liliana Endah Puspitasari, S.Pd
Wakil Kepala	
Kurikulum	: Suwarni, S.Pd
Kesiswaan	: Liliana Endah Puspitasari, S.Pd
Sarpras	: Lasman, S.Pd
Humas	: Bagus Suprihanto, S.Pd. ⁵

⁴ Dokumentasi MA Sultan Agung Blora, Tanggal 25 Januari 2022.

⁵ Dokumentasi MA Sultan Agung Blora, Tanggal 25 Januari 2022.

Adapun fungsi atau tugas dari masing-masing jabatan dalam Pengelola Madrasah Aliyah Sultan Agung adalah sebagai berikut :

a. Kepala Madrasah

Seorang Kepala Madrasah memiliki tugas dan fungsi, di antara nya :

- 1) Menjadi seorang manajer dalam pengelolaan Madrasah
- 2) Bertanggung jawab mengenai kegiatan belajar mengajar
- 3) Member motivasi kerja kepada bawahan
- 4) Melakukan upaya pengembangan lembaga madrasah
- 5) Melakukan pengawasan serta evaluasi mengenai kegiatan yang sedang berlangsung

b. Wakil Kepala Madrasah Bidang Kurikulum

Wakil kepala Madrasah bidang kurikulum memiliki fungsi atau tugas untuk bertanggung jawab secara spesifik dalam hal pengelolaan kegiatan belajar mengajar, seperti penyusunan jadwal pelajaran, pembagian tugas mengajar, penyelenggaraan evaluasi dan sebagainya.

c. Wakil Kepala Madrasah Bidang Kesiswaan

Sebagai seorang wakil kepala bidang kesiswaan memiliki tugas dan fungsi untuk selalu bertanggung jawab secara spesifik dalam kegiatan pengawasan peserta

didik, data peserta didik, penerimaan siswa baru, organisasi, tata tertib, dan sebagiannya.

d. Wakil Kepala Madrasah Bidang Sarana Prasarana

Fungsi atau tugas yang haru dilaksanakan oleh wakil kepala bidang Sarana Prasarana adalah sebagai berikut :

- 1) Bertanggung jawab mengenai hal-hal yang berkaitan langsung dengan rumah tangga Madrasah
- 2) Mengelola fasilitas mencakup ruang kelas, alat tulis, media pembelajaran dan sebagiannya.

e. Wakil Kepala Madrasah Bidang Humas

Humas Madrasah Aliyah Ngawen memiliki fungsi atau tugas untuk senantiasa memberikan bantuan kepada Dewan Pengelola untuk melaksanakan tugas-tugas dalam pengelolaan Madrasah.⁶

5. Keadaan Tenaga Pendidik dan Peserta Didik

a. Tenaga Pendidik

Adapun peranan tenaga pendidik di MA Sultan Agung yaitu tenaga pendidik dapat berperan sebagai pengajar, pemimpin kelas, pembimbing, pengatur lingkungan belajar, perencanaan pembelajaran, supervisor, motivator, dan sebagai evaluator. Secara rinci dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

⁶ Wawancara dengan Mohammad Khamim, selaku Kepala Madrasah MA Sultan Agung Blora, Tanggal 25 Januari 2022.

Tabel 4.1 Daftar Tenaga Pendidik

No	Status Tenaga Pendidik	Jumlah
1.	Sarjana	24
2.	Belum Sarjana	2
3.	Linier	13
4.	Tidak Linier	9
5.	PNS	2
6	Sertifikasi	10
7	Honoror	14

Berdasarkan hasil dokumentasi MA Sultan Agung memiliki 26 tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, yang terdiri dari 24 Sarjana Pendidikan, 2 belum Sarjana, 13 linier, 9 tidak linier, 2 Pegawai Negeri Sipil (PNS), 10 Guru Sertifikasi, 14 Guru honoror. Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang berjumlah 26 sumber daya manusia. Diantaranya sebagai kepala sekolah, guru, wakil kurikulum, tata usaha, tenaga kebersihan.⁷ Tenaga kependidikan dan tenaga pendidik tersebut diseleksi sesuai dengan kompetensinya, baik dari lulusan universitas, sekolah tinggi, perguruan tinggi negeri dan swasta maupun lainnya. Diseleksi sesuai dengan syarat dan ketentuan yang diberlakukan di MA Sultan Agung, agar tenaga pendidik benar-benar kompeten di bidangnya masing-masing sesuai dengan bidangnya tersebut, sehingga dapat menciptakan pendidikan yang berkualitas.⁸

⁷ Dokumentasi MA Sultan Agung Blora, Tanggal 25 Januari 2022.

⁸ Wawancara dengan Mohammad Khamim, selaku Kepala Madrasah MA Sultan Agung Blora, Tanggal 25 Januari 2022.

b. Peserta Didik

Setiap tahunnya jumlah siswa di MA Sultan Agung Blora bertambah. Itu semua dikarenakan citra MA Sultan Agung Blora yang cukup baik di masyarakat. Siswa menjadi objek yang dilihat ketika membicarakan kemajuan madrasah, semakin banyak jumlah siswa semakin baguslah citra lembaga tersebut di masyarakat. Dengan keadaan siswa yang banyak, madrasah juga harus secara berkelanjutan memperhatikan kebutuhan siswa. Siswa MA Sultan Agung Blora terdiri dari 3 (tiga) kelas rombongan belajar yaitu kelas X sebanyak 3 rombel, XI sebanyak 3 rombel dan kelas XII sebanyak 3 rombel. Secara rinci dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.2 Daftar Peserta Didik

Tahun Ajaran	X	XI	XII	Jumlah
2021/2022	120	92	80	292

Total keseluruhan jumlah siswa di MA Sultan Agung Blora sebanyak 292 siswa.⁹ Pada dasarnya pembelajaran berkaitan dengan hak dan kewajiban peserta didik, hak peserta didik di MA Sultan Agung Blora adalah menerima pengajaran, bimbingan dan arahan sebagaimana mestinya yang bermanfaat untuk membantu peserta didik

⁹ Dokumentasi MA Sultan Agung Blora, Tanggal 25 Januari 2022.

tersebut kelak menempuh cita-citanya sebagai seorang pelajar.

6. Sarana Prasarana

Madrasah Aliyah Sultan Agung Ngawen secara resmi telah memiliki gedung sendiri yang berstatus tanah wakaf dengan luas 7.040 M. dengan rincian Ruang Madrasah sebagai berikut.¹⁰

Tabel 4.3 Daftar Sarana dan Prasarana

No	Jenis prasarana	Jumlah ruang
1	Ruang Kelas	9
2	Perpustakaan	1
4	Lab. Biologi	1
7	Lab. Komputer	1
9	R. Pimpinan	1
10	R. Guru	1
11	R. Tata Usaha	1
13	Tempat Ibadah	1
15	Toilet Guru	2
16	Toilet Siswa	6
17	Gudang	1
19	Tempat Olahraga	1

Sarana dan prasara yang ada di MA Sultan Agung ini tergolong cukup lengkap, kondisinya juga cukup bagus dan telah memenuhi standar sarana dan prasarana pendidikan tingkat SMA/ MA. Hal ini di karenakan pemeliharanya tidak hanya dilakukan oleh petugas atau karyawan yang bertugas, tetapi para siswa dan guru juga bertanggung jawab untuk

¹⁰ Dokumentasi MA Sultan Agung Blora, Tanggal 25 Januari 2022.

merawat memelihara setiap apa yang ada di lingkungan madrasah.

Sarana dan prasarana tersebut merupakan hal yang sangat menunjang atas tercapainya suatu tujuan dari pendidikan sebagai seorang personal pendidikan kita dituntut untuk menguasai dan memahami administrasi sarana dan prasarana, untuk meningkatkan daya kerja yang efektif dan efisien serta mampu menghargai etika kerja sesama personel pendidikan, sehingga tercipta keserasian, kenyamanan yang dapat menimbulkan kebanggaan sehingga dapat mencapai tujuan pendidikan.

B. Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini mendeskripsikan mengenai manajemen tenaga pendidik di MA Sultan Agung Blora. Berdasarkan temuan-temuan data penelitian sesuai kondisi riil lapangan yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Adapun data yang diperoleh sebagai berikut :

Dalam rangka meningkatkan kualitas pendidik, Bapak Mochammad Khamim selaku Kepala Madrasah beranggapan bahwa tenaga pendidik merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan. Karena tenaga pendidik merupakan faktor utama dalam mewujudkan tujuan pendidikan dalam proses pembelajaran. Terutama pada bidang studi keagamaan, dimana bidang studi tersebut dapat membantu peserta didik dalam

mengarahkan mereka membentuk karakter dan perilaku kesehariannya.¹¹

Selain itu, menurut Ibu Sri Wahyuni selaku Teanag Pendidik mengenai tenaga pendidik untuk mewujudkan siswa yang berkualitas maka madrasah harus mempunyai tenaga pendidik yang berkualitas, karena kecerdasan, kemampuan, serta keterampilan baik yang dimiliki siswa pasti ada arahan dari tenaga pendidik yang baik, dan tujuan kedepannya. Tenaga pendidik merupakan salah satu aspek vital yang menjadi salah satu penentu berhasil tidaknya sebuah lembaga pendidikan yang memiliki tugas dan tanggung jawab yang besar.¹² Kemudian Bapak Achmad Mukarromun menguatkan lagi, dari pemberian materi hingga pembentukan akhlak serta karakter peserta didik. Tak hanya didalam kelas, namun tenaga pendidik pun harus dapat memberikan contoh nyata yang baik kepada peserta didiknya diluar kelas. Semakin berjalannya waktu, maka makin banyak pula tantangan dan hambatan yang akan dialami oleh tenaga pendidik, mampu beradaptasi dengan keadaan terkini.¹³ Adapun manajemen tenaga pendidik hasil dari penelitian sebagai berikut:

¹¹ Wawancara dengan Mochammad Khamim selaku Kepala Madrasah MA Sultan Agung, Tanggal 25 Januari 2022

¹² Wawancara dengan Sri Wahyuni selaku Tata Usaha MA Sultan Agung Blora, Tanggal 25 Januari 2022.

¹³ Wawancara dengan Achmad Mukaromun selaku Tenaga Pendidik MA Sultan Agung Blora, Tanggal 25 Januari 2022.

1. Rekrutmen tenaga pendidik



Gambar 4.1 Kegiatan Rekrutmen Calon Tenaga Pendidik

Berdasarkan hasil observasi, perekrutan atau penarikan tenaga pendidik dilakukan pada saat madrasah membutuhkan tenaga pendidik. Untuk waktu dilaksanakannya perekrutan tenaga pendidik yaitu ketika membutuhkan atau kekurangan tenaga pendidik baru, maka pihak madrasah melakukan perekrutan tenaga pendidik.¹⁴ Menurut Kepala Madrasah Aliyah Sultan Agung Ngawen terdapat beberapa persyaratan yang ditetapkan oleh pengasuh dan pengelola madrasah sebagai calon pendidik di MA Sultan Agung Blora diantaranya, salah satunya telah memenuhi syarat menjadi seorang tenaga pendidik yang telah lulus dari jenjang perkuliahan atau satuan pendidikan Universitas sesuai dengan jurusan yang dibutuhkan oleh MA Sultan Agung Blora. Selain itu, calon pendidik juga harus memiliki riwayat yang baik. Persyaratan tersebut ditetapkan melalui musyawarah antara pengasuh dengan Kepala staf pengelola. Teknik yang digunakan sifatnya informal, yaitu dilakukan dengan bermusyawarah untuk

¹⁴ Observasi pelaksanaan perekrutan tenaga pendidik MA Sultan Agung Blora oleh Ibu Sri Wahyuni, pada 25 Januari 2022

menentukan individu-individu yang layak untuk direkrut menjadi tenaga pendidik.¹⁵

Bapak Noch Khamim mengatakan kegiatan perekrutan tenaga pendidik yang dilakukan di MA Sultan Agung Blora ialah kondisional, misalnya memang membutuhkan atau kekurangan tenaga pendidik baru, maka pihak madrasah melakukan perekrutan tenaga pendidik. Rekrutan ini merupakan usaha-usaha mengatur tenaga pendidik secara seimbang sesuai dengan tuntutan pelaksanaan tugas pendidik melalui penyeleksian, pemahaman terhadap peran perencanaan dalam manajemen tenaga pendidik penting. Misalnya untuk menentukan tenaga pendidik, harus didasarkan pada tujuan lembaga yang sudah terencana sejak awal, jadi haruslah benar-benar yang profesional dan benar-benar memiliki kompetensi dan skill yang tinggi.¹⁶

Kemudian Bapak Achmad Mukarromun menambahi, dalam perencanaan itu, terkait dengan kualifikasi yang harus dimiliki oleh seorang tenaga pendidik untuk dapat menduduki posisi tertentu, hal tersebut bagian dari upaya meningkatkan kinerja bidang-bidang tertentu untuk mendukung pencapaian tujuan secara maksimal.¹⁷

¹⁵ Wawancara dengan Mochammad Khamim selaku Kepala Madrasah MA Sultan Agung, Tanggal 25 Januari 2022.

¹⁶ Wawancara dengan Mochammad Khamim selaku Kepala Madrasah MA Sultan Agung, Tanggal 25 Januari 2022

¹⁷ Wawancara dengan Achmad Mukaromun selaku Tenaga Pendidik MA Sultan Agung Blora, Tanggal 25 Januari 2022.

2. Pengorganisasian tenaga pendidik



Gambar 4.2 kegiatan pengorganisasian tenaga pendidik

Berdasarkan hasil observasi, pengorganisasian tenaga pendidik yang dilakukan lembaga yaitu penyusunan dan pembentukan hubungan-hubungan kerja antar komponen kepengurusan struktur organisasi sehingga terwujud satu kesatuan usaha dalam mencapai tujuan pendidikan. Pengorganisasian tenaga pendidik di MA Sultan Agung Blora ini menentukan posisi, tanggung jawab dan wewenang yang terikat pada struktur dan dibatasi oleh peraturan-peraturan yang telah ditetapkan.¹⁸

Menurut Bapak Moch Khamim selaku Kepala Msdrasah MA Sultan Agung, meletakkan tenaga pendidik yang sesuai dengan kapasitas yang ada pada dirinya dilakukan mempunyai tujuan untuk mencapai suatu pembelajaran yang lebih baik lagi, maka tentunya harus disesuaikan pula dengan kualitas tenaga pendidik yang di miliki madrasah, maka manajemen sumber daya di madrasah harus di kembangkan.¹⁹

¹⁸ Obseervasi pelaksanaan pengorganisaasian tenaga pendidik MA Sultan Agung Blora oleh Ibu Sri Wahyuni, pada 25 Januari 2022

¹⁹ Wawancara dengan Bapak Moh. Khamim selaku Kepala Madrasah MA Sultan Agung Blora, Tanggal 25 Januari 2022.

Bapak Achmad Mukarromun juga berpendapat bahwa tenaga pendidik merupakan sumber daya manusia potensial yang turut berperan dalam mewujudkan tujuan pendidikan.²⁰

Pengorganisasian tenaga pendidik di MA Sultan Agung Blora penyusunan dan pembentukan hubungan kerja antar komponen kepengurusan struktur-struktur organisasi sehingga terwujud satu kesatuan usaha dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh sebab itu, Kepala Madrasah menyusun struktur pekerjaan sebagaimana dalam tugas masing unit kerja dan struktur organisasi.

3. Pengawasan tenaga pendidik



Gambar 4.3 Kegiatan Pengawasan

Berdasarkan hasil observasi, pengawasan yang dilakukan berupa kegiatan pada saat menyusun Rencana Program Pembelajaran (RPP), Silabus, serta instrumen pendukung lainnya yang digunakan dalam pembelajaran di kelas. Mohammad Khamim selaku kepala madrasah pengawasan yang dilakukan terhadap guru terutama pada tenaga pendidik yang melibatkan beberapa pihak, diantaranya Kepala Madrasah, Wakil Kepala Madrasah, Departemen

²⁰ Wawancara dengan Achmad Mukarromun selaku Tenaga Pendidik MA Sultan Agung Blora, Tanggal 25 Januari 2022.

Agama, dan Dinas Pendidikan. Mereka dilibatkan untuk membantu para tenaga pendidik dalam menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang dialami oleh tenaga pendidik, baik didalam kelas maupun di luar kelas. Dalam pengorganisasian tenaga pendidik, Kepala Madrasah menetapkan standar proses, menentukan standar pencapaian, melakukan monitoring, membandingkan kualitas dan hasil dengan standar ketentuan.²¹

Menurut Ibu Sri Wahyuni selaku Tata Usaha MA Sultan Agung, pelaksanaan rencana tenaga pendidik dilaksanakan sesuai perencanaan yang telah disusun pada rapat kerja kepala madrasah meningkatkan kualitas tenaga pendidik. Jika kualitas tenaga pendidik meningkat prestasi tenaga pendidik juga akan meningkat. Dan peningkatan prestasi tenaga pendidik ini akan membawa dampak positif dalam peningkatan prestasi siswa.²² Bapak Achmad Mukarrom memperkuat pendapat Ibu Sri Wahyuni, dengan komunikasi dapat membantu perencanaan dilaksanakan dengan efektif, pengorganisasian managerial dilakukan dengan efektif, penggerakan managerial diikuti dengan efektif dan pengawasan diterapkan dengan efektif.²³

²¹ Wawancara dengan Mochammad Khamim selaku Kepala Madrasah MA Sultan Agung, Tanggal 25 Januari 2022.

²² Wawancara dengan Sri Wahyuni selaku Tata Usaha MA Sultan Agung Blora, Tanggal 25 Januari 2022.

²³ Wawancara dengan Achmad Mukaromun selaku Tenaga Pendidik MA Sultan Agung Blora, Tanggal 25 Januari 2022.

Pengorganisasian yang dilakukan kepada tenaga pendidik dalam meningkatkan kinerjanya harus dilakukan dengan cara berkesinambungan atau terus menerus. Jadi, jika pengawasan lebih ketat serta lebih rutin dilakukan, maka kinerja tenaga pendidik akan semakin meningkat pula.²⁴

4. Evaluasi Kinerja Tenaga Pendidik



Berdasarkan hasil observasi, terdapat beberapa bentuk evaluasi yang dilakukan oleh lembaga dalam pelaksanaannya, baik bidang kurikulum, humas, kesiswaan maupun sarana prasarana dalam setiap rapat evaluasi dilaksanakan. Biasanya, pada tiap rapat evaluasi, lembaga selalu memberikan masukan untuk meningkatkan kualitas kinerja tenaga pendidik di MA Sultan Agung Blora. Dalam kegiatan evaluasi, Kepala Madrasah menerapkan beberapa perencanaan evaluasi yang telah dibuat, diantaranya berdasarkan kinerja, berlandaskan dokumen PK (penilaian kerja) tenaga pendidik, dilaksanakan secara konsisten. Dalam pelaksanaan evaluasi tenaga pendidik

²⁴ Obseervasi pelaksanaan pengawasan tenaga pendidik MA Sultan Agung Blora oleh Ibu Sri Wahyuni, pada 25 Januari 2022

Kepala Madrasah ikut turun langsung atau memberikan andil dalam proses evaluasi tersebut.²⁵

Bapak Moch Khamim menyampaikan bahwa diadakannya evaluasi kinerja guru bertujuan untuk mengukur tingkat kinerja guru tersebut. Apakah metode, langkah-langkah dan kegiatan belajar mengajar yang diberikan oleh guru tersebut telah berjalan sesuai dengan rencana atau tidak, dan apakah kegiatan belajar mengajar tersebut telah mencapai target dan sasaran yang ditetapkan.²⁶

Evaluasi ini mempunyai tujuan memperbaiki cara, pembelajaran, mengadakan perbaikan dan pengayaan bagi peserta didik, serta menempatkan peserta didik pada situasi pembelajaran yang lebih tepat sesuai dengan tingkat kemampuan yang dimilikinya.²⁷

Proses evaluasi yang digunakan yaitu metode serta langkah-langkah dan kegiatan belajar mengajar yang diberikan oleh guru tersebut telah berjalan sesuai dengan rencana atau tidak, dan apakah kegiatan belajar mengajar tersebut telah mencapai target dan sasaran yang ditetapkan.

²⁵ Observasi pelaksanaan pengorganisasian tenaga pendidik MA Sultan Agung Blora oleh Ibu Sri Wahyuni, pada 25 Januari 2022

²⁶ Wawancara dengan Bapak Moch Khamim selaku Kepala Madrasah MA Sultan Agung Blora, Tanggal 25 Januari 2022.

²⁷ Wawancara dengan Achmad Mukaromun selaku Tenaga Pendidik MA Sultan Agung Blora, Tanggal 25 Januari 2022.

C. Pembahasan

Setelah mendeskripsikan data, langkah selanjutnya yaitu pembahasan. Dalam pembahasan, penulis membahas tentang manajemen tenaga pendidik di MA Sultan Agung Blora. Pada bagian ini peneliti membahas secara berurutan mengenai hasil penelitian tentang manajemen tenaga pendidik di MA Sultan Agung Blora sebagai berikut.

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

1. Rekrutmen Tenaga Pendidik

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen tenaga pendidik di MA Sultan Agung Blora berjalan dengan baik. Untuk memenuhi kebutuhan tenaga pendidik baik harus menempatkan pada posisi-posisi yang dibutuhkan sekarang dan masa yang akan datang. MA Sultan Agung Blora untuk rekrutmen tenaga

pendidik yang harus dilakukan atau dibuat yaitu mengidentifikasi atau menganalisis terlebih dahulu bentuk pekerjaan, tugas, dan jabatan yang dibutuhkan agar tidak terjadi kesalahan dalam rekrutment dan penempatan posisi.

Setelah merencanakan kebutuhan tenaga pendidik baik secara kuantitas dan kualitas barulah melakukan *recruitment* untuk mendapatkan calon-calon tenaga pendidik. Perekrutan atau penarikan tenaga pendidik merupakan usaha-usaha yang dilakukan untuk memperoleh tenaga pendidik yang dibutuhkan untuk mengisi jabatan-jabatan tertentu yang masih kosong.

Waktu dilaksanakannya perekrutan tenaga pendidik yaitu ketika membutuhkan atau kekurangan tenaga pendidik baru, maka madrasah akan melakukan perekrutan tenaga pendidik. Kegiatan perekrutan tenaga pendidik yang dilakukan di MA Sultan Agung Blora ialah sebenarnya kondisional, misalnya memang membutuhkan atau kekurangan tenaga pendidik baru, maka pihak madrasah akan melakukan perekrutan tenaga pendidik. Untuk memenuhi kebutuhan tenaga pendidik baik harus menempatkan pada posisi-posisi yang dibutuhkan sekarang dan masa yang akan datang.

Hal ini selaras dengan pernyataan Surachman dan Achmad Tarmiji Alkhudri pada bukunya yang berjudul Manajemen Pendidikan tentang perencanaan, bahwa perencanaan sebagai penentuan serangkaian tindakan yang

komprehensif dapat untuk mencapai sesuatu hasil atau tujuan yang diinginkan atau yang telah ditetapkan.²⁸

Dalam perencanaan tenaga pendidik di MA Sultan Agung Blora menempatkan tenaga pendidik pada posisi-posisi yang dibutuhkan sekarang dan masa yang akan datang, untuk merencanakan tenaga pendidik yang harus dilakukan atau dibuat yaitu mengidentifikasi atau menganalisis terlebih dahulu bentuk pekerjaan, tugas, dan jabatan yang dibutuhkan

2. Pengorganisasian Tenaga Pendidik

Hasil penelitian menunjukkan bahwa didalam tahap pengorganisasian tenaga pendidik di MA Sultan Agung berjalan dengan baik. Dilaksanakannya proses penyusunan dan pembentukan hubungan-hubungan kerja antar komponen kepengurusan struktur organisasi sehingga terwujud satu kesatuan usaha dalam mencapai tujuan pendidikan. Pengorganisasian yang dilakukan kepada tenaga pendidik dalam meningkatkan kinerjanya harus dilakukan dengan cara berkesinambungan atau terus menerus.

Dalam pengorganisasian tenaga pendidik di MA Sultan Agung Blora menentukan posisi, tanggung jawab dan wewenang yang terikat pada struktur dan dibatasi oleh peraturan yang telah ditetapkan. Pengorganisasian tenaga pendidik sebagai fungsi organik administrasi dan manajemen

²⁸ Surachman dan Achmad Tarmiji Alkhudri, “*Manajemen Pendidikan*”..., hlm. 10.

yang telah dilaksanakan sebagai proses pengelompokan orang-orang, alat-alat, tugas-tugas, tanggung-jawab dan wewenang sedemikian rupa sehingga tercipta suatu organisasi yang dapat digerakkan sebagai suatu kesatuan dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan

Hal ini selaras dengan teori James D Mooney yang dikutip oleh Arie Ambarwati, berpendapat bahwa *organization is the form of every human, association for the assignment of common purpose* atau organisasi adalah setiap bentuk kerjasama untuk pencapaian suatu tujuan bersama.²⁹

Dalam proses pengorganisasian tenaga pendidik di MA Sultan Agung terjadi proses penyusunan dan pembentukan hubungan-hubungan kerja antar komponen kepengurusan struktur organisasi sehingga terwujud satu kesatuan usaha dalam mencapai tujuan pendidikan.

3. Pengawasan Tenaga Pendidik

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan tenaga pendidik di MA Sultan Agung Blora cukup baik. Dengan adanya pengawasan maka dapat membantu mempertahankan hasil atau output yang sesuai dengan syarat-syarat sistem. Artinya dengan melakukan kerja pengawasan, diharapkan dapat mencapai tujuan perencanaan.

²⁹Arie Ambarwati, “*Perilaku dan Teori Organisasi*”, (Malang: Media Nusa Creative, 2018), hlm. 1.

Menurut Surachman dan Achmad Tarmiji, pada bukunya yang berjudul *Manajemen Pendidikan*, tentang pengawasan merupakan proses manajerial yang dilakukan untuk memastikan bahwa aktivitas kerja yang sedang berlangsung sudah sesuai dengan aktivitas yang direncanakan. Kegiatan pengawasan dilakukan melalui tahap-tahap sebagai berikut;

- a. Penetapan standar proses kerja
- b. Penentuan standar hasil kerja yang harus dicapai.
- c. Melakukan monitoring dan evaluasi.
- d. Membandingkan kualitas proses dan hasil kerja dengan standar kerja.
- e. Melakukan tindakan korektif jika terdeteksi terjadi penyimpangan.³⁰

Dalam kegiatan pengawasan Kepala Madrasah Madrasah Aliyah Sultan Agung menetapkan standar proses, menentukan standar pencapaian, melakukan monitoring, membandingkan kualitas proses dan hasil dengan standar ketentuan, dengan tujuan dapat menciptakan tenaga pendidik yang berkualitas.

Berdasarkan tinjauan teori Surachman dan Achmad Tarmiji dalam bukunya *Manajemen Pendidikan* tentang pengawasan, proses pengawasan Kepala Madrasah MA Sultan Agung melaksanakan pengawasan tenaga pendidik dengan baik,

³⁰Surachman dan Achmad Tarmiji Alkhudri, "*Manajemen Pendidikan*" ..., hlm. 13.

maka aktivitas kerja yang sedang berlangsung dapat sesuai dengan aktivitas yang direncanakan.

4. Evaluasi Kinerja Tenaga Pendidik

Hasil penelitian menunjukkan bahwa evaluasi kinerja tenaga pendidik di MA Sultan Agung Blora baik. Evaluasi yang dilakukan lembaga berupa pengawasan, penilaian, dan memberi motivasi dan arahan kepada tenaga pendidik. Tanpa evaluasi kinerja, lembaga tidak akan mengetahui kendala-kendala yang dialami oleh tenaga pendidik dan juga tidak akan dapat menyusun manajemen yang lebih baik lagi dari hasil pengalaman yang lalu. Proses evaluasi yang digunakan yaitu metode, langkah-langkah dan kegiatan yang diberikan oleh lembaga tersebut telah berjalan sesuai dengan rencana atau tidak.

Dalam proses pelaksanaan evaluasi kinerja tenaga pendidik, lembaga membuat beberapa perencanaan evaluasi, antara lain:.

- 1) Berdasarkan kinerja, aspek yang dinilai dalam evaluasi kinerja tenaga pendidik adalah kinerja yang dapat diamati dan dipantau sesuai dengan tugas tenaga pendidik sehari-hari dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran, pembimbingan, atau tugas tambahan yang relevan dengan fungsi madrasah.
- 2) Berlandaskan dokumen PK tenaga pendidik, penilai, tenaga pendidik yang dinilai, dan unsur lain yang terlibat dalam proses evaluasi kinerja tenaga pendidik harus memahami

semua dokumen yang terkait dengan sistem evaluasi kinerja tenaga pendidik, terutama yang berkaitan dengan pernyataan kompetensi dan indikator kerjanya secara utuh, sehingga penilai, tenaga pendidik mengetahui dan memahami tentang aspek yang dinilai serta dasar dan kriteria yang digunakan dalam evaluasi.

- 3) Dilaksanakan secara konsisten. Dilaksanakan teratur setiap tahun diawali dengan penilaian formatif di awal tahun dan penilaian sumatif di akhir tahun.

Berdasarkan teori menurut Worthen dan Sanders yang dikutip oleh Hami Hajaroh, menyatakan bahwa *Evaluation is the determination of the worth of thing. It includes obtaining information for use in judging the worth of a program, product, procedure, or objective, or the potential utility of alternative approaches designed to attain specified objectives*. Evaluasi diartikan sebagai penentuan nilai (*worth*) terhadap sesuatu hal, yang meliputi aktifitas pengumpulan informasi yang digunakan untuk menentukan nilai keberhasilan suatu program, produk, prosedur, tujuan atau manfaat potensi pada desain alternatif pendekatan, untuk mempertahankan pendekatan yang khusus.³¹

Pelaksanaan evaluasi kinerja tenaga pendidik MA Sultan Agung bertujuan memperbaiki cara, pembelajaran, mengadakan perbaikan dan pengayaan bagi peserta didik, serta

³¹ Hami Hajaroh, "Pohon Teori Evaluasi Kebijakan dan Program", *Jurnal Foundasia*, (Vol. 9, No. 1. Tahun 2018), hlm. 28-29.

menempatkan peserta didik pada situasi pembelajaran yang lebih tepat sesuai dengan tingkat kemampuan yang dimilikinya.

D. Keterbatasan Penelitian

Riset ini memiliki dua keterbatasan. Pertama keterbatasan sumber data. Data hanya melibatkan tiga informan guru dari satu sekolah. Kedua, keterbatasan sumber data ini berdampak pada analisis data yang kurang komprehensif. Selanjutnya dua jenis keterbatasan tersebut menjadikan pengambilan generalisasi yang kurang komprehensif pula.

Untuk itu diperlukan riset lanjutan yang melibatkan lebih banyak informan dan juga dari berbagai lembaga pendidikan. Disamping itu variasi data yang tidak hanya berupa wawancara, namun juga melibatkan data observasi dan dokumentasi. Variasi sumber dan variasi data dapat menghasilkan data yang mendekati realitas yang sebenarnya di lapangan. Akhirnya dapat dirumuskan sebuah simpulan yang komprehensif yang dapat merepresentasi fenomena yang sebenarnya ada di lapangan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan tentang manajemen tenaga pendidik di MA Sultan Agung Blora, dapat diambil kesimpulannya sebagai berikut :

1. Rekrutmen tenaga pendidik di MA Sultan Agung Blora.

Didalam perencanaan terdapat tahap meliputi mengidentifikasi atau menganalisis terlebih dahulu bentuk pekerjaan, tugas, dan jabatan yang sangat urgent dibutuhkan agar tidak terjadi kesalahan dalam *recruitment* dan penempatan posisi. Setelah merencanakan kebutuhan tenaga pendidik baik secara kuantitas dan kualitas barulah melakukan rekrutmen untuk mendapatkan calon-calon tenaga pendidik.

2. Pengorganisasian tenaga pendidik di MA Sultan Agung Blora.

Proses pengorganisasian tenaga pendidik yaitu melakukan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab berdasarkan bagian dan bidang masing-masing. menentukan posisi, tanggung jawab dan wewenang yang terikat pada struktur dan dibatasi oleh peraturan-peraturan yang telah ditetapkan.

3. Pengawasan tenaga pendidik di MA Sultan Agung Blora.

Didalam kegiatan pengawasan dilakukannya penetapan standar proses, menentukan standar pencapaian, monitoring, membandingkan kualitas proses dan hasil dengan standar

ketentuan, dengan tujuan dapat menciptakan tenaga pendidik yang berkualitas.

4. Evaluasi kinerja tenaga pendidik di MA Sultan Agung Blora.

Proses evaluasi yang digunakan yaitu memperbaiki cara pembelajaran, mengadakan perbaikan serta menempatkan tenaga pendidik sesuai dengan tingkat kemampuan yang dimilikinya.

B. Saran-saran

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan di atas, peneliti bermaksud untuk menyampaikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi pihak Madrasah untuk senantiasa meningkatkan kualitas tenaga pendidik agar dapat memiliki kompetensi yang profesional dalam menjalankan tugasnya.
2. Kepada tenaga pendidik agar dapat menjalankan tugas pokok dan fungsinya masing-masing dengan baik, agar dapat mendukung pencapaian prestasi Madrasah baik secara akademik maupun non akademik.
3. Bagi para peneliti lebih lanjut diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan literatur, khususnya variable yang sama untuk mengungkapkan temuan-temuan baru.

DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar, Rifa'I, 2021. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta : SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga.
- Aisyah, Siti, 2017. *Manajemen Tenaga Pendidik (Studi Kasus Madrasah Tsanawiyah Negeri Tsabat)*. Medan : UIN Sumatra Utara.
- Aliyah, Rusi Rusmiatu, 2018. *Pengelolaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan*. Jakarta Selatan : Polimedia Publishing.
- Al-Qur'an Surah An-Nisa' ayat 58, 2002. Jakarta Timur: CV Darussunah.
- Ambarwati, Arie, 2018. *Perilaku dan Teori Organisasi*. Malang : Media Nusa Creative .
- Amirudin, Barkat, 2020. *Persepsi Tenaga Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Terhadap Program Belajar Dari Rumah*. 4, no. 1.
- Athoillah, Anton, 2017. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Bachri, Bachtiar S, 2010. *Meyakinkan Validitas Data Melalui Triangulasi Pada Penelitian Kualitatif*. *Jurnal Teknologi Pendidikan*. Vol 10, No 1.
- Bahri, Saiful, 2009. *Implementasi Manajemen Tenaga Kependidikan di SMK Tritech Informatika*
- Efendi, Marihot Tua, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gramedia widiasarana.
- Faizah, Umi. 2019. "Evaluasi Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan dan Proses Pembelajaran Pendidikan Islam di Indonesia". *Jurnal Studi dan Penelitian Pendidikan Islam*, Vol. 2, No. 2

- Gustia, Husna, 2011. *Manajemen Tenaga Kependidikan SMP IT Ar-Raihan Gunung Tarang Tanjung Karang Barat Bandar Lampung*. Lampung : UIN Raden Intan.
- Hajaroh, Hami. 2018. Pohon Teori Evaluasi Kebijakan dan Program. *Jurnal Foundasia*, Vol. 9, No. 1.
- Hartanto, Cahya Fajar Budi dan Haryani, 2020. *Analisis Tata Kelola Standar Pendidik Dan Kependidikan Tenaga Pada Pendidikan Tinggi Vokasi Kemaritiman Di Indonesia*. *Jurnal Sains Teknologi Transportasi Maritim*. Vol. 2, No. 1.
- Haryanto, 2019. *Pengertian Pendidikan*. Universal Pendidikan.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2017. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- https://www.researchgate.net/publication/358641397_HUMOR_IN_PEDAGOGY_Menuju_Pendidikan_yang_Menghidupkan_Bukan_Mematikan
- Ikhrom, 2020. The Relevance of Self Efficacy, Perception, ICT Ability and Teacher Performance (Study on Islamic Teachers in Semarang, Indonesia, *Nadwa: Jurnal Pendidikan Islam*, <https://doi.org/10.21580/nw.2020.14.1.5146>.https://scholar.google.co.id/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=IGuiCMcAAAAJ&citation_for_view=IGuiCMcAAAAJ:hqOjcs7Dif8C
- Ikhrom, 2021. *Humor in Pedagogy*, Menuju Pendidikan yang Menghidupkan Bukan Mematikan ,Semarang: SeAP.
- Irmawati, Aida, 2015. *Peran Human Resource Development (HRD) Dalam Meningkatkan Produktifitas Karyawan Di PT. Yanasurya Bhaktipersada*. Malang : STIE Indonesia.
- Kristiawan, Muhammad, Safitri, Dian dkk, 2012. *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta ; CV Budi Utama.
- Kurniawan, Nanang, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan kualitas pendidikan SMP Tamansiswa Teluk Betung Kota Bandar Lampung*. Lampung : UIN Raden Intang.

- Larasati, Sri, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Deepublish.
- Mahidin, 2017. *Kajian Administrasi Pendidikan Di Dunia Pendidikan*. *Jurnal Al-Irsyad*. Vol 8, No. 1.
- Mulyati, Yati Siti dan Komariah, Aan, 2009. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Murni, 2003. *Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan*.
- Mustaqim, Muhammad, 2016. *Prinsip Syariah Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*. STAIN Kudus 10.
- Nurkholis, 2003. *Manajemen Berbasis Sekolah teori model dan aplikasi*. Jakarta: Grasindo.
- Priyono, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Zifatama.
- Rahmat, Baiquni, 2010. *Manajemen Pendidik di Madrasah Diniyah (Studi Kasus Pondok Pesantren Wahid Hasyim Depok, Sleman*. Yogyakarta : Universitas Negeri Yogyakarta.
- Remus, Sahat Parulian, 2017. *Analisis Sistem Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Karakatau Medan*. *Jurnal Ilmiah Methonomi*. Vol. 3, No. 2.
- Rivai, Veithzal, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dari Teori Dan Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rizqina, Aulia Laily dan Suratman, Bayu, 2020. *Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Paud IT Alhamdulillah*. Yogyakarta : *Jurnal Pendidikan Agama Islam*. Vol. 1, No. 1.
- Sambudi, Lutfi, 2010. , *Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan di Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini*. Malang : UIN Maulana Malik Ibrahim.
- Siyanto, Sandu dan Sodik, M. Ali, 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta : Literasi Media Publishing.

- Sopi, Ahmad, 2010. *Implementasi Manajemen Tenaga Kependidikan Dalam Meningkatkan Kinerja Tata Usaha di SMAN 1 Batusangkar*. Batusangkar : IAIN Batusangkar.
- Suarga, 2019. *Tugas Dan Fungsi Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan*. *Epidemiology*. Vol 3, No. 36.
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Surachman dan Alkhudri, Achmad Tarmiji, 2015. *Manajemen Pendidikan*. Jakarta : Lembaga Pengembangan Pendidikan Universitas Negeri Jakarta.
- Surachman dan Alkhudri, Achmad Tarmiji, 2015. *Manajemen Pendidikan*. Jakarta : Lembaga Pengembangan Pendidikan Universitas Negeri Jakarta.
- Yusuf, Muri, 2017. *Metode Penelitian*. Jakarta : Kencana.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1: Transkrip Wawancara

WAWANCARA

Nama : Mochammad Khamim
Jabatan : Kepala Madrasah
Hari/ Tanggal : Selasa, 25 Januari 2022
Tempat : MA Sultan Agung Blora

1 Bagaimana sistem pererkrutan tenaga pendidik di MA Sultan Agung ?

Jawab: Untuk merencanakan tenaga pendidik yang harus dilakukan atau dibuat yaitu mengidentifikasi atau menganalisis terlebih dahulu bentuk pekerjaan, tugas, dan jabatan yang sangat urgent dibutuhkan agar tidak terjadi kesalahan dalam recruitment dan penempatan posisi. Setelah merencanakan kebutuhan tenaga pendidik baik secara kuantitas dan kualitas barulah melakukan recruitment untuk mendapatkan calon-calon tenaga pendidik. Setelah banyak pelamar yang mendaftarkan diri mereka lalu melakukan penyaringan atau seleksi calon-calon tenaga pendidik melalui tes tertulis, lisan, dan praktik agar mendapatkan tenaga pendidik yang handal sesuai dengan klasifikasi dan kualifikasi yang dibutuhkan. Calon pendidik yang dipilih melalui proses seleksi, secara resmi telah bergabung di dalam organisasi. Akan tetapi ia tidak serta merta bisa langsung bekerja. Dalam menghadapi tempat dan situasi yang baru tentunya pendidik baru tersebut membutuhkan proses penyesuaian. Proses ini sering disebut dengan istilah orientasi (orientation). Proses pengenalan ini

dilakukan melalui sosialisasi. Penempatan (placement) merupakan proses penentuan posisi seseorang di dalam organisasi. Jabatan apa yang akan dipegangnya, tanggung jawab apa yang diembannya, dan tugas-tugas apa yang harus dilakukannya.

2 Apa yang menjadi alasan/ tujuan dilaksanakannya perekrutan tenaga pendidik di MA Sultan Agung ?

Jawab: Apabila terjadi kekurangan pendidik, Dalam rangka pemberdayaan,

3 Kapan dilaksanakan perekrutan tenaga pendidik ?

Jawab: Seewaktu waktu jika membutuhkan tenaga pendidik baru (kondisional)

4 Siapakah yang bertanggung jawab atas tenaga pendidik di MA Sultan Agung ?

Jawab: Kepala Madrasah

5 Teknik seleksi apa yang digunakan dalam perekrutan tenaga pendidik di MA Sultan Agung?

Jawab: dengan melakukan musyawarah dan tes seleksi.

6 Bagaimana sistem pengawasan terhadap tenaga pendidik ?

Jawab: pengawasan terhadap tenaga pendidik, pihak madrasah atau lembaga yang terkait dapat dengan mudah memberi masukan atau pengarahan terhadap kelemahan di bidang tertentu. Untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik, kepala madrasah memiliki banyak kontribusi terhadap faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja tenaga pendidik, seperti mengadakan seminar kependidikan, workshop, dan lain sebagainya.

7 Bagaimana sistem evaluasi terhadap kinerja tenaga pendidik ?

Jawab: Evaluasi yang dilakukan lembaga berupa pengawasan, penilaian, dan memberi motivasi kepada tenaga pendidik, langkah-langkah dan kegiatan yang diberikan oleh lembaga tersebut telah berjalan sesuai dengan rencana atau tidak.

WAWANCARA

Nama : Sri Wahyuni
Jabatan : Tata Usaha
Hari/ Tanggal : Selasa, 25 Januari 2022
Tempat : MA Sultan Agung Blora, VIa WhatsApp

- 1 Bagaimana sistem pererkrutan tenaga pendidik di MA Sultan Agung ?
- 2 Apa yang menjadi alasan/ tujuan dilaksanakannya perekrutan tenaga pendidik di MA Sultan Agung ?
- 3 Kapan dilaksanakan perekrutan tenaga pendidik ?
- 4 Adakah persyaratan tertentu bagi calon tenaga pendidik ?
- 5 Teknik seleksi apa yang digunakan dalam perekrutan tenaga pendidik di MA Sultan Agung ?
- 6 Apasajakah faktor pendukung dan faktor penghambat dalam perekrutan tenaga pendidik di MA Sultan Agung ? dan bagaimana solusi yang ditempuh untuk mengatasi hal tersebut ?

Jawab:

- 7 Aspek apasajakah yang menjadi bahan pertimbangan dalam memberikan tugas bagi pendidik di MA Sultan Agung ? apa yang menjadi alasan dalam hal tersebut ?

Jawab:

WAWANCARA

Nama : Achmad Mukarromun

Jabatan : Tenaga Pendidik

Hari/ Tanggal : Selasa, 25 Januari 2022

Tempat : MA Sultan Agung Blora

- 1 Apakah pihak madrasah menetapkan persyaratan dalam perekrutan tenaga pendidik ?
- 2 Bagaimana pendapat anda mengenai perekrutan dan penempatan tenaga pendidik di MA Sultan Agung ?
- 3 Apakah ditentukan standar kinerja tenaga pendidik di MA Sultan Agung ?
- 4 Adakah bentuk dan proses pembinaan atau pengembangan bagi pendidik di MA Sultan Agung ? jika ada, bagaimana proses pembinaan atau pengembangan tersebut ?
- 5 Kendala apa yang didapati tenaga pendidik dalam melaksanakan tugasnya ?

Lampiran II: Surat Izim Riset



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

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

Nomor: 411/Un.10.3/D1/ TA. 00.01/1/2022

24 Januari 2022

Lamp : -

Hal : Mohon Izin Pra Riset

a.n. : Salma Lailia Karima

NIM :1803036107

Yth.

Kepala Sekolah

di MA Sultan Agung Ngawen

Assalamu'alaikum Wr.Wb.,

Diberitahukan dengan hormat dalam rangka penulisan skripsi, atas nama mahasiswa :

Nama : Salma Lailia Karima

NIM : 1803036107

Alamat : RT 4 RW 2, Kec. Ngawen, Kab. Blora

Judul skripsi : **"MANAJEMEN TENAGA KEPENDIDIKAN DI MA SULTAN AGUNG
BLORA"**

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

Sehubungan dengan hal tersebut mohon kiranya yang bersangkutan di berikan izin riset dan dukungan data dengan tema/judul skripsi sebagaimana tersebut diatas selama 30 hari, mulai tanggal 26 Januari sampai 26 Februari 2022.

Demikian atas perhatian dan terkabulnya permohonan ini disampaikan terimakasih.

Wassalamu'alikum Wr.Wb.



Tembusan :

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

Lampiran III: Surat Keterangan Melakukan Riset



LEMBAGA PENDIDIKAN MA'ARIF NU
YAYASAN SOSIAL DAN PENDIDIKAN SULTAN AGUNG NGAWEN
MADRASAH ALIYAH (MA) SULTAN AGUNG NGAWEN
<http://masultanagung.blogspot.com> / email : masultanagung@yahoo.co.id

Jl. Raya Blora-Purwodadi Km.12 Telp. (0296) 361 261 Ngawen – Blora 58254

SURAT KETERANGAN

NO : 239 / MASA/VI/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **Mohammad Khamim, S.Pd.I**
NPK : -
Jabatan : Kepala Madrasah Aliyah Sultan Agung

Dengan ini menerangkan dengan sesungguhnya bahwa :

Nama : **Salma Lailia Karima**
NIM : 1803036107
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : Rt.04/Rw.02 Kelurahan Ngawen
Kec. Ngawen Kab. Blora - Jawa Tengah
Asal Perguruan Tinggi : Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang
Keterangan : Telah melaksanakan Penelitian "**MANAJEMEN TENAGA
PENDIDIK DI MA SULTAN AGUNG BLORA**" mulai
tanggal 1 Mei s/d 1 Juni 2022

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.



Ngawen, 3 Juni 2022
Kepala Madrasah

Mohammad Khamim, S.Pd.I

Lampiran IV: Dokumentasi



Wawancara dengan Kepala Madrasah



Wawancara dengan Tenaga Pendidik



Suasana KBM



Ruang Guru



Halaman Madrasah



Ruang Perpustakaan

RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

1. Nama : Salma Lailia Karima
2. Tempat & TTL : Blora, 18 Desember 1999
3. Alamat : RT 04 RW 02 Kec. Ngawen,
Kel. Ngawen, Kab. Blora.
4. Nomor Hp : 085713973676
5. Email : salmangawen@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

1. SDN 1 Ngawen, lulus 2012
2. MTs Raudlatul Ulum Guyangan Pati, lulus 2015
3. MA Raudlatul Ulum Guyangan Pati, lulus 2018
4. UIN Walisongo Semarang, angkatan 2018

Semarang, 16 Juni 2022



Salma Lailia Karima
1803036107