

**MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK
MADRASAH IBTIDAIYAH PLUS JA-ALHAQ
KOTA BENGKULU**



T E S I S

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Magister Pendidikan (M.Pd)
Ilmu Pendidikan Agama Islam

Oleh

DAHLIAH
NIM. 2153020843

**PROGRAM PASCA SARJANA
PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
KONSENTRASI SUPERVISI PENDIDIKAN ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU
2017**



**KEMENTERIAN AGAMA
PROGRAM PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU**

Jl. Raden Fatah Pagar Dewa Telp. (0736) 53848 Fax. (0736) 53848

**PERSETUJUAN PEMBIMBING
HASIL PERBAIKAN SETELAH UJIAN TESIS**

Tesis yang berjudul:

Manajemen Tenaga Pendidik Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-Alhaq

Kota Bengkulu

Nama : Dahliah
NIM : 215 302 0843
Tanggal Lulus : 12 Juli 2017

Pembimbing I

Pembimbing II

Prof. Dr. H. Rohimin, M. Ag
NIP. 19640531 199103 1 001

Andang Sunarto, Ph.D
NIP. 19761124 200604 1 002

Bengkulu, Juli 2017
Ketua Program Studi PAI

Andang Sunarto, Ph.D
NIP. 19761124 200604 1 002



**KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU
PROGRAM PASCASARJANA**

Jl. Raden Fatah Pager Dewa Telp. (0736) 53848 Fax. (0736) 53848

**PENGESAHAN TIM PENGUJI
UJIAN TESIS**

Tesis yang berjudul :
"Manajemen Tenaga Pendidik Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-Alhaq Kota Bengkulu"

Penulis :

Dahliah

NIM. 215 302 0843

Dipertahankan di depan Tim penguji Tesis Program Pascasarjana (S2) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu yang dilaksanakan pada hari Rabu tanggal 12 Juli 2017.

NO	NAMA	TANGGAL	TANDA TANGAN
1	Dr. Zubaidi, M.Ag, M.Pd (Ketua / Penguji)	01/08-2017	
2	Andang Sunarto, Ph.D (Sekretaris / Pembimbing)	1-8-2017	
3	Dr. Irwan Satria M.Pd (Penguji Utama)	2-8-2017	
4	Prof. Dr. H. Rohimin, M. Ag (Pembimbing / Penguji)	1-8-2017	

Mengetahui
Rektor IAIN Bengkulu

Prof. Dr. H. Sirajuddin, M. M.Ag. M.H.
NIP. 19600307 1992 1 001

Bengkulu, Agustus 2017
Direktur PPs IAIN Bengkulu

Prof. Dr. H. Rohimin, M. Ag
NIP. 19640331 199103 001

MOTTO

إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٦﴾ فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ﴿٧﴾ وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ ﴿٨﴾

Artinya : Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.

Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain.

Dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap.

(QS. AL- Insyiroh 6-8)

... إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ﴿١١﴾

Artinya: Sesungguhnya Allah tidak merubah Keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan. QS. Ar Ra'd : 11

PERSEMBAHAN

Pada hari yang penuh suka cita ini, dengan kerendahan hati, karya sederhana ini kupersembahkan untuk :

- 1. Rabb dalam hidupku, Allah Subhanahu Wata'ala*
- 2. Yang mulia ayahandaku bapak Satarman dan ibundaku ibu Maisarah yang senantiasa mengiringi langkahku dengan do'a dan ikhtiar.*
- 3. Ibunda Murniati dan ayahanda Basrun almarhum yang tercinta*
- 4. Suamiku tercinta M Sutami Basrun, yang turut memberi motivasi dan mendo'akan kesuksesanku serta turut membantu perjuanganku*
- 5. Yang tersayang buah hatiku Qauly Adzkiah dan Hanifah Muslimah, doa dan ridho ibu untuk kalian selalu.*
- 6. Adik- adikku Mia, Selfi, Jaelani dan tak lupa kedua ponaan ku Afif dan Afiyah yang selalu memberikan do'a dalam perjuangan ku*
- 7. Keluarga besar Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-Alhaq Kota Bengkulu yang telah memberikan motivasi dan turut memberikan bantuan moril maupun materil kepada penulis dalam menyelesaikan Tesis ini.*
- 8. Bapak Prof. Dr. H Rohimin, M.Ag selaku pembimbing 1 dan bapak Andang Sunarto, Ph. D selaku pembimbing 2 yang senantiasa membimbing penulis dengan penuh semangat dan kesabaran dalam menyelesaikan Tesis ini.*
- 9. Dosen dan staf yang dengan ikhlas telah mencurahkan bimbingan dan ilmunya kepada penulis*
- 10. Rekan-rekan seperjuangan jurusan tarbiyah prodi GPAI konsentrasi Supervisi Pendidikan Islam yang selalu memeberikan bantuan dan dorongan dalam penyusunan tesis ini, semoga ukhuwah kita tetap terjaga.*
- 11. Almamaterku.*

LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan dengan sesungguhnya tesis yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar magister (M.Pd) dari program pascasarjana (S2) IAIN Bengkulu seluruhnya merupakan karya saya sendiri

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah di tuliskan sumbernya secara jelas sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian Tesis ini bukan hasil karya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Bengkulu

Agustus 2017



Dahliah

ABSTRAK

Dahliah : Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-Alhaq Kota Bengkulu. Tesis pada Program Pascasarjana IAIN Bengkulu 2017. Pembimbing I. Prof. Dr. H. Rohimin, M.Ag. Pembimbing II Andang Sunarto, Ph.D

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif kualitatif. Prosedur pengumpulan data menggunakan teknik wawancara, dokumentasi dan observasi. Untuk menetapkan keabsahan (*trustworthiness*) data diperlukan teknik pemeriksaan, yaitu derajat kepercayaan (*credibility*), keteralihan (*transferability*), ketergantungan (*dependability*) dan kepastian akan data dan hasil penelitian. Teknik analisa data meliputi editing, kategori, mendisplay data dan penafsiran.

Simpulan dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut: *Pertama*, perencanaan tenaga pendidik Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu berjalan dengan baik yakni merekrut tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu dengan menyeleksi administrasi berkas lamaran pekerjaan dan tes kemampuan baca al-Qur'an serta tes *micro teaching*. *Kedua*, pelaksanaan tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu melalui pembinaan dari yayasan dua kali sebulan, pelatihan kurikulum 2013 dan seminar pengembangan mutu guru. *Ketiga*, kepala sekolah mengontrol tenaga pendidik dengan cara berkeliling ke ruang belajar selama proses pembelajaran berlangsung, memeriksa absensi tenaga pendidik melalui *finger print*, dan jurnal pembelajaran di dalam kelas. *Keempat*, kepala sekolah menggunakan instrumen angket yang disebarkan kepada siswa dan kotak saran untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan tenaga pendidik.

Kata Kunci: Manajemen, Tenaga Pendidik.

ABSTRACT

Dahliah: Management of Teachers and Education of Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-Alhaq Bengkulu City. Thesis at Postgraduate Program IAIN Bengkulu 2017. Counselor I. Prof. Dr. H. Rohimin, M.Ag. Advisor II Andang Sunarto, Ph.D

This research uses qualitative approach with qualitative descriptive method. Data collection procedures use interview techniques, documentation and observation. To establish the trustworthiness of the data, the examination technique is required, namely the degree of trust (credibility), transferability, dependability and certainty of data and research results. Data analysis techniques include editing, categories, display of data and interpretation.

The conclusions in this study are as follows: First, the planning of educators of Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Bengkulu City runs well that is recruiting educators and educational staff in Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Bengkulu City by selecting the administration of job application file and test The ability to read al-Qur'an and micro teaching test. Second, the implementation of educators personnel in Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Bengkulu City through the coaching of the foundation twice a month, training curriculum 2013 and teacher quality improvement seminar. Third, the principal controls educators by going around the study room during the learning process, checking the attendance of educators and education through finger print, and learning journals in the classroom. Fourth, principals use questionnaires distributed to students and a suggestion box to find out the strengths and weaknesses of educators

Keywords: Management, Educators.

الملخص

د هلية : إدارة المربيو المدرسة الابتدائية جا الحقبينجكولو .
أطروحة فيبرنا مجال در اساتالعليا دولة المؤسسات الدينية الإسلامية بنج
كولو ٢٠١٧ . المشرفا لاول البروفيسور الدكتور الحاج
راحمينا لما جيستر .
المشرفا لثاني دكتور اهاندا نجسونا رتو ،

ستخدمته هالدراسة المنهج الكيفي مع طريقة وصفية
النوعي .

إجراء اتجمع عالبيانات باستخدام أساليب إجراء المقابلات والوثائق
لمراقبة . لتحديد صلاحية
منالبيانات المطلوبة تقنيا لتفتيش ، وهدرجة منالثقة
(مصداقية) ، نقلها ، والاعتماد (الاعتمادية)
والتأكد منالبيانات ونتائج البحوث .

ويشمل تحليل البيانات والتحريز ، والفئات ، وعرض وتفسير البيانات .
نتائج هذا البحث هي كما يلي :

أولاً ، والتخطيط التربوي في المدرسة الابتدائية زائد جا الحقبينجكولو
ارتالامور بشكل جيد أنيتمتعينا المعلمين في المدرسة الابتدائية مدين
ة زائد جا الحقبينجكولو عن طريق تحديد التطبيقا تملف الوظيفات لإدار
ية والاختبارا تالقدرة على قراءة القرآن ، وكذلك التدريس اختبار الصغ
يرة . ثانياً ، تنمية

المعلمين في مدرسة الابتدائية جا الحقبينجكولو ومن خلال الوضعا لأساس مرتين
في الشهر ، منهج تدريبي بالندوات لتنمية في عام
٢٠١٣
ونوعية المعلمين .

ثالثاً ، السيطرة الرئيسية للمربين وسيلة في جميع أنحاء لفصولا لدراس
ية أثناء عملية التعلم ، والتحقق منالمربينا لحضور من خلال بصماتالاصا
بعو المجلاتو التعلم في الفصولا لدراسية .

رابعاً ، الاستخداما لرئيسي لاستبيانات توزع على الطلاب وصندوقا لاقتراح
اتلمعرفة نقاط القوة والضعف في المعلمين .

كلمات البحث : الإدارة والمعلمينو

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas segala nikmat dan karuniaNya yang telah diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “ Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan Ibtidaiyah Plus Ja-Alhaq Kota Bengkulu’’. Penulis menyadari bahwa tesis ini masih banyak terdapat kekurangan baik dari segi isi, ejaan dan sistematika. Maka dengan itu masukan dan arahan baik dari pembimbing maupun penguji sangatlah diharapkan demi kesempurnaan tesis ini. Dalam kesempatan ini penulis sampaikan rasa hormat dan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada :

1. Bapak prof. Dr. H Sirajuddin M, M.Ag, MH selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri Bengkulu
2. Bapak Prof. Dr. Rohimin, M.Ag selaku Direktur Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Bengkulu dan sekaligus pembimbing utama
3. Bapak Andang Sunarto, Ph.Dselaku pembimbing kedua dan sekaligus Ketua Prodi Pendidikan Agama Islam Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Bengkulu
4. Bapak dan ibu dosen program pascasarjana Institut Agama Islam Bengkulu
5. Kepala sekolah, dewan guru madrasah ibtidaiyah MI Ja-Alhaq kota Bengkulu yang telah memberikan izin dan informasi kepada penulis dalam melakukan penelitian dan penulisan tesis ini.

Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan karuniaNya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan tesis ini. Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam penyusunan tesis, untuk itu saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan.

Bengkulu Juni 2017
Penulis

Dahliah

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	
MOTTO	iii
PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN.....	v
ABSTRAK BAHASA INDONESIA	vi
ABSTRAK BAHASA INGGRIS.....	vii
ABSTRAK BAHASA ARAB.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAPTAH ISI	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latarbelakang	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Batasan Masalah.....	8
D. Rumusanmasalah.....	8
E. Tujuanpenelitian	9
F. Kegunaanpenelitian.....	9
G. Penelitian Yang Relevan.....	10
H. Sistematika Penulisan.....	13
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan	14
1. Pengertian Manajemen.....	14
2. Pengertian Tenaga Pendidik dan Kependidikan.....	16
3. Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan.....	22
4. Aktifitas Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan.....	26
B. Manajemen Sekolah /Madrasah.....	30
1. Pengertian Manajemen Sekolah.....	30
2. Komponen Manajemen Sekolah	31

3. Factor-Faktor Yang Mempengaruhi Manajemen Tenaga Pendidik DanKependidikan.....	33
C. Manajemen Berbasis Madrasah.....	34
1. Pengertian Manajemen Berbasis Madrasah.....	34
2. Tujuan Manajemen Berbasis Madrasah.....	34
D. Kerangka Berfikir.....	35
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	37
B. Tempat Dan Waktu Penelitian	37
C. Setting Penelitian.....	37
D. Sumber Data	38
E. Prosedur Pengumpulan Data.....	39
F. Pengeekan Keabsahan Data.....	41
G. Analisis Data.....	42
D. Teknik Analisis Data	30
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Diskripsi Wilayah Penelitian	44
B. Hasil Penelitian	50
C. Pembahasan	87
BAB V PENUTUP	
	93

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sekolah sebagai sistem memiliki komponen yang saling terkait dan saling mempengaruhi dalam mencapai tujuan organisasi. Input sekolah meliputi: siswa, Tenaga Pendidik, keuangan, serta *instrumental* dan *environmental input* lainnya harus dapat didayagunakan seefektif mungkin dalam proses transformasi, untuk menghasilkan *output* berupa peserta didik yang memiliki seperangkat nilai, sikap, pengetahuan serta keterampilan baru. Mendayagunakan semua sumber daya tersebut, diperlukan pengelolaan sekolah yang baik

Penyelenggaraan madrasah sesuai dengan standar nasional pendidikan yang dirumuskan oleh Pemerintah. Standarisasi yang dimaksud menurut Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 meliputi standar pendidik tenaga kependidikan, standar proses, standar isi, standar pembiayaan, standar sarana prasarana, standar pengelolaan, standar kompetensi lulusan, dan standar penilaian. Proses standarisasi penyelenggaraan pendidikan, diharapkan madrasah mampu bersaing dengan sekolah umum khususnya dalam penyelenggaraan pendidikan umum. Apalagi dalam proses pengelolaan pendidikan, pemerintah telah mendorong adanya otonomi pendidikan. Dengan demikian madrasah bisa lebih leluasa dalam melakukan proses manajemen sekolah yang mengarah pada peningkatan mutu madrasah.

Madrasah disamping menyediakan pendidikan umum, juga menyiapkan pendidikan agama berbasis karakter. Hasil penelitian Muzyanah menyatakan bahwasanya pendidikan karakter sudah termasuk dalam pengelolaan sekolah¹. Pengelolaan madrasah sudah terintegrasi dalam menyiapkan peserta didik untuk mendapatkan keilmuan *scientific* tanpa meninggalkan ilmu agama. Sebenarnya manajemen madrasah memiliki potensi keunggulan-kenggulan dari lembaga pendidikan umum.

Mewujudkan pendidikan madrasah yang unggul diperlukan komponen pendukung, seperti komponen tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, kurikulum, kesiswaan, keuangan dan kepemimpinan kepala sekolah. Hasil penelitian Hidayati menjelaskan sebagai berikut: kepemimpinan pendidikan yang baik sangat mempengaruhi mutu pendidikan. Peran kepemimpinan pendidikan sangat menunjang keberhasilan tenaga pendidik.²

Kepemimpinan memegang peranan penting dalam pengelolaan sekolah, seluruh komponen sekolah digerakkan oleh kepala sekolah dengan *skill* dan kemampuannya. Kepala sekolah berupaya untuk mempengaruhi seluruh warga sekolah untuk mencapai visi dan misi sekolah, sehingga tujuan sekolah yang telah direncanakan dapat tercapai. Menurut hasil penelitian Suwardi dan Samino menjelaskan diperlukan tipe kepemimpinan demokratis dan pendekatan akhlaqi dalam mencapai tujuan organisasi³.

¹ Muzyanah. 2014. Manajemen Madrasah sebagai Media Strategis Pendidikan Karakter. *Jurnal Analisa* Volume 21 h.1. 279-289

² Hidayati. 2014. Manajemen Pendidikan, Standar Pendidikan, Tenaga Kependidikan dan Mutu Pendidikan. *Jurnal Al-Talim* Vol. 21, h. 42-53

³ Suwardi dan Samino. 2014. Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pengembangan Lembaga Pendidikan Islam Sekolah Kreatif SD Muhammadiyah Kota Madiun. *Jurnal Manajemen Pendidikan* Vol.9 No. 2 h. 186-195

Peran kepemimpinan dalam mengelola tenaga pendidik sangatlah penting sekali dalam pengelolaan sekolah. Menurut hasil penelitian Manaf menyatakan latar belakang pendidikan kepala sekolah, latar belakang Tenaga Pendidik serta keterampilan Tenaga Pendidik menguasai metode, bahan dan media pembelajaran menjadi faktor kesuksesan sekolah⁴. Jelas bahwasanya kepala sekolah, kemudian penguasaan Tenaga Pendidik terhadap metode, bahan dan media pembelajaran sangatlah berpengaruh dalam meningkatkan mutu sekolah.

Kepemimpinan merupakan energi yang dapat menggerakkan, menuntun dan menjaga aktivitas orang sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Sangat besar dampak atau pengaruh pemimpin terhadap bawahan, sehingga bawahan dapat bekerja dengan baik dan sesuai dengan apa yang telah digariskan dalam tujuan organisasi. Dilingkungan sekolah pemimpin yang tertinggi adalah kepala sekolah, dengan kreatifitas dan motivasinya kepala sekolah dapat mengarahkan, membimbing dan memotivasi Tenaga Pendidik dan karyawan lainnya untuk bekerjasama dalam memajukan sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah tidak hanya sebatas kepemimpinan formal, artinya tidak hanya sekedar menjalankan tugas dan tanggungjawab, namun diperlukan inovasi dan kreatifitas kepala sekolah dalam meningkatkan prestasi sekolah baik secara akademik maupun non akademik

Peningkatan mutu pendidikan ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan. Tenaga pendidik merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan mempunyai

⁴ Manaf. 2013. Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan. *Jurnal Ta'lim Muta'lim* Vol.3 No. 5

posisi strategis maka setiap usaha peningkatan mutu pendidikan perlu memberikan perhatian besar kepada peningkatan Tenaga Pendidik baik dalam segi jumlah maupun mutunya. Tenaga Pendidik adalah figur manusia sumber yang menempati posisi dan memegang peran penting dalam pendidikan. Ketika semua orang mempersoalkan masalah dunia pendidikan figur Tenaga Pendidik mesti terlibat dalam agenda pembicaraan terutama yang menyangkut persoalan pendidikan formal di sekolah.

Tenaga Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perTenaga Pendidikan tinggi. Hal tersebut tidak dapat disangkal karena lembaga pendidikan formal adalah dunia kehidupan Tenaga Pendidik. sebagai besar waktu Tenaga Pendidik ada di sekolah, sisanya ada di rumah dan di masyarakat⁵.

Tenaga Pendidik sebagai pekerja harus berkemampuan yang meliputi penguasaan materi pelajaran, penguasaan profesional keTenaga Pendidikan dan pendidikan, penguasaan cara-cara menyesuaikan diri dan berkepribadian untuk melaksanakan tugasnya, disamping itu Tenaga Pendidik harus merupakan pribadi yang berkembang dan bersifat dinamis. Hal ini sesuai dengan yang tertuang dalam Undang-undang No. 20 tahun 2003 tentang

⁵ Djamarah, Syaiful Bahri. *Prestasi belajar dan Kompetensi Guru* (Surabaya:Usaha Nasional, 2000), h. 56

Sistem Pendidikan Nasional bahwa pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban (1) menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis, (2) mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan dan (3) memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

Harapan dalam Undang-undang tersebut menunjukkan adanya perubahan paradigma pola mengajar tenaga Pendidik yang pada mulanya sebagai sumber informasi bagi siswa dan selalu mendominasi kegiatan dalam kelas berubah menuju paradigma yang memposisikan tenaga pendidik sebagai fasilitator dalam proses pembelajaran dan selalu terjadi interaksi antara tenaga pendidik dengan siswa maupun siswa dengan siswa dalam kelas. Kenyataan ini mengharuskan tenaga pendidik untuk selalu meningkatkan kemampuannya terutama memberikan keteladanan, membangun kemauan, dan mengembangkan kreativitas peserta didik dalam proses pembelajaran.

Tenaga pendidik merupakan faktor yang sangat dominan dan paling penting dalam pendidikan formal pada umumnya karena bagi siswa tenaga pendidik sering dijadikan tokoh teladan bahkan menjadi tokoh identifikasi diri. Tenaga pendidik merupakan unsur yang sangat mempengaruhi tercapainya tujuan pendidikan selain unsur murid dan fasilitas lainnya. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan kesiapan tenaga pendidik dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan belajar mengajar. Namun demikian posisi strategis tenaga pendidik untuk meningkatkan mutu hasil pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan

profesional tenaga pendidik dan mutu kinerjanya. Begitu juga dengan tenaga pendidikan yang segala administrasi sekolah, sehingga arsip-arsip dan database komponen sekolah dapat terkelola dan terpelihara dengan baik. Tenaga pendidik menjadi bagian yang terpenting bagi sekolah dalam mencapai visi dan misi sekolah.

Kepala sekolah bertanggungjawab terhadap sukses atau tidaknya sekolah yang dipimpin, kepala sekolah merupakan faktor kunci, karena kepala sekolah memegang peranan penting dalam pengelolaan sekolah. Pembinaan terhadap tenaga pendidik merupakan salah satu tugas dari kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah, namun dalam pembinaan terhadap Tenaga Pendidik masih sangat memperhatikan, program dan kegiatan pembinaan serta pengembangan kompetensi tenaga pendidik, khususnya komponen-komponen profesional.

Berdasarkan observasi awal peneliti bahwasanya Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq dari tahun ke tahun mengalami kemajuan yang signifikan terutama dalam jumlah siswa yang masuk, tingginya minat orang tua, kemudian fasilitas sekolah yang cukup untuk mendukung pelaksanaan pembelajaran. Begitu juga hasil wawancara dengan wali murid, bahwasanya biaya sekolah (SPP) terjangkau, kemudian proses pembelajaran menyenangkan, *fullday school* dan ekstrakurikuler (pramuka, seni baca al-qur`an, pidato, keagamaan, bahasa inggris)⁶. Hasil wawancara dengan walimurid yang menyatakan bahwasanya tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq sudah sesuai dengan standar pemerintah, yakni satu

⁶ Wawancara dengan salah seorang wali siswa (Bu Wati), 7 Januari 2017

kelas didampingi oleh 2 orang tenaga pendidik. Sehingga proses belajar dan mengajar di dalam kelas dapat terlaksana dengan kondusif⁷.

Memang tolak ukur kemajuan suatu sekolah atau madrasah tidak hanya dapat diukur dari *input* siswa yang tinggi, namun faktor kualitas Tenaga Pendidik yang memberikan pengajaran kepada siswa juga sangat menentukan. Setiap satu kelas didampingi oleh 2 orang Tenaga Pendidik, sehingga memberikan pelayanan pengajaran dan pendidikan kepada siswa sangat intensif. Pengelolaan tenaga pendidik sangatlah perlu diperhatikan dalam upaya peningkatan mutu sekolah. Melihat kondisi ini, peneliti tertarik untuk membahas permasalahan ini dengan judul “**Manajemen Tenaga Pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu**”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Meningkatnya jumlah siswa yang masuk ke Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu
2. Tingginya minat orang tua untuk menyekolahkan anaknya di Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu
3. *Ratio* Tenaga Pendidik dan siswa cukup ideal, satu kelas didampingi oleh 2 orang Tenaga Pendidik.
4. Fasilitas sekolah yang cukup untuk mendukung pelaksanaan pembelajaran

⁷ Wawancara dengan salah seorang wali siswa (Bu jumirah), 8 Januari 2017

C. Batasan Masalah

Mengingat luasnya cakupan manajemen sekolah ataupun madrasah, maka penelitian ini akan dibatasi pada

1. Manajemen tenaga pendidik yang meliputi (perencanaan, pelaksanaan, kontrol dan evaluasi tenaga pendidik)
2. Tenaga pendidik yang berada dilingkungan Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana perencanaan tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu?
2. Bagaimana pelaksanaan tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu?
3. Bagaimana kontrol tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu?
4. Bagaimana evaluasi tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui

1. Perencanaan tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu
2. Pelaksanaan tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu
3. Kontrol tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu
4. Evaluasi tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu

F. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Sekolah.

Memberikan masukan khususnya bagi Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu dalam pengelolaan tenaga pendidik, sehingga Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu menjadi sekolah yang unggul dan berkualitas.

2. Bagi Penulis.

Menambah pengetahuan, wawasan dan pemahaman mengenai pengelolaan tenaga pendidik terutama pada madrasah, sehingga tenaga pendidik madrasah memiliki kompetensi dalam menjalankan tugasnya masing-masing.

3. Bagi Tenaga Pendidik.

Memberikan masukan bagi Tenaga Pendidik dalam upaya peningkatan kualitas pengajaran di sekolah, terutama Tenaga Pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu.

G. Penelitian yang Relevan

1. Hasil penelitian Hamzah Nur (2009) dengan judul Pendidik dan Tenaga Pendidikan⁸. Pendidik dan tenaga kependidikan bisa menerapkan budaya akademik, mentransformasi budaya belajar, dan mengarahkan peserta didik untuk dapat melestarikan dan mengkritisi budaya sebagai identitas bangsa. Selanjutnya, rekomendasi yang bisa diberikan sebagai berikut. Perhatian dan pengembangan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan hendaknya dilaksanakan secara sungguh-sungguh. Selama pemerintah tidak sungguh-sungguh mewujudkan pandangan-pandangan dalam pengembangan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan, bisa dipastikan bahwa mutu pendidikan stagnan dan bahkan menurun.

Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang pengelolaan tenaga pendidik. Sedangkan perbedaannya penelitian yang akan dilakukan tidak hanya membahas tentang tenaga pendidik (Tenaga Pendidik) namun juga mengkaji tenaga kependidikan (TU sekolah) dalam mengelola administrasi sekolah. Sebab tenaga kependidikan merupakan salah satu komponen yang menjadi perhatian bagi sekolah untuk ditingkatkan keprofesionalannya dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya.

2. Hasil penelitian Hidayati (2014) dengan judul Manajemen Pendidikan, Standar Pendidikan, Tenaga Kependidikan dan Mutu Pendidikan⁹. Kepemimpinan pendidikan yang efektif diprediksi akan mampu

⁸ Hamzah Nur. 2009. Pendidik dan Tenaga Pendidikan. *Jurnal Medtek Vol. 1 Nomor 2*

⁹ Hidayati. 2014. Manajemen Pendidikan, Standar Pendidikan, Tenaga Kependidikan dan Mutu Pendidikan. *Jurnal Al-Talim Vol. 21, h. 42-53*

menunjang bagi upaya merealisasikan standar pendidik dan tenaga kependidikan, yang selanjutnya tentu akan menunjang pula bagi upaya peningkatan mutu pendidikan. Komitmen para pihak yang terlibat dalam kepemimpinan pendidikan dalam rangka merealisasikan standar pendidik dan tenaga kependidikan menjadi suatu keniscayaan.

Persamaan dengan penelitian ini adalah membahas tenaga pendidik sebagai aspek dalam peningkatan mutu pendidikan. Sedangkan perbedaannya penelitian ini menekankan pada peran kepemimpinan dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui standar pendidikan, tenaga pendidikan dan mutu pendidikan. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan berokus pada pengelolaan tenaga pendidik mulai dari perencanaan, pengembangan karir, tingkat kesejahteraan dan evaluasi.

3. Hasil penelitian Muzayanah (2014) dengan judul Manajemen Madrasah sebagai Media Strategis Pendidikan Karakter¹⁰. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan karakter dalam manajemen madrasah sudah terintegrasi pada proses pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Pelaksanaan manajemen dalam pembentukan karakter berdasar pada enam prinsip manajemen berkarakter, yaitu (1) kejelasan tujuan dan pertanggungjawaban; (2) pembagian tugas berdasarkan asas “*the right man on the right place*”; (3) teratur; (4) disiplin; (5) adil; dan (6) semangat kebersamaan.

Persamaan dalam penelitian ini adalah membahas pengelolaan sekolah yang menekankan pada tenaga pendidik dalam peningkatan mutu

¹⁰ Muzyanah. 2014. Manajemen Madrasah sebagai Media Strategis Pendidikan Karakter. *Jurnal Analisa* Volume 21 h.l. 279-289

sekolah. Sedangkan perbedaannya pada penelitian ini menekankan proses manajemen (perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian) dalam peningkatan pendidikan karakter di sekolah. Sedangkan dalam penelitian ini berokus pada pengelolaan tenaga pendidik mulai dari perencanaan, pengembangan karir, tingkat kesejahteraan dan evaluasi.

Berdasarkan hasil penelitian di atas menekankan kepada kemampuan dan perekrutan Tenaga Pendidik dan standar pendidikan. Namun pada penelitian ini memfokuskan pada perencanaan, pembinaan mutu dan pengembangan karir, kesejahteraan, dan evaluasi terhadap tenaga pendidik, sehingga pengelolaan Tenaga Pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu dapat berjalan dengan baik dan berdampak pada peningkatan mutu Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu.

H. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penelitian ini disusun sebanyak lima bab, yang meliputi sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan meliputi latar belakang masalah, fokus penelitian, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, penelitian yang relevan, dan sistematika penulisan.

Bab II Landasan teori meliputi pengertian manajemen, pengertian tenaga pendidik, manajemen tenaga pendidik, dan aktivitas manajemen tenaga pendidik, pengertian manajemen sekolah, komponen manajemen sekolah, dan manajemen berbasis sekolah

Bab III Metode penelitian meliputi tempat dan waktu penelitian, setting penelitian, metode penelitian, prosedur pengumpulan data, pengecekan keabsahan data, dan analisis data.

Bab IV Hasil penelitian dan pembahasan meliputi deskripsi wilayah penelitian, hasil penelitian dan pembahasan mengenai manajemen tenaga pendidik

Bab V Penutup meliputi simpulan dan saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Manajemen Tenaga Pendidik

1. Pengertian Manajemen

Dalam Kamus Inggris Indonesia kata *manage* diartikan “menTenaga Pendidiks, mengatur, melaksanakan, mengelola”¹¹. Sementara itu dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia manajemen diartikan sebagai proses penggunaan sumberdaya secara efektif untuk mencapai sasaran¹². Sedangkan menurut Maisah manajemen adalah aktivitas yang prinsip untuk membuat suatu perbedaan dalam hal bagaimana organisasi lebih baik melayani orang yang telah dipengaruhi, sebagai bentuk tanggungjawab sosial yang memuaskan¹³.

Sedangkan Richard menjelaskan manajemen merupakan pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien melalui perencanaan, organisasi, pembimbingan dan kontroling.¹⁴ Menurut Robbins, Decenzo dan Coulter menjelaskan manajemen juga dapat didefinisikan sebagai proses untuk mencapai tujuan secara efektif dan efeasien melalui keterlibatan orang-orang.¹⁵ Defenisi ini menekankan peran kepemimpinan

¹¹ Jhon M. Echols dan Hassan Shadily, *Kamus Inggris Indonesia* (Jakarta: Gramedia, 2010), h. 372

¹² Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 1990), h. 553

¹³ Maisah, *Manajemen Pendidikan* (Jakarta: Gaung Persada Press, 2013), h. 1

¹⁴ Richard L. Daft, *New Era of Management* (Canada: South-Western, 2010), h.5

¹⁵ Sthepen P. Robbins, David A. Decenzo dan Mary Coulter, *Fundamental of Management* (United State of America: Pearson, 2011), h. 32

dalam mempengaruhi bawahan agar bawahan dapat terlibat dengan baik dalam mencapai tujuan organisasi

Pendapat yang hampir sama dikemukakan oleh Cassidy dan Kreitner menekankan keterlibatan orang lain (bawahan) untuk mencapai tujuan dalam mengatasi perubahan lingkungan organisasi¹⁶. Sedangkan menurut Griffin mendefinisikan manajemen sebagai aktivitas (perencanaan dan pengambilan keputusan, organisasi, pembimbingan dan kontrol) yang diarahkan untuk mengelola sumber organisasi (manusia, keuangan, fisik dan informasi) dalam mencapai tujuan organisasi yang efektif dan efisien¹⁷. Berdasarkan pendapat di atas, maka manajemen merupakan suatu proses menyelesaikan aktivitas secara efisien dengan atau melalui orang lain dan berkaitan dengan rutinitas tugas suatu organisasi.

Sebuah lembaga sekolah/madrasah dapat berkembang dan berkualitas dipengaruhi oleh manajemen yang baik pula. Manajemen yang baik tersebut ditandai beberapa kriteria, yakni tingginya partisipasi masyarakat, kepemimpinan yang demokratis, *teamwork*¹⁸, berikut ini penjelasan secara detailnya

a. Tingginya Partisipasi Masyarakat

Dalam Manajemen, pelaksanaan program-program madrasah didukung oleh tingginya partisipasi masyarakat dan orang tua peserta

¹⁶ Cassidy dan Kreitner, *Principles of Management* (China: Western, 2011), h.5

¹⁷ Ricky W. Griffin, *Management Principles and Practice* (United State: South-Western, 2013), h. 5

¹⁸ Maisah, *Manajemen Pendidikan* (Jakarta: Gaung Persada Press, 2013), h. 10

didik. Orang tua peserta didik dan masyarakat tidak hanya mendukung sekolah/madrasah melalui bantuan keuangan, tetapi melalui komite madrasah dan dewan pendidikan merumuskan serta mengembangkan program-program yang dapat meningkatkan kualitas madrasah. Madrasah dan orang tua menjalin kerjasama untuk memberikan bantuan dan pemikiran serta menjadi narasumber pada berbagai kegiatan peningkatan kualitas pembelajaran di sekolah/madrasah.

b. Kepemimpinan yang Demokratis dan Profesional

Dalam sebuah manajemen, pelaksanaan program- program madrasah didukung oleh adanya kepemimpinan madrasah yang demokratis dan profesional. Kepala madrasah dan Tenaga Pendidik-Tenaga Pendidik sebagai aktor utama program madrasah merupakan figur yang memiliki kemampuan dan integritas profesional. Kepala madrasah merupakan menejer pendidikan profesional dalam lembaga pendidikan (sekolah/madrasah) untuk mengelola segala kegiatan madrasah berdasarkan kebijakan yang ditetapkan. Tenaga Pendidik-Tenaga Pendidik yang direkrut oleh madrasah adalah pendidik profesional dalam bidangnya masing- masing, sehingga mereka bekerja berdasarkan pola kinerja profesional yang disepakati bersama untuk memberi kemudahan dan mendukung keberhasilan pembelajaran peserta didik. Dalam proses pengambilan keputusan, kepala madrasah mengimplementasikan proses *Bottom up* secara demokratis sehingga semua pihak memiliki tanggung jawab terhadap keputusan yang diambil beserta pelaksanaannya.

c. *Teamwork* yang Kompak dan Transparan

Dalam manajemen sekolah/madrasah, keberhasilan program-program sekolah/madrasah didukung oleh kinerja team yang kompak dan transparan dari berbagai pihak yang terlibat dalam pendidikan di madrasah. Dalam dewan pendidikan dan komite sekolah/madrasah, misalnya pihak-pihak yang terlibat bekerjasama secara harmonis sesuai dengan posisinya masing-masing untuk mewujudkan suatu sekolah/madrasah yang dapat dibanggakan oleh semua pihak. Mereka tidak saling menunjukkan kuasa atau paling berjasa, tetapi masing-masing berkontribusi terhadap upaya peningkatan mutu dan kinerja madrasah secara kaffah. Dalam pelaksanaan program misalnya, pihak-pihak terkait bekerjasama secara profesional untuk mencapai tujuan-tujuan atau target yang disepakati bersama.

Dengan demikian keberhasilan manajemen sekolah/madrasah merupakan hasil sinergi dari kolaborasi team yang kompak dan transparan. Dalam konsep manajemen sekolah/madrasah yang utuh kekuasaan yang dimiliki sekolah/madrasah, diantaranya adalah pengambilan keputusan tentang manajemen kurikulum dan pembelajaran, rekrutmen dan manajemen tenaga kependidikan, serta manajemen keuangan sekolah/madrasah.

2. Pengertian Tenaga Pendidik

Dalam ketentuan umum Undang-undang Sisdiknas, pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai Tenaga Pendidik,

dosen, konselor, pamong belajar, widiaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan¹⁹. Menurut Ramayulis pendidik bertanggungjawab terhadap nilai-nilai religius dan berupaya menghasilkan individu berpola pikir ilmiah dan pribadi yang sempurna²⁰.

Berangkat dari uraian di atas maka tanggung jawab pendidik adalah mendidik individu supaya beriman kepada Allah SWT, dan melaksanakan syariatnya, mendidik diri supaya beramal shaleh, mendidik masyarakat untuk saling menasehati dalam melakukan kebenaran. Tanggung jawab itu bukan hanya sebatas tanggung jawab moral seorang pendidik terhadap anak didiknya, akan tetapi lebih jauh dari itu, yaitu mempertanggungjawabkannya kepada Allah SWT. Firman Allah SWT dalam Surat Al-Mujadillah (58) : 11 sebagai berikut:

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ
وَإِذَا قِيلَ أَنْشُرُوا فَأَنْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ
وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ﴿١١﴾

Artinya: Hai orang-orang beriman apabila kamu dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", Maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", Maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.

¹⁹ Anwar Arifin, *Memahami Paradigma Baru Pendidikan Nasional Dalam Undang-undang Sisdiknas* (Jakarta: Depag, 2003), cet., Ke- 3. h. 35

²⁰ Ramayulis, *Ilmu Pendidikan Islam* (Jakarta: Kalam Mulia, 2002), Cet. ke-3, h. 88.

Rasulullah SAW bersabda dalam sebuah hadist yang diriwayatkan Imam Thabrani.

Artinya: Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan sesuatu pekerjaan dilakukan secara itqan (tepat, terarah, jelas dan tuntas) (HR Thabrani)

Dalam pdangan ajaran Islam, segala sesuatu harus dilakukan secara rapi, benar, tertib dan teratur. Proses-prosesnya harus diikuti dengan baik. Begitupun juga Tenaga Pendidik dalam menjalankan tugas dapat dilakukan dengan baik pula.

Tenaga Pendidik merupakan profesi yang mulia, mengajar ilmu pengetahuan dan mendidik karakter dan kepribadian anak, sehingga menghasilkan anak didik yang memiliki kecerdasan, keahlian, keterampilan dan akhlak yang baik. Tenaga Pendidik adalah pendidik, yang memiliki kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini yang meliputi: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi professional, dan kompetensi sosial²¹.

Tenaga Pendidik memegang peranan penting dalam kegiatan proses kegiatan belajar mengajar di sekolah, peran utama ini mengharuskan Tenaga Pendidik melaksanakan kewajibannya secara bersungguh-sungguh dengan penuh rasa tanggung jawab yang didasarkan pada kualifikasi keilmuan yang dimilikinya. Oleh karena itu keberhasilan proses pembelajaran menjadi tanggung jawab utamanya. Dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, Tenaga Pendidik memiliki

²¹ Peraturan Pemerintah RI No. 19 tahun 2005, tentang Standar Nasional Pendidikan (Jakarta: Sinar Grafika, 2005), cet., ke-1, h. 17

kewajiban seperti apa yang telah ditetapkan dalam undang-undang Tenaga Pendidik dan dosen pada pasal 20 poin 1 sampai 5:

- a. Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.
- b. Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni.
- c. Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran.
- d. Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik Tenaga Pendidik, serta nilai-nilai agama dan etika.
- e. Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa²².

Berkaitan dengan tugas dan profesinya, Tenaga Pendidik harus mengetahui, serta memahami nilai-nilai, serta berusaha berperilaku dan berbuat sesuai dengan nilai dan norma yang berlaku. Tenaga Pendidik juga harus bertanggungjawab terhadap segala tindakannya dalam pembelajaran di sekolah, dan dalam kehidupan bermasyarakat. Sebagai seorang pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional²³. Kualifikasi akademik adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh setiap pendidik yang

²² Undang-undang Guru dan Dosen, RI No. 14 Tahun. 2005, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), Cet. ke-1, h. 52.

²³ *Undang Guru dan Dosen, Pasal 8, Op. Cit.*, h. 47

dibuktikan dengan ijazah dan atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan undang-undang

a. Persyaratan Tenaga Pendidik

Untuk dapat melakukan peranan dan melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya, Tenaga Pendidik memerlukan syarat-syarat tertentu. Adapun syarat-syarat menjadi Tenaga Pendidik itu dapat diklasifikasikan menjadi beberapa kelompok²⁴.

1) Persyaratan administratif

Syarat-syarat administratif ini antara lain meliputi: soal kewarganegaraan (warga Negara Indonesia), berkelakuan baik, mengajukan permohonan. Di samping itu masih banyak syarat-syarat lain yang telah ditentukan sesuai dengan kebijakan yang ada.

2) Persyaratan Teknis

Dalam persyaratan teknis ini ada yang bersifat formal, yakni harus berijazah pendidikan Tenaga Pendidik. Hal ini mempunyai konotasi bahwa seseorang yang memiliki ijazah pendidikan Tenaga Pendidik itu dinilai sudah mampu mengajar. Kemudian syarat-syarat yang lain adalah menguasai cara dan teknik mengajar, terampil mendesain program pengajaran serta memiliki motivasi dan cita-cita memajukan pendidikan/pengajaran.

3) Persyaratan Psikis.

Berkaitan dengan kelompok persyaratan psikis, antara lain: sehat rohani, dewasa dalam berpikir dan bertindak, mampu

²⁴ Sardiman A.M., *Interaksi dan motivasi belajar mengajar* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005), h. 126.

mengendalikan emosi, sabar, ramah dan sopan, memiliki jiwa kepemimpinan, konsekuen dan berani bertanggung jawab, berani berkorban dan memiliki jiwa pengabdian.

4) Persyaratan Fisik

Persyaratan fisik ini antara lain meliputi: berbadan sehat, tidak memiliki cacat tubuh yang mungkin mengganggu pekerjaannya, tidak memiliki gejala-gejala penyakit yang menular. Dalam persyaratan fisik ini juga menyangkut kerapian dan kebersihan, termasuk bagaimana berpakaian. Sebab bagaimanapun juga Tenaga Pendidik akan selalu dilihat/ diamati bahkan dinilai oleh para siswa

b. Kompetensi Tenaga Pendidik

Kompetensi tenaga pendidik dalam proses belajar mengajar, minimal memiliki empat kemampuan, yakni kemampuan²⁵:

1) Merencanakan Proses Belajar Mengajar.

Kemampuan merencanakan program belajar mengajar merupakan muara dari segala pengetahuan teori, keterampilan dasar, dan pemahaman mendalam tentang objek belajar dan situasi pengajaran. Arti perencanaan belajar mengajar tidak lain adalah suatu proyeksi Tenaga Pendidik mengenai kegiatan yang harus dilakukan siswa selama pengajaran itu berlangsung. Dalam kegiatan tersebut secara terperinci harus jelas kemana siswa itu akan dibawa

²⁵ Undang-undang Guru dan Dosen, RI No. 14 Tahun. 2005, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), Cet. ke-1, h. 52.

(tujuan), apa yang harus ia pelajari (isi atau bahan pelajaran), bagaimana ia mempelajarinya (metode dan teknik), dan bagaimana kita mengetahui bahwa siswa telah mencapainya (penilaian). Tujuan perencanaan belajar mengajar tidak lain sebagai pedoman bagi Tenaga Pendidik dalam melaksanakan praktik atau tindakan mengajar.

2) Melaksanakan dan Memimpin/ Mengelola Proses Belajar Mengajar

Dalam pelaksanaan proses belajar mengajar kemampuan yang dituntut adalah kreativitas Tenaga Pendidik dalam menciptakan dan menumbuhkan kegiatan belajar siswa sesuai dengan rencana yang telah disusun dalam rencana perencanaan²⁶. Pada tahap ini, di samping pengetahuan-pengetahuan teori tentang belajar mengajar, tentang pelajar, diperlukan pula kemahiran dan keterampilan teknis mengajar. Misalnya, prinsip-prinsip mengajar, penggunaan alat bantu pengajaran, penggunaan metode mengajar, keterampilan menilai hasil belajar, keterampilan memilih dan menggunakan strategi atau mengajar.

3) Menilai Kemajuan Proses Belajar Mengajar

Setiap Tenaga Pendidik harus dapat melakukan penilaian tentang kemajuan yang telah dicapai oleh siswa, baik secara iluminatif observatif maupun secara struktural-objektif. Penilaian secara iluminatif observatif dilakukan dengan pengamatan yang terus

²⁶ Udin Syaefudin Saud, *Pengembangan Profesi Guru*, (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2010), h. 52.

menerus tentang perubahan dan kemajuan yang telah dicapai oleh siswa. Penilaian secara struktural-objektif berhubungan dengan pemberian skor, angka, atau nilai yang biasa dilakukan dalam rangka penilaian hasil belajar.

4) Menguasai Bahan Pelajaran

Penguasaan Tenaga Pendidik akan bahan pelajaran sangat berpengaruh terhadap hasil belajar siswa. Banyak pendapat yang mengatakan bahwa proses dan hasil belajar siswa bergantung pada penguasaan pelajaran oleh Tenaga Pendidik dan keterampilan mengajarnya.

c. Kode Etik Tenaga Pendidik

Kode etik Tenaga Pendidik dapat diartikan sebagai aturan tata susila keTenaga Pendidikan yang berkaitan dengan baik dan tidak baik menurut ketentuan-ketentuan yang berlaku seperti kesopanan, sopan santun dan keadaban. Sedangkan maksud dan tujuan diadakannya kode etik ialah untuk menjamin agar tugas pekerjaan keprofesian itu terwujud sebagaimana mestinya dan kepentingan semua pihak terlindungi sebagaimana layaknya. Dengan adanya kode etik Tenaga Pendidik dapat dijadikan pedoman agar terhindar dari segala bentuk penyimpangan.

Adapun rumusan kode etik yang merupakan kerangka pedoman Tenaga Pendidik dalam melaksanakan tugas dan tanggung

jawabnya itu sesuai dengan hasil Kongres PGRI XIII, yang terdiri dari sembilan item berikut ini:

- 1) Tenaga Pendidik berbakti membimbing peserta didik untuk membentuk manusia Indonesia seutuhnya yang berjiwa Pancasila.
- 2) Tenaga Pendidik memiliki dan melaksanakan kejujuran profesional
- 3) Tenaga Pendidik berusaha memperoleh informasi tentang peserta didik sebagai bahan melakukan bimbingan dan pembinaan.
- 4) Tenaga Pendidik menciptakan suasana sekolah sebaik-baiknya yang menunjang berhasilnya proses belajar mengajar.
- 5) Tenaga Pendidik memelihara hubungan baik dengan orang tua murid dan masyarakat sekitarnya untuk membina peran serta dan rasa tanggung jawab bersama terhadap pendidikan.
- 6) Tenaga Pendidik memelihara hubungan seprofesi, semangat kekeluargaan dan kesetiakawanan sosial.
- 7) Tenaga Pendidik secara bersama-sama memelihara dan meningkatkan mutu organisasi PGRI sebagai sarana perjuangan dan pengabdian.
- 8) Tenaga Pendidik melaksanakan segala kebijaksanaan pemerintah dalam bidang pendidikan²⁷.

3. Manajemen Tenaga Pendidik

Manajemen personalia (pendidik dan tenaga kependidikan) ialah bagian manajemen yang memperhatikan orang-orang dalam organisasi, yang merupakan salah satu sub sistem manajemen. Perhatian terhadap

²⁷ Udin Syaefudin Saud, *Pengembangan Profesi Guru.....h.* 80.

orang-orang itu mencakup merekrut, menempatkan, melatih, mengembangkan, dan meningkatkan kesejahteraan mereka yang dikatakan sebagai fungsi manajemen personalia²⁸.

Tidak hanya hal-hal di atas yang harus ditangani oleh manajer, tetapi juga memperhatikan pembentukan staf, penilaian, melatih dan mengembangkan, memberikan kesejahteraan uang dan layanan, memperhatikan kesehatan dan keamanan, memperbaiki antar hubungan. Pendidik dan tenaga kependidikan merupakan salah satu sub sistem manajemen yang perlu mendapatkan perhatian yang sama dengan sub sistem manajemen yang lain, karena ia merupakan kunci keberhasilan pendidikan²⁹.

Manajemen personil/anggota di sekolah yang menjadi tanggung jawab kepala sekolah menuntut kemampuan dalam manajemen personil/anggota yang memadai karena telah menjadi tuntutan bahwa kepala sekolah harus ikut memikul tanggung jawab akan keberhasilan maupun kegagalan anggota sekolah. Kesanggupan manajemen yang dituntut meliputi (1) memperoleh dan memilih anggota yang cakap, (2) membantu anggota menyesuaikan diri pada tugas-tugas barunya, (3) menggunakan anggota dengan lebih efektif, dan (4) menciptakan kesempatan untuk perkembangan anggota secara berkesinambungan³⁰.

Tenaga pendidik dari sudut pandang organisasi merupakan mesin sukses organisasi dalam mencapai tujuan pendidikan nasional. Sekolah

h.108 ²⁸Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, (Jakarta:PT Asdi Mahasatya, 2004),

²⁹Made Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia* h. 109

³⁰ Rohiat, *Manajemen Sekolah* (Bandung:PT.Refika Aditama, 2009), h. 26-27

adalah sebuah organisasi, yang di dalamnya melibatkan Tenaga Pendidik dan staf-staf terkait, merekalah yang melaksanakan tugas-tugas organisasi. Karena itu, personel di sekolah tentu saja meliputi unsur Tenaga Pendidik yang disebut *tenaga edukatif* dan unsur karyawan yang disebut *tenaga administratif*. Secara terperinci dapat disebutkan keseluruhan personel sekolah adalah: kepala sekolah, Tenaga Pendidik, pegawai tata usaha dan pesuruh atau penjaga sekolah. Kepala sekolah wajib mendayagunakan seluruh personal secara efektif dan efisien agar tujuan penyelenggaraan pendidikan di sekolah tersebut tercapai dengan optimal.

Pendayagunaan ini ditempuh dengan jalan memberikan tugas-tugas jabatan sesuai dengan kemampuan dan kewenangan masing-masing individu. Karena itu adanya job diskription yang jelas sangat diperlukan³¹. Salah satu unsur dalam manajemen tenaga kependidikan hendaklah terpenuhi beberapa hal berikut ini:

a. Daftar Personel.

Daftar personel memuat identitas atau keterangan lengkap tentang diri pegawai atau karyawan yang bersangkutan baik ia itu Tenaga Pendidik maupun tenaga administratif. Keterangan keterangan ini antara lain meliputi nama lengkap dan identitas pribadi yang lain (agama, tempat tinggal, tahun kelahiran, dan sebagainya), pangkat, jabatan, pendidikan terakhir, pendidikan tambahan dan keadaan keluarga.

b. Daftar Hadir Tenaga Pendidik/Karyawan.

³¹ B. Suryosubroto, *Manajemen Pendidikan di Sekolah* (Jakarta: PT.Asdi Mahasetya, 2004), h. 86

Kehadiran Tenaga Pendidik atau karyawan di sekolah adalah suatu hal yang mutlak demi berhasilnya tujuan pendidikan. Dengan memeriksa daftar hadir tersebut maka dapat dihitung presentase kehadiran atau absensi Tenaga Pendidik yang bersangkutan. Disamping itu, yang penting lagi ialah apakah alokasi waktu yang disediakan selama satu semester atau satu caturwulan itu dapat dipenuhi oleh Tenaga Pendidik atau tidak bagi sesuatu bidang studi.

c. *Daftar Konduite*.

Dimaksud daftar *konduite* adalah daftar yang berisi penilaian terhadap pegawai yang dibuat oleh pimpinan atau atasannya. Dalam hal ini kepala sekolah membuat daftar *konduite* itu berdasarkan penilaian terhadap Tenaga Pendidik yang menjadi bawahannya. Aspek apa saja yang dinilai oleh kepala sekolah dalam daftar *konduite* Tenaga Pendidik dan karyawan.

Di bawah ini perlu dikemukakan beberapa hal yang penting untuk dinilai menurut Ismed Syarief adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan kerja (perencanaan program mengajar, kecakapan mengajar, melaksanakan manajemen).
- 2) Kerajinan
- 3) Kepatuhan disiplin kerja.
- 4) Rasa tanggung jawab terhadap tugas negara.
- 5) Hubungan kerja sama.
- 6) Kelakuan di dalam dan di luar dinas
- 7) Prakarsa (inisiatif)

8) Kepemimpinan

9) Pekerjaan pada umumnya.

Tujuan manajemen tenaga pendidik berbeda dengan manajemen sumber daya manusia pada konteks bisnis. Di dunia pendidikan tujuan manajemen SDM lebih mengarah pada pembangunan pendidikan yang bermutu, membentuk SDM yang handal, produktif, kreatif dan berprestasi. Berdasarkan (Permendiknas No,8 Tahun 2005) Tugas Ditjen PMPTK Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan (Ditjen PMTK) mempunyai tugas merumuskan serta melaksanakan kebijakan standarisasi teknis di bidang peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan anak usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan non formal³².

Berdasarkan Undang-undang no. 20 Tahun 2003 Pasal 39: (1) Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. (2) Pendidik merupakan tenaga professional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perTenaga Pendidikan tinggi.

³² Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 231.

Dalam pasal 6 disebutkan bahwa: kedudukan Tenaga Pendidik dan dosen sebagai tenaga professional bertujuan untuk melaksanakan system pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional yaitu, beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya secara professional tenaga pendidik harus memiliki kompetensi yang disyaratkan baik dari pemerintah maupun kebutuhan masyarakat antara lain: (1) Pendidik harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. (2) Pendidik untuk pendidikan formal pada jenjang pendidikan usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah, pendidikan tinggi oleh perTenaga Pendidikan tinggi yang terakreditasi. Merekapun memiliki hak dan kewajiban dalam menjalankan tugas yaitu:

a. Pendidik dan tenaga kependidikan berhak memperoleh:

- 1) Penghasilan dan jaminan kesejahteraan social yang pantas dan memadai
- 2) Penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja
- 3) Pembinaan karier yang sesuai dengan tuntutan pengembangan kualitas
- 4) Perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas dan hak atas hasil kekayaan intelektual

5) Kesempatan untuk menggunakan sarana, prasarana, dan fasilitas pendidikan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.

b. Pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban:

- 1) Menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif dan dialogis
- 2) Mempunyai komitmen secara professional untuk meningkatkan mutu pendidikan
- 3) Memberikan teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang di berikan kepadanya

4. Aktivitas Manajemen Tenaga Pendidik

a. Perencanaan

Perencanaan manajemen pendidik dan kependidikan adalah pengembangan dan strategi dan penyusunan tenaga pendidik (Sumber Daya Manusia/SDM) yang komprehensif guna memenuhi kebutuhan organisasi di masa depan. Perencanaan SDM merupakan awal dari pelaksanaan fungsi manajemen SDM. Walaupun merupakan langkah awal yang harus dilaksanakan, perencanaan ini sering kali tidak diperhatikan secara seksama. Dengan melakukan perencanaan ini, segala fungsi SDM dapat dilaksanakan dengan efektif efisien³³

Di negara kita status kepegawaian tenaga pendidik terbagi 2 yaitu PNS dan Non PNS dan berada di bawah naungan Departemen Pendidik Nasional dan Departemen Agama. Merujuk pada teori

³³ Samsuddin Sadjili, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2006), h. 109.

perencanaan SDM, maka ada beberapa metode yang dipakai dalam merencanakan SDM antara lain:

1) Metode Tradisional.

Metode ini biasanya disebut sebagai perencanaan tenaga kerja, semata-mata memperhatikan masalah jumlah tenaga kerja serta jenis dan tingkat keterampilan dalam organisasi.

2) Metode Perencanaan Terintegrasi.

Dalam perencanaan terintegrasi segala perencanaan berpusat pada visi strategik. Visi tersebut dijadikan standar pencapaian.

b. Seleksi

“Selection” atau seleksi didefinisikan sebagai suatu proses pengambilan keputusan dimana individu dipilih untuk mengisi suatu jabatan yang didasarkan pada penilaian terhadap sebesar karakteristik individu yang bersangkutan, sesuai dengan yang dipersyaratkan oleh jabatan tersebut. Tujuan utama dari seleksi adalah untuk:

- 1) Mengisi kekosongan jabatan dengan personil yang memenuhi persyaratan yang ditentukan dan dinilai mampu dalam:
 - a) Menjalankan tugas dalam jabatan tersebut
 - b) Mendapatkan kepuasan dalam jabatannya sehingga dapat bertahan dalam system
 - c) Menjadi kontributor efektif bagi pencapaian tujuan dalam system
 - d) Memiliki motivasi untuk mengembangkan diri.

- 2) Membantu meminimalisasi pemborosan waktu, usaha, dan biaya yang harus diinvestasikan bagi pengembangan pendidikan para pegawai.

Pada dasarnya, setiap elemen yang dipergunakan dalam teknologi seleksi SDM lebih diarahkan sebagai alat-alat pengaturan karena pada umumnya perundang-undangan Pemerintah selain menyulitkan bagi pemilihan dan penggunaan alat seleksi, juga menyulitkan terhadap penentuan kriteria pekerjaan. Seleksi SDM merupakan suatu proses yang memerlukan penilaian dan perkiraan untuk memprediksi secara tepat khususnya dalam menentukan tingkat investasi, kualitas yang baik, spekulatif, atau resiko tinggi. Beberapa keuntungan yang diperoleh dari pelaksanaan sistem seleksi tradisional adalah eektivitas biaya, penurunan tingkat pemborosan dana dan waktu pengawasan, dan minimalisasi masalah penempatan kerja.

c. Proses Seleksi

Proses seleksi di fokuskan pada pertanyaan sejauh mana kecocokan antara pelamar dan segala kualitasnya dengan tuntutan jabatan. Dalam konteks ini, ada dua aspek yang penting dicermati yaitu:

- 1) Penilaian Data dan Pelamar. Ada tiga tipe ukuran yang dapat digunakan secara selektif sebelum mengambil keputusan dalam kasus dimana informasi yang dibutuhkan sulit diperoleh melalui saluran-saluran tradisional. Ketiganya adalah: a). Ujian fisik (tes kesehatan) sebelum bekerja; b). Tes kecanduan obat-obatan terlarang

(drug tasting); dan c). Latihan-latihan simulasi perilaku, baik secara manual maupun komputerisasi.

- 2) Implikasi Tanggung Jawab dari Keputusan Seleksi Organisasi proses seleksi membutuhkan serangkaian keputusan seperti bagaimana yang paling baik dilakukan agar dapat memfungsikan jabatan secara efisien dan efektif.

d. Pasca Seleksi

Setelah mengevaluasi para pelamar suatu jabatan, tahap berikutnya adalah membuat keputusan individual mengenai setiap pelamar berdasarkan data pelamar dan pertimbangan efektivitas pelamar untuk melakukan pekerjaannya. Dalam pasca seleksi ada dua hal penting yang harus diperhatikan, yakni kontrak dan kerangka pekerjaan.

1) Kontrak

Kontrak merupakan suatu kesepakatan antara dua orang atau lebih untuk tidak melakukan pelanggaran-pelanggaran nyata dan mematuhi perjanjian-perjanjian kontrak. Komponen-komponen kontrak pada umumnya adalah sebagai berikut: a). “*Mutual assent*” (suasana/ kondisi penawaran dan penerimaan), b). Konsiderasi, c). Pihak-pihak kompeten yang sah, d). Pengembangan “subject matter” yang tidak dihambat oleh hukum, dan e) Kesepakatan dalam bentuk yang dituntut oleh hukum (peraturan).

2) Batasan/kerangka kerja (*term of employment*)

Sebelum menyelesaikan proses seleksi, pelamar dan organisasi harus membuat suatu perjanjian berdasarkan batasan/kerangka kerja. Pengadaan perjanjian ini penting karena dapat dicapai pemahaman sepenuhnya antara dua pihak. Dalam PP Nomor 97 tentang formasi PNS, disebutkan bahwa jumlah dan susunan pangkat PNS yang diperlukan dalam suatu satuan organisasi negara untuk mampu melaksanakan tugas pokok dalam jangka waktu tertentu (pasal 1) sedangkan pasal 4 menyebutkan bahwa formasi kesatuan organisasi negara disusun berdasarkan analisis kebutuhan dan penyediaan pegawai.

Berikutnya adalah PP Nomor 98 Tahun 2000 tentang pengadaan PNS adalah kegiatan untuk mengisi formasi yang lowong dan dalam pasal 2 dinyatakan bahwa pengadaan PNS dilakukan mulai dari perencanaan, pengumuman, pelamaran, penyaringan, pengangkatan PNS, yang dilaksanakan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.

e. Pengembangan Karier

1) Pentingnya Karier

Berbicara tentang karier maka kita akan bertitik tolak pada asumsi dasar bahwa seseorang yang mulai bekerja setelah bekerja dalam suatu organisasi akan terus bekerja untuk organisasi tersebut. Sondang P. Siagaan menyatakan ada 3 (tiga) pola karier yang harus diketahui oleh seorang pekerja yaitu:

- a) Sasaran karier yang ingin dicapai dalam arti tingkat kedudukan atau jabatan tertinggi yang mungkin dicapai apabila mampu bekerja produktif, loyal, pada organisasi, menunjukkan perilaku yang fungsional serta mampu bertumbuh dan berkembang
 - b) Perencanaan karier dalam arti keterlibatan seseorang dalam pemilihan jalur dan sasaran kariernya.
 - c) Kesiapan mengambil langkah-langkah yang diperlukan dalam rangka pengembangan karier sambil berkarya.
- 2) Hakikat Tujuan Pengembangan Karier

Secara umum hakikat dan tujuan pengembangan karier merupakan proses awal yang harus diketahui dengan jelas. Hakikat akan mengacu pada dasar kekuatan yang membantu proses pengembangan, sedangkan tujuan justru pada apa serta bagaimana meniti karier yang diharapkan. Prinsip dasar yang dijadikan panduan pengembangan karier terdiri dari: (1) kemampuan manajerial, (2) kemampuan fungsional, (3) keamanan, (4) kreativitas, (5) otonomi independen

B. Manajemen Sekolah/Madrasah

1. Pengertian Manajemen Sekolah/Madrasah

Sekolah sebagai sistem terdiri atas komponen-komponen yang saling terkait dan saling mempengaruhi dalam mencapai tujuan. Input sekolah meliputi siswa, Tenaga Pendidik, keuangan serta *instrumental* dan *environmental input* lainnya harus dapat didayagunakan seefektif mungkin dalam proses transformasi, untuk menghasilkan *output* berupa peserta

didik yang memiliki seperangkat nilai, sikap, pengetahuan serta keterampilan baru. Mendayagunakan semua sumber daya tersebut, diperlukan pengelolaan sekolah yang baik

Dalam Kamus Inggris Indonesia kata *manage* diartikan menTenaga Pendidiks, mengatur, melaksanakan, mengelola³⁴. Sementara itu dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia manajemen diartikan sebagai proses penggunaan sumberdaya secara efektif untuk mencapai sasaran³⁵. Sedangkan menurut Maisah manajemen adalah aktivitas untuk membuat suatu perbedaan, agar organisasi lebih baik melayani orang yang telah dipengaruhi, sebagai bentuk tanggungjawab sosial yang memuaskan³⁶. Menurut Danim manajemen merupakan suatu proses menyelesaikan aktivitas secara efisien melalui orang lain dan berkaitan dengan rutinitas tugas suatu organisasi³⁷.

Sedangkan pengertian manajemen pendidikan adalah sebagai berikut; manajemen pendidikan meliputi proses perencanaan, pengorganisasian, memimpin, mengendalikan tenaga pendidikan, sumber daya pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan³⁸. Menurut Atmodiwirio manajemen pendidikan dapat didefinisikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, memimpin, mengendalikan tenaga pendidikan, sumber

³⁴ Echol dan Shadily. Kamus Inggris Indonesia. (Jakarta: Gramedia, 2010), h.234

³⁵ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 1990), h. 553

³⁶ Maisah, *Manajemen Pendidikan* (Jakarta: Gaung Persada Press Group, 2013), h. 1

³⁷ Sudarwan Danim, *Manajemen Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2009), h. 3

³⁸Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. *Manajemen Sekolah* (Jakarta: Biro Perencanaan Depdikbud, 1993), h.90

daya pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan³⁹. Sedangkan menurut Engkoswara manajemen pendidikan ialah suatu ilmu yang mempelajari pencapaian tujuan secara produktif dan menciptakan suasana yang baik⁴⁰

Dengan memperhatikan pengertian di atas nampak bahwa manajemen pendidikan pada prinsipnya merupakan suatu bentuk penerapan manajemen atau administrasi dalam mengelola, mengatur dan mengalokasikan sumber daya yang terdapat dalam dunia pendidikan, fungsi administrasi pendidikan merupakan alat untuk mengintegrasikan peranan seluruh sumberdaya guna tercapainya tujuan pendidikan dalam suatu konteks sosial tertentu, ini berarti bahwa bidang-bidang yang dikelola mempunyai kekhususan yang berbeda dari manajemen dalam bidang lain

2. Komponen Manajemen Sekolah

Adapun bidang tugas yang harus dikelola di dalam manajemen sekolah antara lain mencakup: 1). manajemen kurikulum, 2). manajemen kesiswaan, 3). manajemen pendidik dan tenaga kependidikan, 4). manajemen sarana dan prasarana pendidikan, 5). manajemen keuangan/pembiayaan, 6). manajemen program hubungan sekolah dengan masyarakat⁴¹. Berikut ini akan diuraikan keenam bidang tugas tersebut

a. Manajemen Kurikulum

Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 Tahun 2005, tentang Standar Nasional Pendidikan, dinyatakan bahwa kurikulum adalah

³⁹ Atmodiwirio, *Manajemen Pendidikan*. (Jakarta: Balai Pustaka, 2000), h.67

⁴⁰ Engkoswara, *Manajemen Sekolah* (Bandung: Alfabeta, 2001), h.45

⁴¹ Departemen Pendidikan Nasional, *Administrasi dan Pengelolaan Sekolah* (Jakarta: Dirjen PMTK, 2008), h.23

seperangkat rencana dan pengaturan mengenai tujuan, isi, dan bahan pelajaran serta cara yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu. Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) pada jenjang pendidikan dasar dan menengah dikembangkan oleh sekolah dan komite sekolah berpedoman pada standar isi dan standar kompetensi lulusan, serta panduan penyusunan kurikulum yang dibuat oleh BSNP dengan memperhatikan prinsip-prinsip pengembangan kurikulum.

Standar isi adalah ruang lingkup materi dan tingkat kompetensi yang dituangkan dalam kriteria tentang kompetensi tamatan, kompetensi bahan kajian, kompetensi mata pelajaran, dan silabus pembelajaran yang harus dipenuhi oleh peserta didik pada jenjang dan pendidikan tertentu (PPRI No.19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, Pasal 5 ayat 2). Standar isi yang memuat administrasi struktur kurikulum, beban belajar, kurikulum TK/SD/MI/SDLB/SMP dan kalender akademik

b. Manajemen Kesiswaan

Pengaturan kegiatan peserta didik diarahkan pada peningkatan mutu kegiatan belajar mengajar baik intra maupun ekstrakurikuler, sehingga memberikan kontribusi bagi pencapaian visi, misi, dan tujuan sekolah serta tujuan pendidikan secara keseluruhan. Adapun tujuan manajemen kesiswaan adalah mengatur kegiatan-kegiatan peserta didik dari mulai masuk sampai lulus sekolah. Ruang lingkup manajemen kesiswaan meliputi:

c. Manajemen Pendidik

Manajemen tenaga pendidik meliputi hal-hal sebagai berikut.

- 1) Pendayagunaan ketenagaan meliputi a). kelayakan Tenaga Pendidik mengajar, b). pelaksanaan pembagian tugas Tenaga Pendidik, tenaga teknis, dan tenaga tata laksana, c). pemberian tugas tambahan kepada Tenaga Pendidik, dan tenaga teknis yang belum memenuhi jumlah jam wajib mengajar minimal.
- 2) Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) meliputi; a). daftar Penilaian pelaksanaan pekerjaan terhadap masing-masing Tenaga Pendidik, tenaga teknis dan tata laksana, b). pencatatan kegiatan Tenaga Pendidik, tenaga teknis dan tenaga tatalaksana sebagai bahan pembuatan penilaian pelaksanaan pekerjaan tahunan.
- 3) Daftar Urut Kepangkatan (DUK) meliputi; a). daftar urut kepangkatan Tenaga Pendidik, tenaga teknis dan kepala tata usaha di lingkungan sekolah, b). daftar urut kepangkatan disusun sesuai dengan ketentuan dan perubahan formasi sekolah
- 4) Mutasi kepangkatan meliputi; a). pemberitahuan kenaikan gaji berkala kepada KPN bagi Tenaga Pendidik, tenaga teknis, dan tenaga tata laksana yang dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, b). pengusulan kenaikan pangkat/tingkat Tenaga Pendidik, tenaga teknis dan tenaga tata laksana yang dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, c). pemberitahuan dan pengusulan mutasi Tenaga Pendidik, tenaga teknis dan tenaga tata laksana.

- 5) Pengembangan ketenagaan meliputi; a). daftar urut prioritas Tenaga Pendidik, tenaga teknis dan tenaga tata laksana untuk mengikuti penataran atau pelatihan antara lain: LKG, SPKG, MGMP, Laboran, Perpustakaan dan Bendaharawan, b). pembinaan secara teratur terhadap Tenaga Pendidik, tenaga teknis dan tenaga tata laksana dalam melaksanakan tugas sehari-hari, c). langganan majalah profesi untuk Tenaga Pendidik, tenaga teknis dan tenaga tata laksana, d). pemberian dorongan terhadap Tenaga Pendidik, tenaga teknis dan tenaga tata laksana untuk menambah pengetahuan
 - 6) Usaha kesejahteraan pegawai meliputi; a). penyelesaian keanggotaan taspen dan asuransi kesehatan Tenaga Pendidik, tenaga teknis dan tenaga tata laksana di lingkungan sekolah, b). peningkatan kesejahteraan (koperasi, arisan, kegiatan rekreasi dan olah raga)
 - 7) Tata tertib kerja meliputi; a). pedoman tata tertib Tenaga Pendidik, tenaga teknis lainnya dan tenaga tata laksana, b). sumber penyusunan tata tertib kerja tersebut (ketentuan, peraturan, dan kesepakatan yang mendukung tata tertib kerja).
- d. Manajemen Sarana dan Prasarana Pendidikan

Sarana pendidikan adalah semua perangkat peralatan, bahan, dan perabot yang secara langsung digunakan dalam proses pendidikan di sekolah. Adapun, prasarana pendidikan adalah semua perangkat kelengkapan dasar yang secara tidak langsung menunjang pelaksanaan proses pendidikan di sekolah. Sarana pendidikan diklasifikasikan menjadi tiga macam, yaitu 1). habis tidaknya dipakai;

2). bergerak tidaknya pada saat digunakan, 3). hubungannya dengan proses belajar mengajar. Dilihat dari habis tidaknya dipakai, ada dua macam sarana pendidikan, yaitu sarana pendidikan yang habis dipakai dan sarana pendidikan tahan lama.

e. Manajemen Keuangan

Standar pembiayaan adalah standar yang mengatur komponen dan besarnya biaya operasi satuan pendidikan yang berlaku selama satu tahun. (PPRI No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, Pasal 1 ayat10). Pembiayaan pendidikan terdiri atas biaya investasi, biaya operasi dan biaya personal. Pelaksanaan ketiga hal di atas di atas diperlukan adanya proses merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengkoordinasikan, mengawasi, dan melaporkan kegiatan bidang keuangan agar tujuan sekolah dapat tercapai secara efektif dan efisien

f. Manajemen Program Hubungan Sekolah dengan Masyarakat.

Pengertian humas (*public relation*) adalah aktivitas yang menghubungkan antara organisasi dengan masyarakat (*public*) demi tercapainya tujuan organisasi dan harapan masyarakat dengan produk yang dihasilkan.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi manajemen tenaga pendidik

Pengelolaan tenaga pendidik memerlukan kemampuan kepala sekolah dan latar belakang pendidikan Tenaga Pendidik, sehingga pengelolaan tenaga pendidik dapat berjalan dengan baik. Menurut Manaf latar belakang pendidikan kepala sekolah dan latar belakang pendidikan

Tenaga Pendidik mempengaruhi dalam pengelolaan tenaga pendidik⁴². Sedangkan menurut Fauziah kemampuan kepala sekolah dan Tenaga Pendidik, sarana dan prasarana dan pembiayaan mempengaruhi pengelolaan tenaga pendidikan⁴³.

Berdasarkan pendapat di atas, bahwasanya latar belakang pendidikan kepala sekolah sangatlah menentukan keberhasilan pengelolaan tenaga pendidikan. Dengan latar belakang pendidikan yang baik dapat berdampak terhadap kemampuan kepala sekolah dalam pengelolaan tenaga pendidik. Begitu juga dengan latar belakang pendidikan Tenaga Pendidik yang sesuai dapat mempermudah bagi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi Tenaga Pendidik dalam menjalankan tugasnya dengan baik.

C. Manajemen Berbasis Madrasah

1. Pengertian Manajemen Berbasis Madrasah/Sekolah

Manajemen Berbasis Sekolah merupakan sebuah program yang dicanangkan oleh pemerintah dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di tingkat Sekolah Dasar/Madrasah Ibtidaiyah. Manajemen Berbasis Sekolah menurut Dirjen Dikdasmen bahwa merupakan bentuk lain dalam pengelolaan sekolah dalam rangka desentralisasi pendidikan, yang ditandai adanya kewenangan pengambilan keputusan yang lebih luas di tingkat

⁴² Manaf. *Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan*. Jurnal Ta'lim Muta'lim Vol.3 No. 5, 2013, h.136

⁴³ Fauziah, *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Manajemen Pendidikan dan Latihan* (Jakarta: Universitas Indonesia, 2010), h.5

sekolah, partisipasi masyarakat yang relatif tinggi, dalam rangka Kebijakan Pendidikan Nasional⁴⁴.

Sedangkan menurut Sagala manajemen berbasis sekolah merupakan pemberian kewenangan yang lebih luas kepada sekolah, dengan tujuan akhir meningkatkan mutu hasil penyelenggaraan pendidikan melalui peningkatan kinerja dan partisipasi semua stakeholdernya⁴⁵. Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) yaitu model pengelolaan yang memberikan otonomi atau kemandirian kepada sekolah atau madrasah dan mendorong pengambilan keputusan partisipatif yang melibatkan secara langsung semua warga sekolah atau madrasah sesuai dengan standar pelayanan mutu yang ditetapkan oleh pemerintah pusat, Provinsi, Kabupaten dan Kota. MBS merupakan wujud dari reformasi pendidikan yang menawarkan kepada sekolah untuk menyediakan pendidikan yang lebih baik dan memadai bagi para peserta didik.

2. Tujuan Manajemen Berbasis Madrasah/ Sekolah

Manajemen berbasis sekolah merupakan salah satu upaya pemerintah untuk mencapai keunggulan masyarakat bangsa dalam penguasaan ilmu dan teknologi yang dinyatakan dalam GBHN⁴⁶. Hal tersebut diharapkan dapat dijadikan landasan dalam pengembangan pendidikan di Indonesia yang berkualitas dan berkelanjutan, baik secara makro, meso maupun mikro. MBS yang ditandai dengan otonomi sekolah dan pelibatan masyarakat merupakan respon pemerintah terhadap gejala-

⁴⁴ Dirjen Dikdasmen. *Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah Dasar Departemen Pendidikan Nasional* (Jakarta: Dikdasmen, 2001), h. 2

⁴⁵ Sagala. *Administrasi Pendidikan Kontemporer* (Bandung: Alfabeta, 2000), h. 78

⁴⁶ Mulyasa. *Manajemen Berbasis Sekolah* (Bandung: PT RRosdakarya, 2002), h. 25

gejala yang muncul di masyarakat, bertujuan untuk meningkatkan efisiensi, mutu dan pemerataan pendidikan.

3. Faktor-faktor yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaan MBS

Menurut Mulyasa ada lima faktor yang mempengaruhi pelaksanaan manajemen berbasis sekolah, yakni a) kewajiban sekolah, b) kebijakan dan prioritas pemerintah, c) peranan orang tua dan masyarakat, d) peranan profesionalisme dan manajerial, e) pengembangan profesi⁴⁷. Berikut penjelasannya secara detail

a. Kewajiban Sekolah

Sekolah dituntut mampu menampilkan pengelolaan sumber daya secara transparan, demokratis, tanpa monopoli, dan bertanggungjawab baik terhadap masyarakat maupun pemerintah, dalam rangka meningkatkan kapasitas pelayanan terhadap peserta didik.

b. Kebijakan dan Prioritas Pemerintah

Agar prioritas-prioritas pemerintah dilaksanakan oleh sekolah dan semua aktivitas sekolah ditujukan untuk memberikan pelayanan kepada peserta didik sehingga dapat belajar dengan baik, pemerintah perlu merumuskan seperangkat pedoman umum tentang pelaksanaan MBS.

c. Peranan Orang Tua dan Masyarakat

Melalui dewan sekolah, orang tua dan masyarakat dapat berpartisipasi dalam pembuatan berbagai keputusan. Masyarakat lebih

⁴⁷ Mulyasa. *Manajemen Berbasis Sekolah*.....h. 29

memahami serta mengawasi dan membantu sekolah dalam pengelolaan termasuk kegiatan belajar dan mengajar.

d. Peranan Profesionalisme dan Manejerial

Pelaksanaan MBS berpotensi meningkatkan gesekan peranan yang bersifat profesional dan manejerial. Untuk memenuhi persyaratan pelaksanaan MBS, kepala sekolah, Tenaga Pendidik, dan tenaga administrasi harus memiliki kedua sifat, yakni profesional dan manejerial.

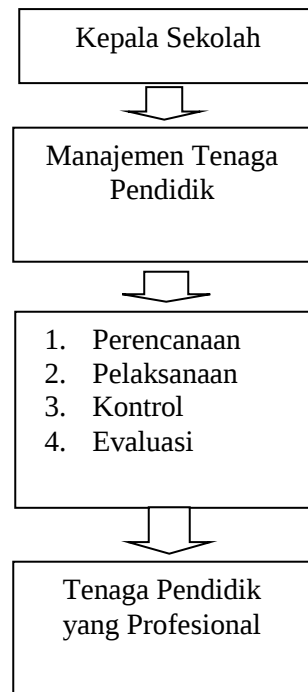
e. Pengembangan Profesi

Dalam MBS pemerintah harus menjamin bahwa semua unsur penting tenaga kependidikan menerima pengembangan profesi yang diperlukan untuk mengelola sekolah secara efektif. Agar sekolah dapat mengambil manfaat yang ditawarkan MBS perlu dikembangkan adanya pusat pengembangan profesi, yang berfungsi sebagai penyedia jasa pelatihan bagi tenaga kependidikan untuk MBS.

D. Kerangka Berpikir

Tenaga Pendidik merupakan faktor yang sangat dominan dan paling penting dalam pendidikan formal pada umumnya, karena bagi siswa Tenaga Pendidik sering dijadikan tokoh teladan. Tenaga pendidik perlu dikelola dengan baik, sehingga diperlukan manajemen tenaga pendidik, menurut Griffin manajemen sebagai aktivitas (perencanaan dan pengambilan keputusan, organisasi, pembimbingan dan kontrol). Berdasarkan teori Griffin di atas, maka pengelolaan tenaga pendidik meliputi (perencanaan,

pelaksanaan, kontrol dan evaluasi tenaga pendidik). Terutama tenaga pendidik yang berada dilingkungan Madrasah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu. Adapun kerangka berpikir penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut;



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif kualitatif yaitu data yang dikumpulkan adalah berupa kata-kata, gambar dan bukan angka-angka, laporan penelitian akan berisi kutipan data untuk memberi gambaran mengenai manajemen tenaga pendidik Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini adalah di Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu dan waktu penelitian di mulai dari bulan Maret sampai dengan Mei 2017 pada tahun ajaran 2016/2017 mengenai manajemen tenaga pendidik Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu. Subyek penelitian terdiri dari kepala sekolah, dewan Tenaga Pendidik dan staf, wali murid Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu

C. Setting Penelitian

Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu memiliki Nomor Pokok Sekolah Nasional (NPSN) 60728459, hal ini menunjukkan bahwasanya sekolah tersebut telah terdaftar secara nasional. Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq beralamatkan di Jalan Bhayangkara No. 43 Kelurahan Sidomulyo Kecamatan Gading Cempaka Kota Bengkulu Propinsi Bengkulu. Adapun

status kepemilikan madrasah ini adalah swasta yang berbadan hukum Yayasan Jam'iyah Khatmil Qur'an Ja-alhaq.

D. Sumber Data

Untuk mendapatkan data tersebut peneliti perlu menentukan sumber data dengan baik, karena data tidak akan diperoleh tanpa adanya sumber data. Pemilihan dan penentuan jumlah sumber data tidak hanya didasarkan pada banyaknya informan, tetapi lebih dipentingkan pada pemenuhan kebutuhan data, sehingga sumber data di lapangan bisa berubah-ubah sesuai dengan kebutuhan. Sumber data dalam penelitian ini dapat dibedakan menjadi dua, yaitu manusia (*human*) dan bukan manusia. Sumber data manusia berfungsi sebagai subjek atau informan kunci (*key informant*) dan data yang diperoleh melalui informan berupa *soft data* (data lunak) seperti hasil wawancara dan observasi dengan kepala sekolah, Tenaga Pendidik dan wali siswa Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu.

Sedangkan sumber data bukan manusia berupa dokumen yang relevan dengan permasalahan penelitian, seperti peristiwa atau aktifitas yang ada kaitannya dengan permasalahan penelitian. Data yang diperoleh melalui dokumen bersifat *hard data* (data keras) yang berkenaan dengan data Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu

E. Prosedur Pengumpulan Data

Pada penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data observasi,

wawancara dan dokumentasi. Teknik dokumentasi dan observasi hanya digunakan sebagai pelengkap data. Data yang diambil dalam penelitian ini berupa data yang berhubungan dengan manajemen tenaga pendidik Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu

1. Observasi

Menurut Winarno observasi adalah pengamatan yang dilakukan secara sistematis atas fenomena-fenomena yang diamati dengan dilakukan secara langsung maupun tidak langsung⁴⁸. Observasi dilakukan dengan mengamati langsung semua gejala dan semua peristiwa yang terjadi di lokasi penelitian. Berdasarkan penjelasan pendapat diatas dapat dikatakan bahwa observasi merupakan teknik pengumpulan data yang berperan penting dalam sebuah penelitian. Teknik ini dapat memberikan gambaran nyata terutama perilaku nonverbal yang tentunya merupakan fokus penelitian.

Observasi dilakukan untuk mendapatkan data dan informasi yang diperlukan dan dikumpulkan melalui pengamatan langsung di Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu secara terbuka maupu secara tertutup. Hasil dari pengamatan langsung dibuat catatan lapangan yang harus disusun setelah mengadakan hubungan langsung dengan subyek yang diteliti.

2. Wawancara

Menurut Nazir wawancara adalah proses memperoleh keterangan dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara peneliti dengan

⁴⁸ Winarno, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 1994), h.162

responden⁴⁹. alat. Ciri utama dari wawancara adalah kontak langsung dengan tatap muka antara pencari informasi dan sumber informasi.

Substansi materi dalam wawancara menyangkut antara lain:

- a. Pengalaman dan perbuatan responden yang telah dikerjakan dan lazim dikerjakan dalam menjelaskan manajemen tenaga pendidik Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu
- b. Pendapat, pandangan, tanggapan, laporan atau pikirannya tentang pengelolaan tenaga pendidik Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu.
- c. Pengetahuan, fakta-fakta yang diketahui tentang pengelolaan tenaga pendidik Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu
- d. Penginderaan apa yang dilihat, didengar, dirasakan, dikecap dalam menjelaskan pengelolaan tenaga pendidik Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu
- e. Latar belakang pendidikan, pekerjaan, daerah asal, tempat tinggal, lama berkecimpung di dunia pendidikan.

3. Dokumentasi

Pengumpulan data melalui dokumentasi adalah data yang baik langsung maupun tidak langsung. Dokumentasi yang dilaksanakan dalam penelitian ini adalah dokumentasi suatu peristiwa atau kejadian melalui foto.

⁴⁹ Nazir, *Metode Penelitian* (Jakarta: Gramedia, 2005), h. 193

Nasution mengemukakan foto yang digunakan dalam penelitian ini merupakan foto penelitian naturalistik dan foto bukan hanya sekedar gambar karena banyak hal yang bisa digali dari foto itu bila kita berusaha untuk memperhatikan dengan cermat dalam rangka memahami lebih mendalam⁵⁰.

F. Pengecekan Keabsahan Data

Ada empat kriteria yang dapat digunakan untuk menguji keabsahan data, yaitu derajat kepercayaan (*credibility*), keteralihan (*transferability*), ketergantungan (*dependability*) dan kepastian akan data dan hasil penelitian. Disamping itu juga dilakukan triangulasi. Triangulasi yaitu pemeriksaan silang dari berbagai sumber yang digunakan. Triangulasi yang banyak digunakan adalah triangulasi dengan sumber yaitu membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian.

Lebih jelasnya triangulasi dilakukan dengan jalan 1). membandingkan data hasil wawancara dengan hasil pengamatan, 2). membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi, 3). membandingkan apa yang dikatakan orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakan sepanjang waktu, 4). membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pandangan orang dari berbagai latar belakang, 5). membandingkan

⁵⁰ Nasution, *Metode Penelitian* (Jakarta: Gramedia, 1998), h.87

hasil wawancara dengan isi dokumen yang berkaitan. Trianggulasi dilakukan bersamaan dengan kegiatan pengamatan di lapangan, sehingga peneliti bisa melakukan pencatatan data secara lengkap. Dengan demikian maka data hasil penelitian ini layak untuk dimanfaatkan.

G. Analisis Data

Menurut Muhadjir teknik analisi data penelitian kualitatif dalam pengumpulan datanya menggunakan teknik; editing, kategori, mendisplay data dan penafsiran⁵¹.

1. Editing.

Proses editing adalah proses memperbaiki data serta menghilangkan keraguan. Proses editing dilakukan setelah semua data yang kita kumpulkan melalui kuesioner atau instrument lainnya.

2. Kategori

Tahapan ini dilakukan untuk mengkategorikan dari seperangkat tumpukan data yang disusun atas dasar pemikiran intuisi pendapat atau kriteria tertentu. Jadi data yang sudah diediting dan dipilih-pilih sesuai dengan kategori data yang diperlukan

3. Mendisplay data.

Mendisplay data merupakan sekumpulan informasi tersusun yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan

⁵¹ Muhadjir, *Metode Penelitian Kualitatif*. (Bandung: Alfabeta, 1999), h.30

tindakan. Tahapan ini menyajikan data kedalam berbagai format yang dianggap perlu seperti table, daftar dan sebagainya .

4. Penafsiran.

Tahapan ini merupakan tahapan akhir dalam menganalisis data. Penafsiran data ini merupakan tahapan akhir penyelesaian dan pembahasan yang terinci tentang arti yang sebenarnya dalam temuan-temuan penelitian dari data yang didapatkan dari lapangan akan diberikan penafsiran atau interpretasi sesuai dengan kondisi yang sebenarnya

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Wilayah Penelitian

Madrasah Ibtidaiyah (MI) Plus Ja-alhaq merupakan lembaga pendidikan tingkat dasar yang bernaung di bawah Yayasan Jam`iyyah Khatmil Qur`an Ja-alhaq berada dibawah koordinasi Kementerian Agama Bengkulu dan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Madrasah Ibtidaiyah (MI) Plus Ja-alhaq didirikan pada Mei 2008. Adapun Plus pada Madrasah ini didasarkan atas nilai lebih pada mata pelajaran pondok seperti Yanbu`a, Hadist, Ilmu Nahwu dan Shorof. Kemudian dirancang agar santri beriman dan bertakwa kepada Allah SWT, berakhlak mulia, sehat jasmani dan rohani, dapat berperan aktif dengan sesama makhluk, memiliki dasar-dasar pengetahuan, kemampuan, mengenal dan mencintai bangsa serta kebudayaannya, kreatif dan inovatif. Adapun identitas lengkap mengenai Madrasah Ibtidaiyah (MI) Plus Ja-alhaq, yakni sebagai berikut:

1. Identitas Sekolah

Nama	: Madrasah Ibtidaiyah (MI) Plus Ja-alhaq
NPSN	: 60728459
Izin Operasional	: kd.04/4/pp.00/48/2009
Alamat	
Jalan	: Bhayangkara No.43
Kelurahan	: Sidomulyo
Kecamatan	: Gading Cempaka
Kota	: Bengkulu

Propinsi : Bengkulu

Lembaga Pengelola : Yayasan Jam`iyyah Khatmil Qur`an Ja-alhaq

Waktu Sekolah : Kelas 1 – 2 : 07.30 – 14.00 WIB

Kelas 3 – 6 : 07. 30 – 16.00 WIB

2. Visi dan Misi Madrasah Ja-alhaq

- a. Visi Madrasah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu yaitu menyiapkan generasi muslim yang cerdas intelektual, cerdas emosional, dan cerdas spiritual
- b. Misi Madrasah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu yaitu:
 - 1) Melahirkan lulusan dengan kemampuan standar tuntutan sistem pendidikan nasional, sekaligus mampu menjawab harapan masyarakat dalam bidang keagamaan
 - 2) Menciptakan lulusan berdaya saing tinggi pada jenjang pendidikan selanjutnya.

3. *Quality Assurannce*

Quality Assurannce Madrasah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu, yakni sebagai berikut:

- a. Mempunyai aqidah yang jelas, kuat dan lurus yaitu mengenal dan meyakini rukun iman, hafal serta memahami sifat-sifat wajib bagi Allah SWT dan RosulNya.
- b. Mengetahui dan melaksanakan rukun Islam mulai dari bersuci (thaharah) sampai zakat serta mengetahui tata cara pelaksanaan ibadah haji.
- c. Hafal alquran juz 30 dan menjaga hafalannya.
- d. Hafal doa sehari-hari dan membiasakannya.
- e. Hafal hadis dan mengamalkannya.

- f. Berperilaku terpuji dalam kehidupan sehari-hari serta menghindari perilaku tercela.
- g. Mampu berbahasa Indonesia, berhitung, mengenal bahasa arab dan inggris, mampu menggunakan *computer* (*word* dan *corel draw*), berjiwa sosial dan nasionalisme yang tinggi.
- h. Menjadi pecinta ilmu (manusia pembelajar) dengan :mendengarkan, melihat, membaca dan bertanya.

4. Struktur Kurikulum Madrasah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu

Struktur kurikulum Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu meliputi substansi pembelajaran yang ditempuh dalam satu jenjang pendidikan selama enam tahun mulai dari kelas I sampai dengan kelas VI. Struktur kurikulum Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu berdasarkan standar isi dan standar kompetensi lulusan, yakni sebagai berikut;

- a. Kurikulum Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu memuat 20 mata pelajaran, muatan lokal dan pengembangan diri
- b. Pembelajaran pada kelas I, II, IV, dan V dilaksanakan melalui pendekatan tematik, sedangkan pada kelas III dan VI dilaksanakan melalui pendekatan mata pelajaran
- c. Alokasi waktu satu jam pelajaran 35 menit. Minggu efektif dalam satu tahun pelajaran (dua semester) adalah 43 minggu.

5. Metode Pembelajaran

Adapun metode pembelajaran Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu, yakni sebagai berikut;

- a. Pembelajaran dengan mengedepankan nilai-nilai keimanan dan keislaman sebagai dasar pemberian pelayanan tingkat dasar
 - b. Dikemas dalam *Habitual of Moeslem*
 - c. *Brain Gym, Games and Learning by Playing and Experience*
 - d. *Moving*
 - e. *Education*
 - f. *Challenging*
 - g. *Having Fun*
 - h. Jari Aljabar
6. Desain Pembelajaran

Sebagai upaya menjadikan suasana belajar lebih kreatif dan dinamis, maka Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu mendesain pola pembelajaran yang berpusat kepada siswa, sedangkan Tenaga Pendidik hanya sebagai fasilitator, dengan demikian minat dan bakat yang ada dalam diri siswa dapat terstimulasi untuk muncul secara optimal, sehingga potensi diri siswa dapat segera terpetakan sejak dini untuk kemudian dikembangkan lebih lanjut.

Suasana pembelajaran yang berlangsung didalam kelas maupun diluar kelas yang dinamis, hangat dan penuh keceriaan serta pendekatan-pendekatan yang dilakukan secara personal, membuat siswa secara tidak langsung telah melalui proses *enjoyfull* serta *learning by playing and experinece*, sehingga upaya optimalisasi pembiasaan dan pemunculan siswa serta untuk berakhlaqul karimah dapat dilakukan. Untuk itu secara umum

Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu menggunakan desain pembelajaran aktif.

7. Keadaan Tenaga pendidik

Tenaga pendidik Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu berjumlah 37 orang yang terdiri dari 1 orang staf tata usaha dan 36 orang tenaga pendidik yang berkualifikasi strata 1 (S1) dan strata II (S2) yang sesuai dengan bidang ilmu masing-masing.

Tabel 1
Keadaan Tenaga pendidik

No	Nama	Jabatan	Ijazah Terakhir		
			Tingkat	Jurusan	Tahun
1	Suyanto, M.Pd.I	Kepala Madrasah	S2	Management Pendidikan	2015
2	Anita Anggraini, S.Pd.I	Staf Kesiswaan	S1	PAI	2014
3	Nani Purnama Sari, S.Th.I	Tenaga Pendidik	S1	Ilmu Al-Qur'an dan Hadist	2013
4	Endang Suarni, M.Pd.I	Waka Madrasah	S2	PAI	2009
5	Putri Sumariyani, S.Pd.I	Tenaga Pendidik	S1	PAI	2011
6	Lina Berti Wulandari, S.Kom	Tenaga Pendidik	S1	Teknik Informatika	2010
7	Eka Oktalina, S.Pd.I	Staf Kesiswaan	S1	PAI	2009
8	Bairah, S.Pd.I	Bendahara	S1	PGMI	2010
9	Neni Nuraeni, S.Pd	Tenaga Pendidik	S1	Bhs. Inggris	2010
10	Nurhikma, S.Pd.I	Staf Kurikulum	S1	PAI	2010
11	Ridanti Sumariyensi, S.Pd	Tenaga Pendidik	S1	Bhs. Inggris	2012
12	Zainal Arifin	Tenaga Pendidik	Ponpes	-	-
13	Alen Manggola	Tenaga Pendidik	MAN	-	-
14	Asep Sunandar, S.Ag	Tenaga Pendidik	S1	Ilmu Al-Qur'an dan Hadist	2017
15	Tita Suzana, S.Pd	Tenaga Pendidik	S1	Matematika	2013

16	Purnama Sari, M.Pd.I	Tenaga Pendidik	S2	MPI	2014
17	Pika Purnama Sari, S.Pd	Staf Kurikulum	S1	Matematika	2014
18	Rina Rizana, S.Pd.I	Tenaga Pendidik	S1	PGMI	2014
19	Yuni Artati, S.Pd.I	Tenaga Pendidik	S1	PGMI	2014
20	Nora Mustika Damanik, S.Pd.I	Tenaga Pendidik	S1	PAI	2015
21	Siti Zuliana, S.Pd	Tenaga Pendidik	S1	Bhs. Inggris	2015
22	Siti Aminah, S.Pd.I	Tenaga Pendidik	S1	PBA	2015
23	Yulia Hasrin, S.Pd.I	Tenaga Pendidik	S1	PGMI	2015
24	Eldeta Marinda, S.Pd.I	Tenaga Pendidik	S1	PAI	2015
25	Karyadi Saputra, S.Pd.I	Tenaga Pendidik	S1	PAI	2015
26	Tohirin, S.Pd.I	Tenaga Pendidik	S1	PAI	2010
27	Enny Nurmalasari, S.Si	Tenaga Pendidik	S1	Fisika	2015
28	Fitria Andeni, S.Sos.I	Tenaga Pendidik	S1	PAI	2015
29	Yestri Hidayati, S.Pd	Tenaga Pendidik	S1	Kimia	2015
30	Riska Indriyani, S.Pd.I	Tenaga Pendidik	S1	PGMI	2015
31	Beti Desti Yani, S.Pd.I	Tenaga Pendidik	S1	PGMI	2015
32	Vetty, S.Pd.I	Tenaga Pendidik	S1	PAI	2009
33	Indah Cempaka, M.Pd.Si	Tenaga Pendidik	S2	Pendidikan Science	2015
34	Nuryamin	Staf TU	SMK	-	-
35	Yanti Purnama Sari, S.Pd	Tenaga Pendidik	S1	PGMI	2016
36	Hairun Nisa, S.Pd	Tenaga Pendidik	S1	PAI	2016
37	Habib Sholeh	Tenaga Pendidik Bantu	MA	-	-

Sumber: Tata Usaha MI Ja-alhaq Kota Bengkulu

8. Keadaan Siswa

Adapun jumlah siswa Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu yakni 205 orang laki-laki dan 184 orang perempuan, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini

Tabel 2
Keadaann Siswa

No	Kelas	Jenis Kelamin	
		Laki-Laki	Perempuan
1	I	26	29
2	II	47	41
3	III	50	24
4	IV	31	31
5	V	34	33
6	VI	17	26
	Jumlah	205	184

Sumber: Tata Usaha MI Ja-alhaq Kota Bengkulu

B. Hasil Penelitian

1. Perencanaan Tenaga Pendidik

- a. Ratio jumlah siswa dan Tenaga Pendidik dalam pelaksanaan proses belajar dan mengajar

Ratio jumlah siswa dan Tenaga Pendidik harus diperhatikan dengan baik oleh pihak pengelola madrasah dalam peningkatan kualitas dan mutu sekolah yang baik. Jika jumlah siswa dan Tenaga Pendidik tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, maka akan berdampak pada kualitas dan layanan kepada siswa dalam proses belajar dan mengajar. Hasil wawancara dengan kepala sekolah (Suyanto, S.Th.I, M.Pd.I) Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu adalah sebagai berikut;

Ratio antara siswa dan Tenaga Pendidik Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu adalah 2 orang Tenaga Pendidik berbanding 22 orang siswa dalam satu kelas, sehingga proses pembelajaran dapat berjalan dengan efektif dan efisien dan sesuai dengan standar yang telah ditentukan⁵²

⁵² Wawancara dengan Kepala Sekolah (Suyatno, 8 Maret 2017)

Dengan ratio antara siswa dengan Tenaga Pendidik yang tercukupi dengan baik, maka akan memberikan pelayanan pendidikan dan pengajaran yang baik pula kepada siswa dan Tenaga Pendidik juga dapat memberikan pengajaran dan pendidikan dengan maksimal kepada siswa. Hasil wawancara dengan Tenaga Pendidik (Emy Nurmalasari, S.Si) Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu adalah sebagai berikut

Perbandingan Tenaga Pendidik dan siswa (2/22) memberikan kemudahan bagi kami sebagai tenaga pendidik dalam menyampaikan materi pembelajaran, sebab siswa memiliki karakter dan beragam yang bervariasi dalam kemampuan, perilaku dan latar belakang keluarga yang beragam⁵³

Siswa memiliki karakter dan kemampuan yang bervariasi, hal ini menuntut Tenaga Pendidik untuk memahami kondisi dan keadaan siswa masing-masing, sehingga potensi siswa dapat dikembangkan dengan baik. Hasil wawancara dengan Tenaga Pendidik (Siti Aminah, S.Pd.I) Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu sebagai berikut:

Ratio antara Tenaga Pendidik dan siswa (2/22) sangatlah membantu kami sebagai Tenaga Pendidik dalam memberikan pelayanan yang terbaik kepada siswa, siswa membutuhkan pelayanan yang maksimal dari Tenaga Pendidik dalam menerima materi pembelajaran dan pendidikan akhlak di sekolah⁵⁴

Memang dengan didampingi oleh dua orang Tenaga Pendidik di dalam kelas, dapat memberikan pelayanan maksimal kepada siswa dalam menerima materi pembelajaran di sekolah. Ketentuan (2/22)

⁵³ Wawancara dengan Tenaga Pendidik (Emy Nurmalasari, 9 Maret 2017)

⁵⁴ Wawancara dengan Tenaga Pendidik (Siti Aminah, 9 Maret 2017)

telah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh pemerintah dalam hal ini dinas pendidikan dan kebudayaan. Hasil wawancara dengan staf tata usaha (Nuryamin) Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu adalah sebagai berikut:

Memang ketentuan (2/22) sangatlah maksimal dalam memberikan pelayanan pendidikan dan pengajaran kepada siswa terutama dalam proses belajar dan mengajar, hal ini sangatlah mempengaruhi kepada kualitas dan layanan pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu⁵⁵

Pelayanan pendidikan dan pengajaran kepada siswa sangatlah penting dalam proses belajar dan mengajar, dengan ratio Tenaga Pendidik dan siswa (2/22) sangatlah relevan dalam proses belajar dan mengajar di Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu dan telah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

Disamping itu kepala madrasah memetakan kebutuhan Tenaga Pendidik dan karyawan berdasarkan spesifikasi dan keahlian yang dibutuhkan madrasah 2 (dua) bulan sebelum semester ganjil/genap berakhir dan mengajukan surat permohonan kebutuhan Tenaga Pendidik/karyawan kepada penTenaga Pendidiks yayasan.

PenTenaga Pendidiks yayasan mengeluarkan kebijakan perihal penerimaan Tenaga Pendidik dan karyawan minimal 1 minggu setelah surat permohonan diterima. Kemudian kepala madrasah mengumumkan tentang adanya lowongan pekerjaan secara luas melalui brosur pengumuman, dan media sosial maupun secara lisan

⁵⁵ Wawancara dengan Tenaga Kependidikan (Nuryamim, 10 Maret 2017)

minimal 1 hari setelah yayasan mengeluarkan kebijakan. Lama pendaftaran penerimaan Tenaga Pendidik/karyawan $\pm$ 3 (tiga) minggu

b. Menempatkan tenaga pendidik berdasarkan latar belakang pendidikan

Menempatkan tenaga pendidik berdasarkan latar belakang pendidikan sangatlah penting bagi sekolah, sebab tenaga pendidik merupakan ujung tombak keberhasilan peserta didik dalam mencapai prestasi akademik maupun non akademik. Hasil wawancara dengan kepala sekolah (Suyanto, S.Th.I, M.Pd.I) Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu adalah sebagai berikut:

Kami menempatkan Tenaga Pendidik yang berlatar belakang pendidikan (PGMI) pendidikan Tenaga Pendidik madrasah ibtidaiyah pada jenjang kelas 1 sampai dengan kelas 3 dan untuk Tenaga Pendidik bidang studi ditempatkan pada kelas 4 sampai dengan 6⁵⁶

Diutamakan Tenaga Pendidik berlatar belakang pendidikan Tenaga Pendidik madrasah ibtidaiyah (PGMI) yang benar-benar fokus dalam memberikan pengajaran dan pendidikan kepada siswa Madrasah Ibtidaiyah (MI). Disamping Tenaga Pendidik berlatar belakang pendidikan (PGMI) disiapkan juga Tenaga Pendidik mata pelajaran lainya pada jenjang kelas 4 sampai dengan 6. Hasil wawancara dengan Tenaga Pendidik (Ridanti Sumaryensi, S.Pd) Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu, sebagai berikut:

Ya, kami sebagai Tenaga Pendidik yang berlatar belakang pendidikan Tenaga Pendidik madrasah ibtidaiyah (PGMI) ditempatkan pada kelas 1 sampai dengan 3, sedangkan pada kelas 4 sampai dengan 6 Tenaga Pendidik bidang studi,

⁵⁶ Wawancara dengan kepala sekolah (Suyanto, 8 Maret 2017)

sehingga dalam menjalankan tugas, sesuai dengan latar belakang pendidikan masing-masing⁵⁷

Memang dalam menjalankan tugas terutama dalam memberikan pendidikan dan pengajaran sesuai dengan latar belakang pendidikan, agar yang akan disampaikan kepada siswa, dapat tersalurkan dengan baik dan siswa mudah dalam memahami materi pembelajaran yang diberikan oleh Tenaga Pendidiknya. Hasil wawancara dengan staf tata usaha (Pika Purnamasari, S.Pd) Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu adalah sebagai berikut:

Kami sangat menekankan untuk menempatkan Tenaga Pendidik sesuai dengan latar belakang pendidikannya, agar dalam menjalankan tugasnya, yakni mendidik dan mengajar dapat dilakukan secara profesional⁵⁸

Memang Tenaga Pendidik yang profesional harus memenuhi kualifikasi akademik sarjana strata 1 (S1) yang linear dengan bidang studi yang diampuh. Untuk pendidikan madrasah ibtidaiyah memang harus ditempatkan dari Tenaga Pendidik yang berlatar belakang pendidikan strata 1 (S1) pendidikan Tenaga Pendidik madrasah ibtidaiyah (PGMI), sehingga ketentuan yang telah ditetapkan oleh pemerintah sebagai Tenaga Pendidik yang profesional dapat terlaksana dengan baik. Hasil wawancara dengan Tenaga Pendidik (Yuni Artati, S.Pd.I) Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu adalah sebagai berikut:

Ya, kami dapat melaksanakan tugas sepenuh hati, jika ditempatkan atau diberikan materi pembelajaran sesuai dengan bidang kemampuan kami masing-masing, hal ini dapat

⁵⁷ Wawancara dengan Tenaga Pendidik (Ridanti Sumaryensi, 9 Maret 2017)

⁵⁸ Wawancara dengan Tenaga Kependidikan (Pika Purnama Sari, 8 Maret 2017)

membantu dalam kelancaran proses belajar dan mengajar di dalam kelas⁵⁹

Kemampuan dan latar belakang pendidikan Tenaga Pendidik, sangatlah diperhatikan di Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu dalam rangka mendukung proses belajar dan mengajar dengan baik, sehingga dapat berdampak pada pencapaian prestasi belajar siswa baik secara akademik maupun non akademik.

c. Dilakukan *test* kompetensi dalam merekrut tenaga pendidik

Memang diperlukan *test* kompetensi dalam merekrut calon Tenaga Pendidik, agar Tenaga Pendidik dalam menjalankan tugasnya dapat benar-benar profesional dan memiliki kemampuan dalam memberikan pengajaran dan pendidikan kepada siswa. Hasil wawancara dengan kepala sekolah (Suyanto, S.Th.I, M.Pd.I) Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu adalah sebagai berikut:

Ada beberapa tahapan-tahapan dalam menyeleksi Tenaga Pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu, yakni tahap *test* kemampuan baca tulis alqur`an dan *test micro teaching*. Tahap awal dilakukan oleh pihak sekolah dan kemudian keputusan terakhir dari pihak yayasan⁶⁰

Kemampuan baca tulis al-qur`an merupakan kompetensi dasar bagi Tenaga Pendidik Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu, Kemudian *test micro teaching* yang merupakan *test* mengajar, sehingga dapat terlihat skill dan kemampuan Tenaga Pendidik dalam menyampaikan materi pelajaran di depan kelas dan

⁵⁹ Wawancara dengan Tenaga Pendidik (Yuni Artati, 8 Maret 2017)

⁶⁰ Wawancara dengan Kepala Sekolah (Suyanto, 8 Maret 2017)

kemudian menggunakan media pembelajaran sebagai alat untuk menarik perhatian siswa selama proses belajar dan mengajar. Hasil wawancara dengan Tenaga Pendidik (Karyadi Putra, S.Pd.I) Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu, yakni sebagai berikut;

Perekrutan Tenaga Pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu sangat diutamakan kepada kemampuan baca tulis al-qur`an dan kemudian kemampuan dalam mengajar di dalam kelas, sehingga hal ini menjadi bekal bagi Tenaga Pendidik dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya masing-masing⁶¹

Dalam perekrutan Tenaga Pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu, sangat menekankan kepada baca tulis al-qur`an, sebab Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu merupakan sekolah berbasis agama, yang sesuai dengan visinya, yakni menyiapkan generasi muslim yang cerdas intelektual, cerdas emosional, dan cerdas spiritual. Hasil wawancara dengan kepala TU (Nuryamin) Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu, yakni sebagai berikut;

Dalam perekrutan Tenaga Pendidik sangatlah diutamakan *test* kemampuan baca tulis al-quran, sebab salah satu *quality assurance* yang kami tetapkan adalah siswa hafal alquran juz 30 dan menjaga hafalannya, kemudian hafal doa sehari-hari dan membiasakannya, dan hafal hadis dan mengamalkanya, sehingga menuntut tenaga pendidik memiliki kemampuan baca-tulis al-qur`an⁶²

Kemampuan Tenaga Pendidik dalam membaca dan tulis al-qur`an sangatlah menunjang dalam mencapai misi Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu, yakni melahirkan lulusan

⁶¹ Wawancara dengan Tenaga Pendidik (Karyadi Putra, 10 Maret 2017)

⁶² Wawancara dengan Tenaga Kependidikan (Nuryamin, 10 Maret 2017)

dengan kemampuan standar tuntutan sistem pendidikan nasional, sekaligus mampu menjawab harapan masyarakat dalam bidang keagamaan dan menciptakan lulusan berdaya saing tinggi pada jenjang pendidikan selanjutnya. Hasil wawancara dengan Tenaga Pendidik (Siti Zulaina, S.Pd) Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu, yakni sebagai berikut:

Kemampuan bagi Tenaga Pendidik dalam membaca dan menulis al-qur`an sangatlah relevan dalam mencapai visi dan misi Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu⁶³

Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu dalam perekrutan Tenaga Pendidik melakukan *test* kemampuan baca-tulis al-qur`an dan *test micro teaching* dalam menyampaikan materi pembelajaran. Kedua *test* tersebut sebagai modal bagi Tenaga Pendidik dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai tenaga pengajar dan pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu

- d. Mempersyaratkan Surat Keterangan Catatan Kriminal (SKCK) dari pihak berwajib

Surat Keterangan Catatan Kriminal (SKCK) dari pihak kepolisian sangatlah penting untuk mengetahui rekam jejak kriminal calon Tenaga Pendidik yang akan direkrut, sebab Tenaga Pendidik merupakan teladan yang patut di contoh, maka dari itu Tenaga Pendidik harus bebas dari perkara hukuman pidana maupun perdata. Hasil wawancara dengan kepala sekolah (Suyanto, S.Th.I, M.Pd.I)

⁶³ Wawancara dengan Tenaga Pendidik (Siti Zulaina, 9 Maret 2017)

Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu, yakni sebagai berikut:

Perekrutan tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu, tidak memerlukan Surat Keterangan Catatan Kriminal (SKCK) dari pihak kepolisian, syarat yang sangat ditekankan adalah kemampuan baca-tulis al-qur`an dan *micro teaching*⁶⁴

Surat Keterangan Catatan Kriminal (SKCK) dari pihak kepolisian, tidak diperlukan bagi pelamar untuk direkrut menjadi tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu cukup melampirkan berkas ijazah dan nilai, kemudian surat lamaran dan pas foto dan di *test* dengan kemampuan baca tulis-al-qur`an dan kemampuan *micro teaching*. Hasil wawancara dengan kepala tata usaha (Nuryamin) Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu, yakni sebagai berikut;

Kami tidak mempersyaratkan bagi pelamar untuk direkrut menjadi tenaga pendidik berupa berkas Surat Keterangan Catatan Kriminal (SKCK) dari pihak kepolisian⁶⁵

Adapun persyaratan rekrutmen tenaga pendidik Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu, yakni sebagai berikut

- 1) Beragama Islam
- 2) Sehat Jasmani dan Rohani
- 3) Pelamar telah menyelesaikan pendidikan minimal Strata 1 (S1) PGMI atau pendidikan khusus yang diperlukan
- 4) Nilai Indeks Prestasi minimal 3,00
- 5) Memiliki kemampuan baca, tulis Al-Qur`an yang baik dan benar

⁶⁴ Wawancara dengan Kepala Sekolah (Suyanto, 8 Maret 2017)

⁶⁵ Wawancara dengan Tenaga Kependidikan (Nuryamin, 10 Maret 2017)

- 6) Penampilan sesuai dengan syariat Islam
- 7) Membuat Daftar Riwayat Hidup (*Curriculum Vitae*) dan 8) ketentuan dan syarat lain yang ditetapkan Madrasah dan PenTenaga Pendidiks Yayasan.

Sedangkan tenaga pendidikan sebagai berikut

- 1) Beragama Islam
 - 2) Sehat Jasmani dan Rohani
 - 3) Pelamar telah menyelesaikan pendidikan minimal MAN/SLTA sederajat
 - 4) Sesuai dengan spesifikasi dan keahlian yang telah ditentukan
 - 5) Memiliki kemampuan baca, tulis Al-Qur'an yang baik dan benar
 - 6) Penampilan sesuai dengan syariat Islam
 - 7) Membuat Daftar Riwayat Hidup (*Curriculum Vitae*)
 - 8) Ketentuan dan syarat lain yang ditetapkan Madrasah dan PenTenaga Pendidiks Yayasan.
- e. Memperhatikan rekam jejak calon tenaga pendidik

Rekam jejak Tenaga Pendidik sebelum direkrut sangatlah perlu diperhatikan oleh pihak pengelola sekolah. Sebab Tenaga Pendidik memiliki latar belakang dan pengalaman masa lalu yang berbeda-beda, sehingga membutuhkan penelusuran lebih mendalam mengenai Tenaga Pendidik yang akan direkrut. Hasil wawancara dengan kepala sekolah (Suyanto, S.Th.I, M.Pd.I) Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu, yakni sebagai berikut:

Ya, kami mencari info melewati teman dekatnya atau dari informasi yang lain atau yang mengenali tenaga pendidik yang

akan melamar menjadi tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu⁶⁶

Rekam jejak calon tenaga pendidik memang perlu dilakukan penelusuran mendalam, sebab tenaga pendidik merupakan salah satu unsur ataupun komponen dalam pencapaian kemajuan sekolah. Jika tenaga pendidik memiliki rekam jejak yang kurang baik, maka akan dapat berdampak pada rendahnya kualitas dan mutu sekolah. Hasil wawancara dengan kepala tata usaha (Nuryamin) Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu, yakni sebagai berikut:

Kami menelusuri kondisi dan keadaan calon tenaga pendidik melalui wawancara, sehingga kami mendapatkan informasi sejauhmana kondisi dan keadaan calon tenaga pendidik⁶⁷

Dengan wawancara mendalam terhadap calon tenaga pendidik, dapat diketahui data dan kondisi maupun pengalaman calon tenaga pendidik sebelum mereka memasukkan lamaran ke Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu. Hasil wawancara dengan Tenaga Pendidik (Ridanti Sumaryensi, S.Pd) Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu, yakni sebagai berikut:

Ya kami waktu masuk ke Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu, di *test* wawancara, sehingga informasi mengenai kemampuan dan pengalaman sangatlah dibutuhkan dalam penerimaan calon tenaga pendidika dan kependidikan⁶⁸

Tenaga pendidik merupakan teladan bagi siswa, sehingga sanagatlah diperlukan tenaga pendidikan yang memiliki integritas, adil, jujur, dapat dipercaya dan memiliki pengalaman terutama dalam

⁶⁶ Wawancara dengan Kepala Sekolah (Suyanto, 8 Maret 2017)

⁶⁷ Wawancara dengan Tenaga Kependidikan (Nuryamin, 10 Maret 2017)

⁶⁸ Wawancara dengan Tenaga Pendidik (Ridanti Sumaryensi, 9 Maret 2017)

memberikan penagajian dan pendidikan kepada siswa. Melalui rekam jejak merupakan salah satu cara untuk melihat keadaan dan kondisi tenaga pendidik yang akan masuk ke sekolah untuk menjadi Tenaga Pendidik dan staf tata usaha. Hasil wawancara seorang Tenaga Pendidik (Ikhsanudin, S.Pd.I) Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu, yakni sebagai berikut:

Memang benar dengan rekam jejak, maka akan di dapat kondisi dan keadaan Tenaga Pendidik sebelum bergabung menjadi tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu⁶⁹

Pada Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu dilakukan rekam jejak kepada calon tenaga pendidik baik melalui wawancara kepada calon tenaga pendidik maupun dengan pencarian informasi dengan teman dekat yang dikenal dan dapat memberikan informasi mengenai kondisi, keadaan dan pengalaman calon tenaga pendidik

2. Pelaksanaan Tenaga Pendidik

a. Rekrutmen tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Ja-alhaq Kota Bengkulu

Dalam merekrut tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Ja-alhaq Kota Bengkulu tentunya memiliki pola dan mekanisme, yakni

- 1) Seleksi administrasi berkas lamaran pekerjaan
- 2) Seleksi awal dilaksanakan setelah pelamar lulus pada seleksi administrasi, seleksi ini meliputi *test* kemampuan baca al-qur'an

⁶⁹ Wawancara dengan Tenaga Pendidik (Ikhsanudin, 8 Maret 2017)

dan *test micro teaching* untuk pelamar Tenaga Pendidik. Seleksi awal ini dilaksanakan oleh madrasah

- 3) Seleksi akhir dilaksanakan setelah pelamar lulus seleksi awal. Seleksi ini dilaksanakan oleh yayasan.

Hasil wawancara dengan kepala sekolah (Suyanto, S.Th.I, M.Pd.I) Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu, yakni sebagai berikut:

Persyaratan rekrutmen tenaga pendidik Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu, yakni sebagai berikut; 1) Beragama Islam, 2) Sehat jasmani dan rohani, 3) Pelamar telah menyelesaikan pendidikan minimal Strata 1 (S1) PGMI atau pendidikan khusus yang diperlukan, 4) nilai indeks prestasi minimal 3,00, 5) memiliki kemampuan baca, tulis al-qur'an yang baik dan benar, 6) penampilan sesuai dengan syariat Islam, 7) membuat daftar riwayat hidup (*Curriculum Vitae*) dan 8) ketentuan dan syarat lain yang ditetapkan madrasah dan penTenaga Pendidiks yayasan

Sedangkan tenaga pendidikan sebagai berikut; 1) beragama Islam, 2) sehat jasmani dan rohani, 3) pelamar telah menyelesaikan pendidikan minimal MAN/SLTA sederajat, 4) sesuai dengan spesifikasi dan keahlian yang telah ditentukan, 5) memiliki kemampuan baca, tulis al-qur'an yang baik dan benar, 6) penampilan sesuai dengan syariat Islam, 7) membuat daftar riwayat hidup (*Curriculum Vitae*), 8) ketentuan dan syarat lain yang ditetapkan madrasah dan penTenaga Pendidiks ayasan⁷⁰

Dalam rekrutmen tenaga pendidik tentunya memiliki kretaria dan persyaratan yang harus dipersiapkan oleh calon pelamar tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq. Agar tenaga pendidik yang telah direkrut dan lulus seleksi, dapat bekerja secara profesional. Hasil wawancara dengan staf tata usaha (Nuryamin) Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq, yakni sebagai berikut:

⁷⁰ Wawancara dengan Kepala Sekolah (Suyanto, 8 Maret 2017)

Proses seleksi sangatlah penting untuk mendapatkan tenaga pendidik yang profesional, dimulai dari seleksi berkas, *test* kemampuan baca tulis al-qur`an sampai dengan *test micro teaching*⁷¹

Proses seleksi sangatlah penting dalam mendapatkan tenaga pendidik yang profesional. Tahapan-tahapan dalam proses perekrutan tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq kota bengkulu harus dilalui dengan baik bagi para calon tenaga pendidik Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu. Hasil wawancara dengan Tenaga Pendidik (Endang Suarni, M.Pd.I) Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu., yakni sebagai berikut:

Ya, saya waktu melamar untuk menjadi calon tenaga pendidik melalui beberapa tahapan-tahapan seperti seleksi berkas atau administrasi, *test* kemampuan membaca dan menulis alqur`an dan *micro teaching*⁷²

Pola rekrutmen tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu yakni

- 1) Seleksi administrasi berkas lamaran pekerjaan
- 2) Seleksi awal dilaksanakan setelah pelamar lulus pada seleksi administrasi, seleksi ini meliputi *test* kemampuan baca al-Qur`an dan *test micro teaching* untuk pelamar Tenaga Pendidik. Seleksi Awal ini dilaksanakan oleh madrasah
- 3) Seleksi akhir dilaksanakan setelah pelamar lulus seleksi awal. Seleksi ini dilaksanakan oleh yayasan.

- b. Pembinaan dan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi tenaga pendidik

⁷¹ Wawancara dengan Tenaga Kependidikan (Nuryamin, 10 Maret 2017)

⁷² Wawancara dengan Tenaga Pendidik (Endang Suarni, 9 Maret 2017)

Dalam meningkatkan kompetensi Tenaga Pendidik Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu mengadakan pelatihan dan pembinaan kepada Tenaga Pendidik agar Tenaga Pendidik dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan baik. Hasil wawancara dengan kepala sekolah (Suyanto, S.Th.I, M.Pd.I) Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu, yakni sebagai berikut:

Ya, pembinaan dari kepala madrasah dan Tenaga Pendidik-Tenaga Pendidik yang senior yaitu dengan menggunakan metode *yanbu'a*, seperti membaca al-qur'an mengkaji kitab fathul qorib dan matan takrib yang dilaksanakan secara terjadwal, kemudian pembinaan dari yayasan dilaksanakan satu bulan sebanyak 2 kali, rutin pelatihan kurikulum 2013 dan seminar pengembangan mutu Tenaga Pendidik yang profesional⁷³

Memang sangatlah dibutuhkan pelatihan dan pembinaan bagi Tenaga Pendidik dalam mengembangkan potensi Tenaga Pendidik, sehingga keprofesionalan Tenaga Pendidik dapat meningkat dan sangat berpengaruh terhadap kualitas belajar dan mengajar di dalam kelas. Kemudian Tenaga Pendidik harus menyadari bahwasanya perkembangan ilmu pengetahuan sangatlah cepat sekali mengalami perkembangan. Hasil wawancara dengan Tenaga Pendidik (Emy Nurmalasari, S.Si) Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu, yakni sebagai berikut;

Ya, kami sangatlah diharuskan oleh pengelola untuk mengembangkan diri, melalui pelatihan dan pembinaan dalam upaya meningkatkan keprofesionalan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi sebagai tenaga pengajar dan pendidikan⁷⁴

⁷³ Wawancara dengan Kepala Sekolah (Suyanto, 8 Maret 2017)

⁷⁴ Wawancara dengan Tenaga Pendidik (Emy Nurmalasar, 9 Maret 2017)

Perkembangan perilaku anak didik semakin cepat, seiring dengan perkembangan zaman, maka dari itu Tenaga Pendidik harus *update* akan perkembangan ilmu pengetahuan dan juga menggunakan pendekatan pembelajaran yang bervariasi yang sesuai dengan kondisi siswa, maka sangatlah diperlukan pendidikan dan pelatihan bagi Tenaga Pendidik dalam upaya mengembangkan potensi kreativitas Tenaga Pendidik dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai tenaga pengajar dan pendidik. Hasil wawancara dengan staf tata usaha (Nuryamin) Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu, yakni sebagai berikut:

Kami sangatlah menekankan kepada Tenaga Pendidik untuk *update* informasi tentang perkembangan ilmu pengetahuan, melalui pendidikan dan pelatihan dalam mengembangkan kreatifitas Tenaga Pendidik dan tenaga pendidikan⁷⁵

Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu memberikan pembinaan kepada Tenaga Pendidik dengan metode *yanbu'a*, seperti membaca al-qur'an mengkaji kitab fathul qorib dan matan takrib yang dilaksanakan secara terjadwal, kemudian pembinaan dari yayasan dilaksanakan satu bulan sebanyak 2 kali, rutin pelatihan kurikulum 2013 dan seminar pengembangan mutu Tenaga Pendidik yang profesional

c. Sanksi kepada tenaga pendidik yang melanggar peraturan sekolah

Pemberian sanksi kepada tenaga pendidik semata-mata untuk menegakkan kedisiplinan di sekolah, agar tenaga pendidik dapat

⁷⁵ Wawancara dengan Tenaga Kependidikan (Nuryamin, 10 Maret 2017)

bekerja secara optimal dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya dengan baik. Jika tenaga pendidik memiliki kesalahan, maka diberikan sanksi yang setimpal dan jika tidak melanggar diberikan motivasi agar tenaga pendidik lebih kreatif dalam menjalankan tugasnya. Hasil wawancara dengan kepala sekolah Madrasah (Suyanto, S.Th.I, M.Pd.I) Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu, yakni sebagai berikut:

Selama bertugas sebagai kepala sekolah belum ada pelanggaran yang dilakukan tenaga pendidik, saya selalu melakukan pendekatan persaudaraan sehingga Tenaga Pendidik dan TU menjalankan tugasnya atas kesadaran, bukan atas keterpaksaan kepala sekolah⁷⁶

Memang sangatlah diperlukan pendekatan-pendekatan kepada tenaga pendidik agar tidak terpaksa dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Jika terkesan terpaksa dalam menjalankan tugasnya, maka tenaga pendidik akan melakukan kesalahan dan dapat merugikan pihak sekolah dan dapat berdampak pada penurunan kualitas dan mutu sekolah. Hasil wawancara dengan Tenaga Pendidik (Siti Aminah, S.Pd.I) Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu, yakni sebagai berikut:

Memang kami membuat pernyataan, jika melakukan kesalahan siap di sanksi, namun sejauh ini kami menjalankan tugas dengan ikhlas dan penuh dedikasi, tiada unsur paksaan, sehingga kami merasa nyaman, aman dan tenteram dalam menjalankan tugas⁷⁷

Dalam menjalankan tugas memang harus ikhlas dan sabar, agar dalam menjalankan tugas dapat melakukannya dengan baik, namun

⁷⁶ Wawancara dengan Kepala Sekolah (Suyanto, 8 Maret 2017)

⁷⁷ Wawancara dengan Tenaga Pendidik (Siti Aminah, 9 Maret 2017)

terkadang haru bijak juga, sebab manusia tidak luput dari kesalahan ataupun kehilapan, maka dari itu pihak pengelola sekolah harus bijak untuk memberikan sanksi kepada tenaga pendidik. Hasil wawancara dengan kepala tata usaha (Nuryamin) Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu, yakni sebagai berikut:

Ya, kami membuat lembar pernyataan kepada tenaga pendidik dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya masing-masing, agar tenaga pendidik dapat menjalankan tugasnya dengan baik⁷⁸

Kepala sekolah Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu selama bertugas tidak pernah mengalami bahwasanya tenaga pendidik melakukan pelanggaran, sebab kepala sekolah menggunakan pendekatan persaudaraan sehingga Tenaga Pendidik dan TU menjalankan tugasnya atas kesadaran, bukan atas keterpaksaan kepala sekolah. Kemudian juga setiap tenaga pendidik membuat pernyataan jika melakukan kesalahan siap menerima sanksi yang setimpal sesuai dengan kesalahan yang telah dilakukan

d. Penerapan kedisiplinan kepada tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Ja-alhaq Kota Bengkulu

Kedisiplinan tenaga pendidik menjadi kunci utama keberhasilan suatu sekolah. Sebab tenaga pendidik dalam hal ini Tenaga Pendidik merupakan *figure* yang diteladani oleh siswa, maka dari itu Tenaga Pendidik menjadi contoh dan teladan bagi siswa di sekolah. Begitu juga kesiapan tenaga kependidikan yang menTenaga Pendidikan administrasi sekolah sangatlah diharapkn demi

⁷⁸ Wawancara dengan Tenaga Kependidikan (Nuryamin, 10 Maret 2017)

tercapainya pengelolaan sekolah dengan baik. Hasil wawancara dengan kepala sekolah (Suyanto, S.Th.I, M.Pd.I) Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu, yakni sebagai berikut:

Ya, saya dengan tegas dalam menegakkan kedisiplinan di sekolah terutama kedisiplinana tenaga pendidik dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya masing-masing⁷⁹

Kedisiplinan merupakan kunci awal dalam keberhasilan, makanya kepala sekolah Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu melakukan dengan tegas kepada warga sekolah untuk menjunjung tinggi kedisiplinan di sekolah Kedisiplinan dalam menjalankan tugas mendidik dan mengajar bagi Tenaga Pendidik, dan kemudian bagi tenaga kependidikan disiplin dalam mengelola administrasi sekolah. Hasil wawancara dengan Tenaga Pendidik (Ridanti, S.Pd) di Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu, yakni sebagai berikut;

Ya, kedisiplinan dalam kehadiran sangatlah diterapkan dengan tegas, kami menggunakan absensi *finger print*, masuk pukul 07.00 – pulang 16.00, sehingga kami benar-benar harus mematuhi peraturan yang telah dibuat oleh sekolah⁸⁰

Kedisiplinan akan kehadiran sangatlah diterapkan dengan baik dan tegas di Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu, seperti penggunaan absensi *finger print* (07.00 – 16.00) harus dipatuhi oleh Tenaga Pendidik. Sedangkan kepala sekolah dengan tegas agar tenaga pendidik selalu disiplin dalam menjalankan tugasnya masing-masing. Hasil wawancara dengan Tenaga Pendidik (Endang Suarni, M.Pd)

⁷⁹ Wawancara dengan Kepala Sekolah (Suyanto, 8 Maret 2017)

⁸⁰ Wawancara dengan Tenaga Pendidik (Ridanti, 9 Maret 2017)

Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu, yakni sebagai berikut;

Kami menggunakan absensi *finger print*, masuk pukul (07.00 – pulang 16.00), sehingga kami benar-benar harus memtauhi peraturan yag telah dibuat oleh sekolah⁸¹

Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu sangat menekan kedisiplinan bagi tenaga pendidik, penerapan kedisiplinan tersebut dengan memanfaatkan teknologi informasi, yakni (*finger print*), sehingga ketika Tenaga Pendidik datang melakukan absensi dan begitu juga jikalau pulang melakukan absensi sesuai dengan jam kepulangan.

e. Memberikan *reward* kepada tenaga pendidik yang berprestasi

Memberikan *reward* atau hadiah merupakan penyemangat bagi tenaga pendidik agar selalu senantiasa bekerja secara optimal dalam menjalankan tugasnya. Kemudian tenaga pendidik yang belum termotivasi, diharapkan dapat bekerja secara baik dan menghasilkan kreatifitas kerja yang baik pula. Hasil wawancara dengan kepala sekolah (Suyanto, S.Th.I, M.Pd.I) Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu, yakni sebagai berikut;

Ya, saya memberikan piagam dan bingkisan kepada tenaga pendidik yang bekerja secara optimal dan begitu juga kreatif dalam menjalankan tugasnya, kemudian bagi yang belum mendapat *reward* atau hadiah, segera belomba-lomba untuk kebagaikan dan kemajuan sekolah⁸²

Pemberian *reward* atau hadiah dilakukan tidak lain dan tidak bukan untuk memacu semangat tenaga pendidik dalam menjalankan

⁸¹ Wawancara dengan Tenaga Pendidik (Endang Suarni, 9 Maret 2017)

⁸² Wawancara dengan Kepala Sekolah (Suyanto, 8 Maret 2017)

tugas pokok dan fungsinya masing-masing. Diharapkan dengan adanya *reward* ataupun hadiah, tenaga pendidik bekerja dengan ikhlas, jujur dan berintegritas, sehingga berdampak baik terhadap kemajuan sekolah. Hasil wawancara dengan kepala tata usaha (Suyanto, S.Th.I, M.Pd.I) Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu, yakni sebagai berikut;

Kami menyediakan *reward* atau hadiah berupa piagam atau bingkisan kepada tenaga pendidik yang memiliki prestasi kerja yang baik dan kreatif dalam menjalankan tugasnya serta disiplin dalam menjalankan tugas⁸³

Disiplin dan semangat kerja tenaga pendidik memang perlu dihargai, sebab tenaga pendidik telah bekerja secara *all out*, sehingga perlu mendapatkan perhatian dan menjadi contoh bagi tenaga pendidik lainnya. Penghargaan yang telah diberikan sangatlah berarti bagi tenaga pendidik untuk kedepannya agar lebih bersemangat dalam menjalankan tugasnya. Hasil wawancara dengan Tenaga Pendidik (Neli Nur`ani, S.Pd) Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu, yakni sebagai berikut;

Ya, kami sebagai Tenaga Pendidik senantiasa sangatlah senang dan puas, jikalau kinerja kami dihargai oleh pengelola sekolah. Sebab kami bekerja dengan senang hati dan tulus dan tidak ada unsur paksaan dalam menjalankannya⁸⁴

Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu memberikan *reward* atau hadiah kepada tenaga pendidik yang berprestasi dalam bekerja seperti pemberian piagam dan bingkisan. Pemberian *reward*

⁸³ Wawancara dengan Kepala Sekolah (Suyanto, 8 Maret 2017)

⁸⁴ Wawancara dengan Tenaga Pendidik (Neli Nura`ini, 10 Maret 2017)

ini semata-mata untuk meningkatkan prestasi kerja tenaga pendidik dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya masing-masing.

3. Kontrol Tenaga Pendidik

a. Memperhatikan tingkah laku tenaga pendidik dalam melaksanakan tugasnya

Tenaga pendidik memiliki karakter dan kepribadian yang bervariasi, sehingga menuntut pemimpin dalam hal ini kepala sekolah untuk mengetahui keadaan dan kondisi tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya masing-masing. Hasil wawancara dengan kepala sekolah (Suyanto, S.Th.I, M.Pd.I) Madrasah Ibtidaiyah Plus Jalahaq Kota Bengkulu, yakni sebagai berikut;

Ya, saya selaku kepala sekolah senantiasa memperhatikan kondisi tenaga pendidik dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya dengan cara keliling ruangan, memeriksa absensi, jurnal pembelajaran dan mengecek perangkat pembelajaran, sehingga tenaga pendidik dapat bekerja secara optimal⁸⁵

Tenaga pendidik juga memiliki kemampuan dan keahlian yang berbeda-beda dalam menjalankan tugasnya, maka dari itu pihak sekolah harus memperhatikan dan mengontrol kemampuan tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya. Hasil wawancara dengan kepala sekolah (Suyanto, S.Th.I, M.Pd.I) Madrasah Ibtidaiyah Plus Jalahaq Kota Bengkulu, yakni sebagai berikut;

Ya, disamping perilaku dan akhlak tenaga pendidik, saya juga mengontrol kemampuan dan keahliannya dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya dengan baik⁸⁶

⁸⁵ Wawancara dengan Kepala Sekolah (Suyanto, 8 Maret 2017)

⁸⁶ Wawancara dengan Kepala Sekolah (Suyanto, 8 Maret 2017)

Disamping kemampuan dan keahlian tenaga pendidik dikontrol akhlak dan tingkah lakunya terutama kepada siswa. Sebab tenaga pendidik terutama Tenaga Pendidik menjadi suri tauladan yang baik terhadap siswa. Siswa akan mencontoh yang dilakukan oleh Tenaga Pendidik di sekolah. Hasil wawancara dengan salah seorang wali murid (Apriza Laila) Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu, yakni sebagai berikut;

Kami mengamati tenaga pendidik Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu memiliki tingkah laku yang baik, baik cara bertutur kata maupun dalam berpakaian dan berbusana rapi yang sesuai dengan syariat Islam⁸⁷

Tenaga pendidik merupakan suri tauladan bagi siswa di sekolah, baik dalam menyampaikan materi pembelajaran dengan tutur kata yang baik dan juga dalam berperilaku. Siswa sangatlah cepat dalam mencontoh yang telah dilakukan oleh Tenaga Pendidik di dalam kelas. Hasil wawancara dengan wali murid (Tri Ramadhaniati) Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu, yakni sebagai berikut;

Kami sangatlah senang dengan tenaga pendidik Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu terutama dalam melayani anak kami selama proses belajar di dalam kelas, sehingga anak kami menjadi tertib, berpengatahuan dan berakhlakul karimah⁸⁸

Tingkah laku tenaga pendidik Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu sangatlah diperhatikan oleh kepala sekolah

⁸⁷ Wawancara dengan Walimurid (Apriza Laila, 22 Maret 2017)

⁸⁸ Wawancara dengan Walimurid (Tri Ramadhanti, 24 Maret 2017)

dalam upaya peningkatan mutu pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu, begitu juga wali murid dapat memberikan informasi ada tingkah laku tenaga pendidik yang kurang sesuai dalam menjalankan tugasnya.

- b. Memberikan teguran secara langsung kepada tenaga pendidik yang melalaikan tugasnya

Dalam menjalankan tugasnya tenaga pendidik pasti ada melakukan kesalahan, sebab manusia tidak lepas dari kesalahan. Namun tenaga pendidik harus meminimalisir tingkat kesalahan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya masing-masing. Hasil wawancara dengan kepala sekolah (Suyanto, S.Th.I, M.Pd.I) Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu, yakni sebagai berikut;

Saya selaku kepala sekolah memberikan teguran kepada tenaga pendidik yang lalai dalam menjalankan tugasnya, namun saya menegur dengan metode dan pendekatan yang lemah lembut, agar tenaga pendidik tidak melalaikan tugasnya lagi⁸⁹

Kepala sekolah selaku pemimpin tertinggi di sekolah harus memberikan teguran yang baik kepada tenaga pendidik yang melalaikan tugasnya. Sebab terkadang manusia tidak luput dari kesalahan, namun sebaiknya tenaga pendidik mampu untuk mengurangi tingkat kesalahannya. Hasil wawancara dengan wali murid (Ibu Lidia) Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu, yakni sebagai berikut;

⁸⁹ Wawancara dengan Kepala Sekolah (Suyanto, 8 Maret 2017)

Jika kami mendapatkan informasi mengenai tenaga pendidik yang lalai dalam menjalankan tugasnya, kami melaporkan kepada kepala sekolah, selaku pemimpin tertinggi di sekolah⁹⁰

Wali murid tentunya mengontrol sesuatu yang telah dilakukan oleh tenaga pendidik di sekolah melalui informasi dari siswa sendiri ataupun wali murid terlihat langsung. Namun wali murid dalam menyampaikan teguran kurang etis langsung kepada tenaga pendidik yang bersangkutan. Wali murid dapat menyampaikannya kepada kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi di sekolah. Hasil wawancara dengan wali murid (Ibu Lidia) Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu, yakni sebagai berikut;

Ya, kami jika melihat tingkah laku yang kurang berkenan dari tenaga pendidik maupun mendapatkan informasi dari siswa, tentunya kami tidak memiliki kewenangan secara langsung menegurnya, namun kami sampaikan kepada pihak yang berwenang di sekolah⁹¹

Kepala sekolah Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu memberikan teguran kepada tenaga pendidik yang melalaikan tugasnya, namun menggunakan pendekatan dan metode persuasif, sehingga tenaga pendidik kedepannya tidak lagi melalaikan tugasnya di sekolah.

c. Mengamati strategi tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya

Selama proses belajar dan mengajar tentunya tenaga pendidik dalam hal ini Tenaga Pendidik memiliki strategi pembelajaran masing-masing, begitunya dengan tenaga kependidikan memiliki strategi dalam melayani siswa dalam berurusan administrasi sekolah.

⁹⁰ Wawancara dengan Walimurid (Lidia, 30 Maret 2017)

⁹¹ Wawancara dengan Walimurid (Lidia, 30 Maret 2017)

Hasil wawancara dengan kepala sekolah (Suyanto, S.Th.I, M.Pd.I) Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu, yakni sebagai berikut;

Ya, saya mengamati perkembangan tenaga pendidik terutama strategi dalam menjalankan tugasnya masing-masing, agar tugas yang telah diberikan dapat terlaksana secara efektif dan efisien⁹²

Dalam menjalankan tugas tentunya membutuhkan strategi yang jitu, agar pekerjaan dapat terlaksana dengan baik, begitu juga tenaga pendidik dan kependidikan dalam menjalankan tugasnya masing-masing membutuhkan strategi agar pekerjaan yang telah diberikan dapat terselesaikan dengan baik. Hasil wawancara dengan kepala sekolah (Suyanto, S.Th.I, M.Pd.I) Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu, yakni sebagai berikut;

Ya, tenaga pendidik harus memiliki strategi yang jitu dalam melaksanakan tugasnya, sehingga beban tugas yang diberikan dapat terlaksana dengan baik dan dapat mendukung dalam mencapai prestasi sekolah baik secara akademik maupun non akademik⁹³

Dengan menggunakan strategi yang jitu sangatlah membantu tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya. Sebab tugas yang dibebankan cukup banyak dalam satu semester, maka dari itu tenaga pendidik hendaknya mampu memetakan setiap pekerjaan dengan membuat *schedule* dan mencapai target pekerjaan, agar beban kerja yang telah diberikan dapat terlaksana secara efektif dan efisien. Hasil

⁹² Wawancara dengan Kepala Sekolah (Suyanto, 8 Maret 2017)

⁹³ Wawancara dengan Kepala Sekolah (Suyanto, 8 Maret 2017)

wawancara dengan wali murid (Apriza Laila) Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu, yakni sebagai berikut;

Saya mendapatkan informasi mengenai tenaga pendidik dari siswa ataupun anak saya di rumah, sehingga saya mendapatkan informasi mengenai kondisi dan keadaan tenaga pendidik dalam menjalani tugasnya⁹⁴

Wali murid selalu mengontrol keadaan tenaga pendidik di sekolah berdasarkan informasi dari siswa, namun yang harus diperhatikan laporan dari siswa perlu dilakukan *cross check* kepada pihak di sekolah, agar laporan yang diberikan kepada siswa benar-benar ada dan sesuai dengan fakta. Hasil wawancara dengan wali murid (Tri Rahmadiniarti) Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu, yakni sebagai berikut;

Ya, saya mendapatkan informasi mengenai tenaga pendidik di sekolah berdasarkan informasi dari anak, namun saya selalu *cross check* terlebih dahulu untuk mencari kebenarannya terlebih dahulu⁹⁵

Kepala sekolah Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu sangatlah memperhatikan strategi tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya, sebab dengan efektif dan efisiennya tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya, maka akan berdampak positif terhadap keberhasilan sekolah dalam mencapai prestasi baik secara akademik maupun non akademik.

- d. Memperhatikan kompetensi tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya masing-masing

⁹⁴ Wawancara dengan Walimurid (Apriza laila, 22 Maret 2017)

⁹⁵ Wawancara dengan Walimurid (Tri Ramadhanti, 24 Maret 2017)

Kompetensi tenaga pendidik memang harus diperhatikan terutama kompetensi pedagogik, profesional, sosial sangatlah diharapkan dalam menjalankan tugasnya, Kompetensi tenaga pendidik sangatlah berdampak positif terhadap keberhasilan sekolah dalam mencapai prestasi baik secara akademik maupun non akademik. Hasil wawancara dengan kepala sekolah (Suyanto, S.Th.I, M.Pd.I) Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu, yakni sebagai berikut;

Ya, saya selaku kepala sekolah sangatlah memperhatikan kompetensi tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya masing-masing, salah satunya mengadakan pelatihan dan pembinaan dalam meningkatkan kompetensi tenaga pendidik⁹⁶

Pihak pengelola harus mampu mengembangkan potensi tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya masing-masing. Dengan pendidikan, pelatihan dan pembinaan terutama kepada tenaga pendidik dalam hal ini Tenaga Pendidik untuk selalu *update* informasi terutama *update* terhadap materi pembelajaran, sehingga muatan materi dapat dikembangkan dengan baik dan siswa mampu menerimanya dengan baik pula. Hasil wawancara dengan kepala sekolah (Suyanto, S.Th.I, M.Pd.I) Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu, yakni sebagai berikut;

Ya, kami menyiapkan pelatihan dan pembinaan terhadap peningkatan kompetensi tenaga pendidik baik secara internal maupun eksternal di luar sekolah⁹⁷

⁹⁶ Wawancara dengan Kepala Sekolah (Suyanto, 8 Maret 2017)

⁹⁷ Wawancara dengan Kepala Sekolah (Suyanto, 8 Maret 2017)

Kompetensi tenaga pendidik sangatlah perlu diperhatikan dengan baik. Sebab orang tua sangatlah memperhatikan kualitas dan mutu tenaga pendidik dalam memberikan pelayanan terbaik kepada siswa. Jika kualitas tenaga pendidik baik di sekolah, maka orang tua akan bertambah kepercayaannya untuk menitipkan anaknya untuk bersekolah. Hasil wawancara dengan wali murid (Apriza Laila) Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu, yakni sebagai berikut;

Ya, kami sangatlah memperhatikan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan di Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu, kami lihat kualifikasi pendidikan telah sesuai dengan standar dan *ratio* antara tenaga pendidik dengan jumlah siswa cukup baik, sehingga setiap siswa mendapatkan pelayanan terbaik di sekolah⁹⁸

Kepercayaan orang tua dalam menitipkan anaknya bersekolah sangatlah penting, maka dalam hal ini pengelolaan tenaga pendidikan dan kependidikan dapat dikelola dengan baik. Sebab tenaga pendidik dalam hal ini Tenaga Pendidik sangatlah penting dalam kesuksesan siswa mencapai prestasi akademik maupun non akademik, begitu juga tenaga kependidikan dapat memberikan pelayanan administrasi terbaik kepada siswa. Hasil wawancara dengan wali murid (Apriza Laila) Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu, yakni sebagai berikut;

Ya, kompetensi tenaga pendidik sangatlah penting bagi kami sebagai orang tua, agar anak didik yang kami titipkan mendapatkan ilmu pengetahuan dan berakhlak mulia⁹⁹

⁹⁸ Wawancara dengan Walimurid (Apriza Laila, 22 Maret 2017)

⁹⁹ Wawancara dengan Walimurid (Apriza Laila, 22 Maret 2017)

Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu sangatlah fokus terhadap peningkatan kompetensi Tenaga Pendidik dengan cara melakukan pelatihan dan pembinaan secara rutin baik di *internal* sekolah maupun *eksternal*. Sehingga kompetensi tenaga pendidik selalu meningkat dan dapat memberikan pelayanan terbaik kepada siswa dan dapat berdampak pada prestasi belajar siswa baik secara akademik maupun non akademik.

- e. Memberikan saran ataupun masukan kepada tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya.

Saran dan masukan sangatlah penting sekali demi perbaikan-perbaikan kedepannya. Setiap manusia tidak luput dari kesalahan, sehingga tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya, memerlukan saran-saran ataupun masukan, baik dari pimpinan dalam hal ini kepala sekolah maupun teman sejawat, yakni tenaga pendidik yang lainnya. Hasil wawancara dengan kepala sekolah (Suyanto, S.Th.I, M.Pd.I) Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu, yakni sebagai berikut;

Ya, saya selalu memberikan saran dan masukan kepada tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya masing-masing, saran dan masukan untuk perbaikan tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya masing-masing¹⁰⁰

Peningkatan kualitas kinerja tenaga pendidik sangatlah penting untuk kemajuan sekolah. Masukan dan saran dijadikan modal yang berharga untuk perbaikan-perbaikan, baik dalam menyampaikan materi pembelajaran maupun pengelolaan administrasi sekolah agar

¹⁰⁰ Wawancara dengan Kepala Sekolah (Suyanto, 8 Maret 2017)

dapat memberikan pelayanan maksimal kepada siswa maupun kepada tenaga pendidik. Hasil wawancara dengan wali murid (Ibu Lidiya) Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu, yakni sebagai berikut;

Ya, kami memberikan saran dan masukkan melalui kotak saran, sehingga tenaga pendidik dapat selalu melakukan perbaikan dalam menjalankan tugasnya masing-masing¹⁰¹

Melalui kotak saran, orang tua siswa dapat memberikan masukan-masukkan mengenai kegiatan sekolah sehari-hari terutama kegiatan tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya masing-masing. Kotak saran nanti dibuka dan dibaca, agar menjadi masukan dan saran mengenai pelaksanaan tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya. Hasil wawancara dengan kepala sekolah (Suyanto, S.Th.I, M.Pd.I) Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu, yakni sebagai berikut;

Ya, kami terbuka akan kritik dan saran dari wali murid terutama dalam pelaksanaan tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya masing-masing, agar kedepannya lebih baik lagi dalam menjalankan tugasnya¹⁰²

Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu, sangatlah menerima kritik dan saran yang sifatnya membangun demi perbaikan-perbaikan kedepannya terutama saran untuk tenaga pendidik dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya baik sebagai tenaga pengajar dan pendidik maupun pengelola administrasi sekolah, sehingga dapat

¹⁰¹ Wawancara dengan Walimurid (Lidia, 30 Maret 2017)

¹⁰² Wawancara dengan Kepala Sekolah (Suyanto, 8 Maret 2017)

memberikan pelayanan terbaik kepada siswa dan dapat meningkatkan prestasi sekolah baik secara akademik maupun non akademik.

4. Evaluasi Tenaga Pendidik

- a. Memperhatikan peningkatan kinerja tenaga pendidik dalam melaksanakan tugasnya masing-masing

Tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya tidak hanya statis dalam bekerja, sebab seiring perkembangan zaman yang begitu pesat menuntut peningkatan kinerja tenaga pendidik. Apalagi perkembangan siswa saat ini yang sangatlah besar pengaruhnya dari perkembangan teknologi informasi, menuntut tenaga pendidik bekerja secara optimal dan mengalami peningkatan yang signifikan. Hasil wawancara dengan kepala sekolah (Suyanto, S.Th.I, M.Pd.I) Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu, yakni sebagai berikut;

Ya, saya mengharapkan kepada tenaga pendidik untuk senantiasa meningkatkan kinerja, agar kemajuan sekolah yang dicita-citakan dapat tercapai dengan baik¹⁰³

Peningkatan kinerja tenaga pendidik sangatlah penting untuk kesuksesan proses pembelajaran di sekolah. Terutama dalam menyampaikan materi pembelajaran kepada siswa, agar siswa dapat dengan mudah menerima materi pembelajaran yang disampaikan oleh Tenaga Pendidiknya dengan menggunakan metode dan pendekatan pembelajaran yang tepat. Begitu juga dengan tenaga kependidikan untuk senantiasa berinovasi dalam memberikan pelayanan

¹⁰³ Wawancara dengan Kepala Sekolah (Suyanto, 8 Maret 2017)

administrasi kepada siswa. Hasil wawancara dengan wali murid (Ibu Lidiya) Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu, yakni sebagai berikut;

Ya, kami melihat senantiasa ada peningkatan terutama tenaga pendidik dalam menyampaikan materi pembelajaran kepada siswa, sebab anak kami dengan mudah untuk memahami materi pembelajaran yang disampaikan oleh Tenaga Pendidik di sekolah¹⁰⁴

Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu sangatlah fokus dalam upaya peningkatan kinerja tenaga pendidik dan pendidikan, dengan berbagai macam upaya, yakni dengan pelatihan dan pembinaan, agar kinerja tenaga pendidik selalu meningkat dan berdampak positif terhadap kemajuan sekolah.

b. Menganalisis kekuatan potensi tenaga pendidik

Tenaga pendidik tentunya memiliki kekuatan dan kelemahan dalam menjalankan tugasnya. Kekuatan dapat ditingkatkan dan kelemahan diperbaiki agar menjadi kekuatan yang baik dalam menunjang kemajuan sekolah. Hasil wawancara dengan kepala sekolah (Suyanto, S.Th.I, M.Pd.I) Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu, yakni sebagai berikut;

Saya selalu memhamai kekuatan dan kelemhana tenaga pendidik, saya selalu mengevaluasi agar tenaga pendidik mengetahui kekuatan dan kelemahan selama mereka melakukan tugasnya di sekolah¹⁰⁵

Memahami kekuatan dan kelemahan tenaga pendidik sangatlah penting, agar kedepannya tenaga pendidik dapat bekerja secara maksimal dan mengetahui pencapai prestasi kerja di sekolah. Hasil

¹⁰⁴ Wawancara dengan Walimurid (Lidia, 30 Maret 2017)

¹⁰⁵ Wawancara dengan Kepala Sekolah (Suyanto, 8 Maret 2017)

wawancara dengan wali murid (Apriza Laila) Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu, yakni sebagai berikut;

Saya melihat tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu, sudah bagus dan maksimal, namun sangatlah diperlukan peningkatan-peningkatan agar kemajuan sekolah dapat tercapai dengan baik¹⁰⁶

Kepala sekolah Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu sangatlah memperhatikan kekuatan dan kelemahan tenaga pendidik. Kekuatan tenaga pendidik dihargai dan kelemahannya dimotivasi agar menjadi kekuatan untuk mendukung kemajuan sekolah

c. Menganalisis kendala-kendala terhadap pelaksanaan tugas tenaga pendidik

Dalam melaksanakan tugas tentunya tenaga pendidik mengalami berbagai macam kendala dan hambatan, maka dari itu diperlukan analisis mendalam bagi kepala sekolah dalam menyelesaikan kendala-kendala tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya. Hasil wawancara dengan kepala sekolah (Suyanto, S.Th.I, M.Pd.I) Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu, yakni sebagai berikut;

Saya memahami bahwasanya pelaksanaan tugas tenaga pendidik mengalami berbagai macam masalah, namun saya memberikan support dan pemahan, agar tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya dapat terlaksana dengan baik¹⁰⁷

Kendala itu tentulah ada dalam menjalankan tugas, seperti kondisi fisik, keadaan alam dan bahkan musibah kematian, maka dari

¹⁰⁶ Wawancara dengan Walimurid (Apriza Laila, 22 Maret 2017)

¹⁰⁷ Wawancara dengan Kepala Sekolah (Suyanto, 8 Maret 2017)

itu diperlukan analisis untuk mengatasi kendala-kendala yang dialami tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya dengan baik. Hasil wawancara dengan wali murid (Tri Rahmadiniarti) Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu, yakni sebagai berikut;

Tentunya pasti ada kendala dan hambatan dalam pelaksanaan tugas tenaga pendidik, kami sebagai orang tua siswa mensupport anak kami selama proses belajar dan mengajar di sekolah dan juga proses belajar dan mengajar di rumah¹⁰⁸

Kepala sekolah Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu menganalisis kendala-kendala yang dialami tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya, agar kendala-kendala dan hambatan tidak mengganggu dalam usaha pencapaian prestasi belajar siswa dan prestasi sekolah baik secara akademik maupun non akademik

- d. Memperhatikan kelemahan setiap tenaga pendidik dalam melaksanakan tugasnya

Tenaga pendidik tentunya memiliki kekuatan dan kelemahan dalam menjalankan tugasnya. Kekuatan dapat ditingkatkan dan kelemahan diperbaiki agar menjadi kekuatan yang baik dalam menunjang kemajuan sekolah. Hasil wawancara dengan kepala sekolah (Suyanto, S.Th.I, M.Pd.I) Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu, yakni sebagai berikut;

Saya selalu memhamai kekuatan dan kelemhana tenaga pendidik, saya selalu mengevaluasi agar tenaga pendidik mengetahui kekuatan dan kelemahan dengan cara memberikan angket kepuasan kepada siswa dan kotak saran¹⁰⁹.

¹⁰⁸ Wawancara dengan Walimurid (Tri Ramadhanti, 24 Maret 2017)

¹⁰⁹ Wawancara dengan Kepala Sekolah (Suyanto, 8 Maret 2017)

Memahami kekuatan dan kelemahan tenaga pendidik melalui angket kepuasan yang disebarkan kepada siswa dan kotak saran sangatlah penting, agar kedepannya tenaga pendidik dapat bekerja secara maksimal dan mengetahui pencapaian prestasi kerja di sekolah. Hasil wawancara dengan wali murid (Lidia) Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu, yakni sebagai berikut;

Saya melihat tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu, sudah bagus dan maksimal, namun sangatlah diperlukan peningkatan-peningkatan agar kemajuan sekolah dapat tercapai dengan baik¹¹⁰

Kepala sekolah Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu sangatlah memperhatikan kekuatan dan kelemahan tenaga pendidik. Kekuatan tenaga pendidik dihargai dan kelemahannya dimotivasi agar menjadi kekuatan untuk mendukung kemajuan sekolah

- e. Memperhatikan peningkatan kedisiplinan tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya.

Kedisiplinan tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya sangatlah perlu diperhatikan dengan baik, agar dalam menjalankan tugasnya tenaga pendidik dapat melakukannya dengan tepat waktu dan sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan. Hasil wawancara dengan kepala sekolah (Suyanto, S.Th.I, M.Pd.I) Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu, yakni sebagai berikut;

¹¹⁰ Wawancara dengan Walimurid (Lidia, 30 Maret 2017)

Ya, kedisiplinan sangatlah penting untuk menunjang keberhasilan tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya dengan baik¹¹¹

Kepala sekolah Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu sangatlah menekankan kedisiplinan tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya dengan baik. Kedisiplinan tenaga pendidik sangatlah mempengaruhi pencapaian prestasi sekolah.

C. Pembahasan

1. Perencanaan Tenaga Pendidik

Berdasarkan hasil wawancara di atas bahwasanya perencanaan tenaga pendidik dilakukan dengan baik seperti *ratio* Tenaga Pendidik dan siswa (2/22) sangatlah relevan dalam proses belajar dan mengajar. Disamping itu Kepala Madrasah memetakan kebutuhan Tenaga Pendidik dan karyawan berdasarkan spesifikasi dan keahlian yang dibutuhkan madrasah² (dua) bulan sebelum semester ganjil/genap berakhir dan mengajukan surat permohonan kebutuhan Tenaga Pendidik/karyawan kepada penTenaga Pendidiks yayasan.

Tenaga Pendidik, yayasan mengeluarkan kebijakan perihal penerimaan Tenaga Pendidik dan karyawan minimal 1 minggu setelah surat permohonan diterima. Kemudian kepala madrasah mengumumkan tentang adanya lowongan pekerjaan secara luas melalui brosur pengumuman, dan media sosial maupun secara lisan minimal 1 hari setelah yayasan mengeluarkan kebijakan. Lama pendaftaran penerimaan Tenaga Pendidik/karyawan $\pm$ 3 (tiga) minggu

¹¹¹ Wawancara dengan Kepala Sekolah (Suyanto, 8 Maret 2017)

Kemampuan dan latar belakang pendidikan Tenaga Pendidik, sangatlah diperhatikan di Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu dalam rangka mendukung proses belajar dan mengajar dengan baik, sehingga dapat berdampak pada pencapaian prestasi belajar siswa baik secara akademik maupun non akademik. Kemudian Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu dalam perekrutan Tenaga Pendidik melakukan *test* kemampuan baca-tulis al-qur`an dan *test micro teaching* dalam menyampaikan materi pembelajaran. Kedua *test* tersebut sebagai modal bagi Tenaga Pendidik dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai tenaga pengajar dan pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu

Kemudian dilakukan rekam jejak kepada calon tenaga pendidik baik melalui wawancara kepada calon tenaga pendidik maupun dengan pencarian informasi dengan teman dekat yang dikenal dan dapat memberikan informasi mengenai kondisi, keadaan dan pengalaman calon tenaga pendidik

2. Pelaksanaan Tenaga Pendidik

Berdasarkan hasil wawancara di atas, maka pelaksanaan tenaga pendidik Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu adalah sebagai berikut, pola rekrutmen tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu yakni

- a) Seleksi administrasi berkas lamaran pekerjaan
- b) Seleksi awal dilaksanakan setelah pelamar lulus pada seleksi administrasi, seleksi ini meliputi *test* kemampuan baca al-qur`an dan

test micro teaching untuk pelamar Tenaga Pendidik. Seleksi awal ini dilaksanakan oleh madrasah

- c) Seleksi Akhir dilaksanakan setelah pelamar lulus seleksi awal. Seleksi ini dilaksanakan oleh yayasan.

Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu memberikan pembinaan kepada Tenaga Pendidik dengan metode *yanbu'a*, seperti membaca al-qur'an mengkaji kitab fathul qorib dan matan takrib yang dilaksanakan secara terjadwal, kemudian pembinaan dari yayasan dilaksanakan satu bulan sebanyak 2 kali, rutin pelatihan kurikulum 2013 dan seminar pengembangan mutu Tenaga Pendidik yang profesional

Kemudian Kepala sekolah Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu selama bertugas tidak pernah mengalami tenaga pendidik melakukan pelanggaran, sebab kepala sekolah menggunakan pendekatan persaudaraan sehingga Tenaga Pendidik dan TU menjalankan tugasnya atas kesadaran, bukan atas keterpaksaan kepala sekolah. Kemudian juga setiap tenaga pendidik membuat pernyataan jika melakukan kesalahan siap menerima sanksi yang setimpal sesuai dengan kesalahan yang telah dilakukan.

Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu sangat menekan kedisiplinan bagi tenaga pendidik, penerapan kedisiplinan tersebut dengan memanfaatkan teknologi informasi, yakni (*finger print*), sehingga ketika Tenaga Pendidik datang melakukan absensi dan begitu juga jikalau pulang melakukan absensi sesuai dengan jam kepulangan. Kemudian juga Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu memberikan *reward*

atau hadiah kepada tenaga pendidik yang berprestasi dalam bekerja seperti pemberian piagam dan bingkisan. Pemberian *reward* ini semata-mata untuk meningkatkan prestasi kerja tenaga pendidik dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya masing-masing.

3. Kontrol Tenaga Pendidik

Berdasarkan hasil wawancara di atas, maka kontrol tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu sebagai berikut tingkah laku tenaga pendidik Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu sangatlah diperhatikan oleh kepala sekolah. Kepala sekolah sering keliling ruangan setiap proses pembelajaran berlangsung dan kemudian kepala sekolah memeriksa absensi tenaga pendidik dan kemudian jurnal pembelajaran di dalam kelas. Kemudian wali murid dapat memberikan informasi jika ada tingkah laku tenaga pendidik yang kurang sesuai dalam menjalankan tugasnya.

Kepala sekolah Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu memberikan teguran kepada tenaga pendidik yang melalaikan tugasnya, namun menggunakan pendekatan dan metode persuasif sehingga tenaga pendidik kedepannya tidak lagi melalaikan tugasnya di sekolah. Kepala sekolah Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu sangatlah memperhatikan strategi tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya, sebab dengan efektif dan efisiennya tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya, maka akan berdampak positif terhadap keberhasilan sekolah dalam mencapai prestasi baik secara akademik maupun non akademik

Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu, sangatlah menerima kritik dan saran yang sifatnya membangun demi perbaikan-perbaikan kedepannya terutama saran untuk tenaga pendidik dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya baik sebagai tenaga pengajar dan pendidik maupun pengelolaan administrasi sekolah, sehingga dapat memberikan pelayanan terbaik kepada siswa dan dapat meningkatkan prestasi sekolah baik secara akademik maupun non akademik.

4. Evaluasi Tenaga pendidik

Berdasarkan hasil wawancara di atas, maka evaluasi tenaga pendidik Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu sebagai berikut kepala sekolah menggunakan instrumen angket yang disebarkan kepada siswa dan kotak saran sehingga kepala sekolah mengetahui kekuatan dan kelemahan masing-masing Tenaga Pendidik dan kemudian diberikan masukan dan pembinaan agar kedepan tidak mengulanginya lagi. Kepala sekolah Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu sangatlah fokus dalam upaya peningkatan kinerja tenaga pendidik dan pendidikan, dengan berbagai macam upaya, yakni dengan pelatihan dan pembinaan, agar kinerja tenaga pendidik selalu meningkat dan berdampak positif terhadap kemajuan sekolah.

Kepala sekolah Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu sangatlah memperhatikan kekuatan dan kelemahan tenaga pendidik. Kekuatan tenaga pendidik dihargai dan kelemahannya dimotivasi agar menjadi kekuatan untuk mendukung kemajuan sekolah. Kepala sekolah Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu menganalisis kendala-

kendala yang dialami tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya, agar kendala-kendala dan hambatan tidak mengganggu dalam usaha pencapaian prestasi belajar siswa dan prestasi sekolah baik secara akademik maupun non akademik

BAB V PENUTUP

A. Simpulan

Adapun simpulan dalam penelitian ini mengenai manajemen tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu, yakni sebagai berikut:

1. Perencanaan tenaga pendidik Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu berjalan dengan baik seperti ratio Tenaga Pendidik dan siswa (2/22) sangat ideal dan sesuai dengan standar, memetakan kebutuhan Tenaga Pendidik berdasarkan spesifikasi dan keahlian, dan perekrutan tenaga pendidik melakukan *test* kemampuan baca-tulis al-qur`an dan *test micro teaching*.
2. Pelaksanaan tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu, yakni pola rekrutmen tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu yakni
 - a. Seleksi administrasi berkas lamaran pekerjaan
 - b. Tes kemampuan baca al-Qur`an dan tes *micro teaching*. Tenaga pendidik dibina dengan metode yanbu'a, seperti membaca al-qur`an mengkaji kitab fathul qorib dan matan takrib yang dilaksanakan secara terjadwal, kemudian pembinaan dari yayasan dilaksanakan satu bulan sebanyak 2 kali, rutin pelatihan kurikulum 2013 dan seminar pengembangan mutu Tenaga Pendidik yang profesional
3. Kepala sekolah Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu melakukan kontrol kepada tenaga pendidik dengan cara kepala sekolah

melakukan kegiatan keliling ruangan selama proses pembelajaran berlangsung dan kemudian kepala sekolah memeriksa absensi tenaga pendidik, kemudian jurnal pembelajaran di dalam kelas. Wali murid dapat memberikan informasi jika ada tingkah laku tenaga pendidik yang kurang sesuai dalam menjalankan tugas di sekolah

4. Untuk melakukan evaluasi terhadap tenaga pendidik kepala sekolah menggunakan instrumen angket yang dibagikan kepada siswa dan kotak saran sehingga kepala sekolah mengetahui kekuatan dan kelemahan tenaga pendidik dan kemudian diberikan pelatihan, pembinaan motivasi dan masukan agar tenaga pendidik Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu lebih berkualitas dalam menjalankan tugasnya masing-masing.

B. Saran

1. Kepada pihak sekolah untuk senantiasa meningkatkan kompetensi tenaga pendidik agar dapat memiliki kompetensi yang profesional dalam menjalankan tugasnya di sekolah
2. Kepada tenaga pendidik agar dapat menjalankan tugas pokok dan fungsinya masing-masing dengan baik, agar dapat mendukung pencapaian prestasi sekolah baik secara akademik maupun non akademik.

5. Kontrol Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Berdasarkan hasil wawancara di atas, maka kontrol tenaga pendidik dan kependidikan di Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu sebagai berikut tingkah laku tenaga pendidik dan kependidikan Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu sangatlah diperhatikan oleh kepala sekolah. Kepala sekolah sering keliling ruangan setiap proses pembelajaran berlangsung dan kemudian kepala sekolah memeriksa absensi tenaga pendidik dan kependidikan dan kemudian jurnal pembelajaran di dalam kelas. Kemudian wali murid dapat memberikan informasi jika ada tingkah laku tenaga pendidik dan kependidikan yang kurang sesuai dalam menjalankan tugasnya.

Kepala sekolah Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu memberikan teguran kepada tenaga pendidik dan kependidikan yang melalaikan tugasnya, namun menggunakan pendekatan dan metode persuasif sehingga tenaga pendidik dan kependidikan kedepannya tidak lagi melalaikan tugasnya di sekolah. Kepala sekolah Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu sangatlah memperhatikan strategi tenaga pendidik dan kependidikan dalam menjalankan tugasnya, sebab dengan efektif dan efisiennya tenaga pendidik dan kependidikan dalam menjalankan tugasnya, maka akan berdampak positif terhadap keberhasilan sekolah dalam mencapai prestasi baik secara akademik maupun non akademik

Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu, sangatlah menerima kritik dan saran yang sifatnya membangun demi perbaikan-

perbaikan kedepannya terutama saran untuk tenaga pendidik dan kependidikan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya baik sebagai tenaga pengajar dan pendidik maupun pengelolaan administrasi sekolah, sehingga dapat memberikan pelayanan terbaik kepada siswa dan dapat meningkatkan prestasi sekolah baik secara akademik maupun non akademik.

6. Evaluasi Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Berdasarkan hasil wawancara di atas, maka evaluasi tenaga pendidik dan kependidikan Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu sebagai berikut kepala sekolah menggunakan instrumen angket yang disebarkan kepada siswa dan kotak saran sehingga kepala sekolah mengetahui kekuatan dan kelemahan masing-masing guru dan kemudian diberikan masukan dan pembinaan agar kedepan tidak mengulanginya lagi. Kepala sekolah Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu sangatlah fokus dalam upaya peningkatan kinerja tenaga pendidik dan pendidikan, dengan berbagai macam upaya, yakni dengan pelatihan dan pembinaan, agar kinerja tenaga pendidik dan kependidikan selalu meningkat dan berdampak positif terhadap kemajuan sekolah.

Kepala sekolah Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu sangatlah memperhatikan kekuatan dan kelemahan tenaga pendidik dan kependidikan. Kekuatan tenaga pendidik dan kependidikan dihargai dan kelemahannya dimotivasi agar menjadi kekuatan untuk mendukung kemajuan sekolah. Kepala sekolah Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq

Kota Bengkulu menganalisis kendala-kendala yang dialami tenaga pendidik dan kependidikan dalam menjalankan tugasnya, agar kendala-kendala dan hambatan tidak mengganggu dalam usaha pencapaian prestasi belajar siswa dan prestasi sekolah baik secara akademik maupun non akademik

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Arifin. *Memahami Paradigma Baru Pendidikan Nasional Dalam Undang-undang Sisdiknas*. Jakarta: Departemen Agama, 2003
- Atmodiwirio, *Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Balai Pustaka, 2000
- Crassidy dan Kreitner. *Principles of Management*. China: Western, 2011
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka, 1990
- Departemen Pendidikan Nasional, *Administrasi dan Pengelolaan Sekolah*. Jakarta: Dirjen PMTK, 2008
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. *Manajemen Sekolah*. Jakarta: Biro Perencanaan Depdikbud, 1993
- Dirjen Dikdasmen. *Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah Dasar Departemen Pendidikan Nasional*. Jakarta: Dikdasmen, 2001
- Djamarah, Syaiful Bahri. *Prestasi belajar dan Kompetensi Guru*. Surabaya: Usaha Nasional, 2000
- Echol dan Shadily. *Kamus Inggris Indonesia*. Jakarta: Gramedia, 2010
- Engkoswara, *Manajemen Sekolah*. Bandung: Alfabeta, 2001
- Hidayati. *Manajemen Pendidikan, Standar Pendidikan, Tenaga Kependidikan dan Mutu Pendidikan*. Jurnal Al-Talim Vol. 21, 2014
- Jhon M. Echols dan Shadily. *Kamus Inggris Indonesia*. Jakarta: Gramedia, 2010
- Made Pidarta. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: PT Mahasatya, 2004
- Maisah, *Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Gaung Persada Press Group, 2013
- Manaf. *Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan*. Jurnal Ta'lim Muta'lim Vol.3 No. 5, 2013
- Moleong. *Metode Penelitian*. Jakarta: Gramedia, 2009
- Muhadjir. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta, 1999

- Mulyasa. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: PT Rrosdakarya, 2000
- Muzyanah. *Manajemen Madrasah sebagai Media Strategis Pendiidkan Karakter*. Jurnal Analisa Volume 2, 2014
- Nasution. *Metode Penelitian*. Jakarta: Gramedia, 1998
- Nazir. *Metode Penelitian*. Jakarta: Gramedia, 2005
- Peraturan Pemerintah RI No. 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan
Jakarta: Sinar Grafika
- Ramayulis. *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta: Kalam Mulia, 2002
- Richard L. Daft. *New Era of Management* .Canada: South-Western, 2010
- Ricky W. Griffin. *Management Principles and Practice*. United State: South-Western, 2013
- Rohiat. *Manajemen Sekolah*. Bandung: PT.Refika Aditama, 2009
- Sagala, Saiful. *Administrasi Pendidikan Kontemporer*. Bandung: Alfabeta, 2000
- Samsuddin Sadjili. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka, 2006
- Sardiman A.M. *Interaksi dan motivasi belajar mengajar*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005
- Sthepen P. Robbins, David A. Decenzo dan Mary Coulter. *Fundamental of Management*. United State of America: Pearson, 2011
- Sudarwan Danim, *Manajemen Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2009
- Suryosubroto. *Manajemen Pendidikan di Sekolah*. Jakarta: PT.Mahasetya, 2004
- Suwardi dan Samino. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pengembangan Lembaga Pendidikan Islam Sekolah Kreatif SD Muhammadiyah Kota Madiun*. Jurnal Manajemen Pendidikan Vol.9 No. 2, 2014
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI. 2010. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Udin Syaefudin. *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung: Penerbit Alfabeta, 2010
- Undang-undang Guru dan Dosen, RI No. 14 Tahun. 2005. Jakarta: Bumi Aksara
- Winarno. 1994. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta

KISI-KISI PEDOMAN WAWANCARA

MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK

MADRASAH IBTIDAIYAH JA-ALHAQ KOTA BENGKULU

No	Permasalahan	Item	Resonden
1	Perencanaan tenaga pendidik	1, 2, 3, 4, 5	Kepala Sekolah dan Guru/staf
2	Pelaksanaan Tenaga Pendidik	6, 7, 8, 9, 10	Kepala Sekolah dan Guru/staf
3	Kontrol tenaga pendidik	11, 12, 13, 14, 15	Kepala Sekolah dan Wali Murid
4	Evaluasi tenaga pendidik	16, 17, 18, 19, 20	Kepala Sekolah dan Wali Murid

PEDOMAN WAWANCARA

MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK MADRASAH IBTIDAIYAH JA-ALHAQ KOTA BENGKULU

A. Perencanaan Tenaga Pendidik

1. Bagaimana rasio jumlah siswa dan guru dalam pelaksanaan proese belajar dan mengajar?
2. Apakah menempatkan tenaga pendidik berdasarkan latar belakang pendidikan?
3. Apakah dilakukan tes kompetensi dalam merekrut tenaga pendidik?
4. Apakah pihak Yayasan merekrut tenaga pendidik mempersyaratkan Surat Keterangan Catatan Kriminal (SKCK) dari pihak berwajib?
5. Apakah pihak Yayasan memperhatikan rekam jejak calon tenaga pendidika?

B. Pelaksanaan Tenaga Pendidik

1. Bagaimana rekrutmen tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Ja-alhaq Kota Bengkulu?
2. Apakah dilakukan pembinaan dan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Ja-alhaq Kota Bengkulu?
3. Bagaimana sanksi kepada tenaga pendidik yang melanggar peraturan sekolah?
4. Bagaimana penerapan kedisiplinan kepada tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Ja-alhaq Kota Bengkulu?
5. Apakah diberikan *reward* kepada tenaga pendidik yang berprestasi?

C. Kontrol Tenaga Pendidik

1. Apakah Bapak/Ibu selalu memperhatikan tingkah laku tenaga pendidik dalam melaksanakan tugasnya masing-masing?
2. Apakah Bapak/Ibu memberikan teguran secara langsung kepada tenaga pendidik yang melalaikan tugasnya?
3. Apakah Bapak/Ibu mengamati strategi tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya?
4. Apakah Bapak/Ibu memperhatikan kompetensi tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya masing-masing?
5. Apakah Bapak/Ibu memberikan saran ataupun masukan kepada tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya masing-masing?

D. Evaluasi Tenaga Pendidik

1. Apakah Bapak/Ibu memperhatikan peningkatan kinerja tenaga pendidik dalam melaksanakan tugasnya masing-masing?
2. Apakah Bapak/Ibu menganalisis kekuatan potensi tenaga pendidik?
3. Apakah Bapak/Ibu memperhatikan kelemahan setiap tenaga pendidik dalam melaksanakan tugasnya?
4. Apakah Bapak/Ibu menganalisis kendala-kendala terhadap pelaksanaan tugas tenaga pendidik?
5. Apakah Bapak/Ibu memperhatikan peningkatan kedisiplinan tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya masing-masing?