

MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK UNTUK MENINGKATKAN MUTU PEMBELAJARAN

M. Zaenudin¹ Lalu Akmal Hijrat²

Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah (STIT) Islamiyah NTB

¹Email: M4lvy4kmal@gmail.com

ABSTRAK

Manajemen Tenaga pendidik merupakan bagian dari manajemen personalia secara umum. Manajemen tenaga pendidik bertujuan untuk menciptakan Pendidik berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan dengantugas khusus sebagai pendidik.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui perekrutan, penyeleksian, penempatan tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pembelajaran. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan perekrutan, penyeleksian, penempatan tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pembelajaran di MA Al- Khairiyah NW Putri Rajak. Penelitian ini menggunakan penelitian pendekatan kualitatif dengan menggunakan metode deskriptif. Adapun sumber data dalam penelitian ini adalah kepala madrasah dan wakamad urusan kurikulum. Teknik pengumpulan data melalui teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Untuk menjamin keabsahan data peneliti menggunakan triangulasi, untuk menguji teknik dan sumber. Kemudian data di analisis dengan tiga tahap yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarik kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) proses perekrutan tenaga pendidik di MA Al- Khairiyah NW Putri Rajak dilaksanakan oleh kepala madrasah secara langsung dan dibantu oleh wakamad kurikulum dengan melihat kondisi dan kebutuhan yang menjadi kebutuhan madrasah, dan calon tenaga pendidik yang diterima tersebut harus S1 jurusan pendidikan. 2) Proses seleksi tenaga pendidik di MA Al- Khairiyah NW Putri Rajak dilaksanakan dengan beberapa tahap, yang pertama yaitu pemberkasan, yang kedua ada tes lisan seputar bidang keahlian dan proses akhir adalah si pelamar yang sesuai akan di terima. 3) Penempatan Tenaga Pendidik dengan menyesuaikan kebutuhan madrasah,

Kata kunci : Manajemen, Tenaga Pendidik, Mutu Pembelajara

¹ M. Zaenudin, Sebagai Penulis Kedua : SekolahTinggi Ilmu Tarbiyah (STIT) Islamiyah Nusa Tenggara Barat (NTB)

² Lalu Akmal Hijrat, Sebagai Penulis Kedua : Jurnal Pendidikan dan Wawasan Studi Islam, Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah (STIT) Islamiyah Nusa Tenggara Barat (NTB)

ABSTRACT

Personnel Management is part of personnel management in general. Educator management aim to create how educators participate in the implementation of education with special tasks as educators. MA Al- Khairiyah NW Putri Rajak is one of the well-developed educational institutions, one of the supporting factors is the management of educators. This is evidenced by the average teacher of S1, an B -accredited school, and the many interests of parents who entrust their children to enter MA Al- Khairiyah NW Putri Rajak This research was conducted to find out the recruitment, selection, placement of educators in improving the quality of learning in MA Al- Khairiyah NW Putri Raja . The purpose of this study is to describe the recruitment, screening, placement of educators in improving the quality of learning in MA Al- Khairiyah NW Putri Rajak This research used qualitative approach research using descriptive methods. The data source in this study is the head of madrassa and wakamad curriculum affairs. Data collection techniques through interview, observation, and documentation techniques. To ensure the validity of the data researchers used triangulation, to test techniques and sources. Then the data is analyzed with three stages, namely data reduction, data presentation, and conclusion puller.

The results showed that: 1) the process of recruiting educators in MA Al- Khairiyah NW Putri Rajak was carried out by the head of madrassa directly and assisted by the curriculum wakamad. In carrying out the recruitment of new educators there are several things to consider, especially looking at the conditions and needs that madrassas need, and the prospective educators who are accepted should be s1 majoring in education. 2) The selection process of educators in MA Al- Khairiyah NW Putri Rajak is carried out in several stages, the first is the filing, the second there is an oral test around the field of expertise that is owned by the prospective educator, and the final process is the applicant according to it will be received. 3) Placement of Educators in MA Al- Khairiyah NW Putri Rajak . The next process is the placement of educators by adjusting the needs that madrassas lack, namely placing them in the part that is the expertise of the new educators.

Keywords : Management, Educators, Quality, Learning

PENDAHULUAN

Suatu kegiatan pendidikan yang kita lakukan didunia ini pasti saja tidak lepas dari yang namanya manajemen. Manajemen adalah serangkaian proses yang diarahkan langsung untuk pemanfaatan sumber daya yang dimiliki oleh sekolah secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan yang telah direncanakan.³Ruang lingkup manajemen pendidikan adalah : (1) kurikulum dan pembelajaran; (2) peserta didik; (3) tenaga kependidikan; (4) sarana dan prasarana; (5) keuangan; dan (6) partisipasi masyarakat. Pada dasarnya manajemen tidak akan berjalan tanpa adanya sumber daya yang mendukung. Jadi istilah sumber daya dapat disamakan artinya dengan pekerja, pegawai, atau karyawan, yaitu orang yang mengerjakan atau yang mempunyai pekerjaan. Sumber Daya yang dimiliki oleh sekolah yang tidak kalah penting untuk diperhatikan adalah sumber daya manusia atau personalia, yang secara umum sumber daya personalia di sekolah meliputi : kepala sekolah, tenaga pendidik, staf tata usaha, dan karyawan sekolah. Sumber daya ini merupakan orang-orang yang menggerakkan program yang telah dirancang oleh sekolah agar tercapainya suatu tujuan.⁴

Melihat keadaan yang terjadi pada sekolah saat ini, bahwasannya tidak bisa kita pungkiri bahwa kekurangan dan ketidak sesuaian kompetensi tenaga pendidik masih sering terjadi. Maka dari itu tenaga pendidik harus lebih digerakan lagi terutama sebagai solusi terhadap penyediaan tenaga pendidik yang lebih berkualitas dan bertanggung jawab. Dengan demikian, mutu pembelajaran di madrasah dapat tercapai dan di tingkatkan, dan juga apa yang menjadi visi misi sekolah dapat terwujud.⁵

Berdasarkan hasil praobservasi yang dilakukan oleh peneliti bahwasanya di MA Al- Khairiyah NW Putri Rajak yang berada di desa sukaraja, merupakan salah satu lembaga pendidikan islam yang mampu berkembang lebih baik, sehingga terus mengalami peningkatan. Tentunya hal tersebut didukung dengan beberapa faktor yang salah satunya adalah tenaga pendidik yang sukses dalam menjalankan perannya terutama dalam bidang pembelajaran. Hal tersebut

³Usman, Husaeni. 2014. *Manajemen (Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan)*. Jakarta: Bumi Aksara.hlm.6

⁴Zazin, Nur. 2018. *Dasar-dasar manajemen pendidikan islam*. Malang : Ar-RuzMedia. Internet :hlm.150.

⁵Mutohar, Prim Masrokan. 2013. *Manajemen Mutu Sekolah*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.hlm.16.

menunjukkan bahwa adanya keterkaitan antara manajemen tenaga pendidik dengan prestasi belajar peserta didik. Tenaga pendidik mempunyai peran yang sangat besar dalam meningkatkan pembelajaran peserta didik, yang merupakan tujuan utama dari kegiatan bersekolah.

Salah satu upaya yang dapat diberikan adalah dengan mengadakan tenaga pendidik yang berkualitas, produktif bagi peserta didiknya, serta berusaha memberikan pelayanan yang baik. Alhamdulillahnya semenjak tahun 2009 Madrasah Aliyah Al-Khairiyah NW Putri Rajak sudah berakreditasi B⁶.

A. Kajian Teori

1. Manajemen Tenaga Pendidik

Manajemen adalah proses mengatur atau mengelola. Adapun pengertian manajemen menurut (Mulyasa), Yaitu: “Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan merupakan kegiatan yang mencakup penetapan norma, standar, prosedur, pengangkatan, pembinaan, penatalaksanaan, kesejahteraan, dan pemberhentian tenaga kependidikan sekolah agar dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dalam mencapai tujuan sekolah. Pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan bertujuan untuk mendaya gunakan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal, namun dalam kondisi yang menyenangkan. Sehubungan dengan itu fungsi personalia yang harus dilaksanakan pemimpin, adalah menarik, mengembangkan, menggaji, dan memotivasi personil guna mencapai tujuan sistem, membantu anggota mencapai posisi, dan standar perilaku, memaksimalkan perkembangan karier tenaga kependidikan, serta menyelaraskan tujuan individu”.⁷

Di dalam Muh. Ridwan tentang Pengertian pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan mangacu kepada beberapa konsep manajemen sumber daya manusia (MSDM). Sebelum menjelaskan mengenai manajemen pendidik dan tenaga kependidikan, yaitu:

- a) MSDM dipandang sebagai fungsi atau subsistem diskrit yang diharapkan mampu menyelesaikan tugas-tugas khusus,
- b) MSDM merupakan serangkaian sistem yang terintegrasi dan bertujuan

⁶Wawancara dengan Bapak Lendri Handoyo, S.Kom, pada tanggal 17 Desember 2023).

⁷Mulyasa, 2012. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: PTRemajaRosdakarya.hlm.78.

untuk meningkatkan performansi MSDM,

- c) penerapan konsep outsourcing untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas,
- d) pemanfaatan teknologi dalam meningkatkan layanan informasi secara timbal balik, dan,
- e) pergeseran peran *human kapital* menjadi peran sentral yang membantu organisasi untuk memenangkan persaingan.

Sebagaimana dari penjelasan di atas, bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan konsep yang tepat serta sesuai dengan konsep manajemen pendidik dan tenaga kependidikan yang mana pengelolaan manajemen tenaga pendidik ini mencakup: (1) jumlah tenaga pendidik dan kependidikan sudah memadai, (2) kualifikasi pendidik dan tenaga kependidikan sudah memadai, (3) kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan sudah memadai. Tenaga pendidik memiliki standar dalam memenuhi kriteria pendidikan prajabatan dan kelayakan fisik maupun mental, serta pendidikan dan jabatan. Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Hal ini diatur dalam Pemendiknas Nomor 16 Tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru. Bila disusun secara berurut maka proses kegiatan manajemen personalia adalah sebagai berikut:

- a) Perencanaan kebutuhan pegawai.
- b) Pengumuman kebutuhan, seleksi dan penerimaan pegawai.
- c) Penempatan (*placement*) sesuai dengan formasi.
- d) Penggunaan tenaga kerja (pegawai) yang mencakup motivasi gairah kerja dengan menciptakan suasana kerja yang baik.
- e) Pemeliharaan kesejahteraan pegawai, yang mencakup pemberian gaji, insentif, hari libur dan cuti serta pertemuan-pertemuan yang bersifat kekeluargaan dan bentuk-bentuk kesejahteraan yang lain.
- f) Penataan kenaikan pangkat dan kenaikan gaji.
- g) Peningkatan mutu pegawai

Maka dari beberapa kegiatan di atas, kepala sekolah sebagai pemimpin dan manajer wajib menperdaya gunakan semua personil yang ada di sekolah

secara efisien dan efektif agar tujuan penyelenggaraan yang menjdsi cits-cits sekolah dapatt tercapai secara optimal. Maka dapat dipahami bahwa manajemen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan adalah aktivitas yang harus dilakukan mulai dari tenaga pendidik dan kependidikan masuk ke dalam organisasi pendidikan sampai akhirnya berhenti. Melalui proses perancangan SDM, perekrutan, seleksi, penempatan, pemberian kompensasi, penghargaan, latihan dan pendidikan, pengembangan dan pemberhentian.

2. Peningkatan Mutu Pembelajaran

Mutu secara umum adalah gambaran atau karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan atau yang tersirat. Jadi mutu dalam konteks pendiddikan ini meliputi atau mencakup tiga hal, yaitu input, proses, dan out put pendidikan.

Adapun pengertian pembelajaran berdasarkan Undang- Undang No. 20 tahun 2003 pasal 1, yang menyatakan bahwa : “Pembelajaran adalah proses interaksi peserta didik dengan pendidik dan sumber belajar pada suatu lingkungan belajar. Di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Pendidikan Nasional disebutkan bahwa : “pendidikan di indonesia menggunakan delapan standar yang menjadi acuan dalam membangun dan meningkatkan kualitas pendidikan, standar nasional pendidikan merupakan kreteria minimal tentang sistem pendidikan di seluruh wilayah hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia. Adapun delapan standar tersebut, antara lain :

- a) Standar Isi.
- b) Standar Proses.
- c) Standar Kompetensi Lulusan
- d) Standar Pendidik Dan Tenaga Kependidikan.
- e) Standar Sarana Dan Prasarana.
- f) Standar Pengelolaan.
- g) Standar Pembiayaan.
- h) Standar Penilaian Pendidikan.”⁸

⁸Siregar,Astri Novia dan WildansyahLubis,. 2017. *ManajemenPendidik dan Tenaga KependidikandalamMeningkatkanMutu Pendidikan*.Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan...

3. Mutu Pembelajaran di Sekolah

Mutu pada pembelajaran di sekolah mengacu pada bagaimana proses pembelajaran yang dilakukan di sekolah dan hasil belajar, yang mana dari hasil pembelajaran tersebut dapat mengikuti kebutuhan serta harapan *stakeholder* pendidikan. sesuai atau tidaknya suatu proses maka itulah hasil akhir atau *output* yang diperoleh.

Proses pembelajaran yang bermutu melibatkan berbagai *input* pembelajaran, seperti peserta didik, bahan ajar yang meliputi kognitif, efektif, dan psikomotorik. Metodologi yang menyesuaikan dengan kemampuan guru, administrasi serta dukungan dari sarana dan prasarana, dan juga sumber daya lainnya yang ikut mendukung terciptanya suasana yang kondusif. Adapun untuk mutu proses pembelajaran ditentukan melalui metode, *input*, suasana, dan kemampuan melaksanakan manajemen proses pembelajaran itu sendiri, dan juga ditentukan berdasarkan kemampuan sekolah dalam memberdayakan sumber daya sehingga dapat membuat peserta didik belajar secara produktif.

Konsep mutu pembelajaran bisa dipahami melalui pendekatan operasi produksi pada bidang industri. Yang mana konsep tersebut berkenaan dengan mutu *input*, mutu proses, dan mutu *output*. Adapun mutu pembelajaran di sekolah berkenaan dengan mutu *input* pembelajaran, mutu proses pembelajaran, dan mutu *output* pembelajaran.⁹

1) Mutu *Input* Pembelajaran

Input pembelajaran merupakan segala hal yang berkaitan dengan masukan untuk proses pembelajaran di sekolah. Input pembelajaran merupakan materil dan nonmaterial, adapun beberapa indikator yang digunakan sebagai input pembelajaran. Antara lain, yaitu :

- (a) Memiliki kebijakan mutu;
- (b) Tersedia sumber daya yang siap;
- (c) Memiliki harapan prestasi yang tinggi;
- (d) Berfokus pada khususnya peserta didik;
- (e) Memiliki input manajemen.”¹⁰

9(1) :. Diakses pada 18 September 2020.

⁹Syafaruddin dan Irwan Nasution. 2005. *Manajemen Pembelajaran*. Ciputat: PT Ciputat Press.

¹⁰Rosdakarya. Mutohar, Prim Masrokan. 2013. *Manajemen Mutu Sekolah*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.

2) Mutu Proses Pembelajaran

Proses pembelajaran di sekolah dapat dilihat dari beberapa indikator, yaitu antara lain :

- (a) Efektivitas proses belajar mengajar yang tinggi;
- (b) Kepemimpinan sekolah yang kuat;
- (c) Pengelolaan tenaga kependidikan yang efektif;
- (d) Budaya mutu yang tinggi;
- (e) Teamwork yang kompak, cerdas, dan dinamis;
- (f) Kewenangan;
- (g) Partisipasi warga sekolah dan masyarakat yang tinggi;
- (h) Keterbukaan;
- (i) Evaluasi dan perbaikan.”¹¹

3) Mutu *Output* Pembelajaran

Output adalah hasil kinerja sekolah, sedangkan kinerja sekolah adalah prestasi yang dihasilkan dari proses pembelajaran. Kinerja sekolah dapat diukur dari mutu, efektivitas, produktifitas, efesiensi, inovasi, mutu kehidupan kerja dan moral kerja. Adapun pengklasifikasian *output* dibagi menjadi dua yaitu :

- (a) Output pencapaian akademik (*academic achievement*)
- (b) Output pencapaian non akademik (*nonacademic achievement*).

Jadi berdasarkan paparan diatas, dapat dikatakan bahwa mutu pembelajaran adalah suatu refleksi dari kemampuan profesional guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pengajar.¹²

4. Manajemen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran

Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin dalam manajemen tenaga pendidik serta mempunyai andil yang cukup besar terhadap perkembangan dan kemajuan sekolah. Perkembangan dan kemajuan sekolah dapat dilihat dari kinerja kepala sekolah yang profesional, dan kepala sekolah tersebut mampu memanfaatkan sumber daya yang ada di sekolah secara efektif dan efisien.

Upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah tentu mempunyai tujuan untuk

¹¹Yahya, Mirip. 2013. *Profesi Tenaga Kependidikan*. Bandung : CV Pustaka Setia.

¹²Suwardan, Dadang. 2010. *Supervisi Profesional Layanan dalam Meningkatkan Mutu Pengajaran di Era Otonomi Daerah*. Bandung: Alfabeta.

mengembangkan mutu pendidikan di sekolah melalui kegiatan pelaksanaan program sekolah. Mutu pendidikan bersifat dinamis dan dapat ditelaah dari berbagai sudut pandang. Kesepakatan tentang konsep mutu yang dikembalikan pada acuan rumusan atau rujukan yang ada seperti kebijakan pendidikan, proses belajar mengajar, kurikulum, sarana prasarana, fasilitas pembelajaran dan tenaga kependidikan sesuai dengan kesepakatan pihak-pihak yang berkepentingan.”¹³

Untuk mencapai mutu yang ingin dicapai kepala sekolah menjalankan strategi sesuai dengan fungsinya, yaitu fungsi kepala sekolah sebagai pimpinan pendidikan mempunyai peranan yang sangat banyak untuk kemajuan mutu pendidikan di sekolah, adapun fungsi kepala sekolah tersebut menurut Zulkarnain, adalah sebagai berikut:

- a. Membantu guru memahami, memilih, merumuskan tujuan pendidikan.
- b. Kepala sekolah bersama-sama dengan guru dan karyawan bersama-sama merumuskan tujuan pendidikan yang ingin dicapai oleh sekolah secara bersama-sama yang dilakukan pada awal tahun ajaran baru atau awal semester.
- c. Menggerakkan guru-guru, karyawan, siswa, dan anggota masyarakat untuk menyukseskan program-program pendidikan di sekolah.
- d. Melakukan evaluasi secara rutin terhadap kinerja guru dalam mengajar di dalam kelas agar dapat meningkatkan motivasi peserta didik dalam menerima pelajaran didalam kelas, selain itu pihak sekolah berusaha untuk memberikan pelayanan pendidikan kepada peserta didik dengan baik agar peserta didik mendapatkan layanan pendidikan maupun informasi sesuai dengan yang diharapkan, layanan tersebut diwujudkan melalui pemenuhan sarana prasarana sekolah sehingga peserta didik maupun seluruh warga sekolah dapat belajar dan bekerja di sekolah dengan produktif.”¹⁴

B. Metode Penelitian

Pada Penelitian ini peneliti menggunakan metode deskriptif dengan

¹³Siregar, Astri Novia dan Wildansyah Lubis,. 2017. *Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan... 9(1) : 9. Diakses pada 18 September 2020.

¹⁴Ridwan, Muh. *Pengaruh Manajemen Tenaga Pendidik Terhadap Prestasi Belajar Peserta Didik di Madrasah Tsanawiyah Guppi Kaluppang Kabupaten Enrekang*. Skripsi. Makassar : Jurusan Manajemen Pendidikan Islam. Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan. UIN Alauddin Makassar. 2018

pendekatan kualitatif. Lexi J. Moleong yang menyatakan bahwa : “Metode kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa data-data tertulis atau lisan dari orang-orang yang dapat diamati dengan langsung ke lapangan, apapun yang peneliti alami maka itulah yang akan menjadi sumber data.”¹⁵

Sumber data yang saya di gunakan adalah yang berkaitan dengan orang, tempat, serta apa saja yang bisa dijadikan dokumen pada proses manajemen tenaga pendidik. Objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah yang berkaitan dengan tempat serta data-data yang berkaitan dengan proses manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pembelajaran yang ada di MA Al- Khairiyah NW Putri Rajak Lombok Tengah .

Adapun teknik yang dilakukan peneliti dalam mengumpulkan data yaitu menggunakan teknik pengumpulan data kualitatif yaitu dengan wawancara, observasi, dan dokumentasi.¹⁶

Pengambilan data wawancara ini dilakukan terhadap kepala madrasah dan para guru yang terkait dengan masalah yang akan diteliti yaitu manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pembelajaran di MA Al- Khairiyah NW Putri Rajak

Teknik observasi ini digunakan peneliti untuk merekam data- data yang di peroleh dari informasi yang ada di madrasah, data tentang kondisi madrasah, dan deskripsi penelitian secara langsung mengenai proses perekrutan, seleksi, dan penempatan tenaga pendidik di MA Al- Khairiyah NW Putri Rajak Lombok Tengah.”¹⁷

Teknik dokumentasi ini digunakan untuk menghimpun berbagai data sekunder yang memuat informasi tertentu yang bersumber dari dokumen-dokumen tertulis. Seperti surat-menyurat, cetakan harian, foto-foto, dokumen Profil MA Al- Khairiyah NW Putri Rajak dan dokumentasi sarana prasarana.”¹⁸

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian yang didapatkan berdasarkan hasil observasi, dokumentasi, serta dengan wawancara di MA Al- Khairiyah NW Putri Rajak

¹⁵Moleong, Lexi j. 2004. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT RemajaRosdakarya. Cet. 18.hlm.3.

¹⁶ Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kualitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

¹⁷Afrizal. 2015. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT RajaGrafindo. Cet.2.hlm.9

¹⁸ Rahmat, Pupu Saeful. 2009. *Penelitian Kualitatif: Jurnal-Penelitian- Kualitatif.pdf*. 5 (9):hlm.6-7.

tentang Manajemen Tenaga Pendidik dalam meningkatkan Mutu pembelajaran.

Secara substansial bahwasanya unsur manusia sebagai sumber daya yang dapat menentukan aktifitas perkembangan yang lebih baik, sehingga mampu berkontribusi. Tenaga pendidik atau kependidikan adalah sumber daya manusia di dalam lembaga pendidikan, maka dari itu Nuraeni mengatakan bahwa SDM tersebut memiliki peran yang strategis, yang paling utama yaitu dalam membentuk watak bangsa melalui penerapan kepribadian dan nilai-nilai yang luhur yang ada pada diri tenaga pendidik.”¹⁹

a. Perekrutan

Perekrutan tenaga pendidik baru yang dilakukan oleh MA Al-Khairiyah NW Putri Rajak biasanya dilakukan ketika adanya kekurangan tenaga pendidik serta menyesuaikan dengan kebutuhan madrasah.

Proses perekrutan tenaga pendidik baru di MA Al-Khairiyah NW Putri Rajak, pihak madrasah tidak membentuk struktur kepanitian secara khusus, namun adanya rapat kecil yang di dalamnya ada kepala madrasah, wakamat-wakamad, serta guru-guru senior. Perekrutan yang di lakukan dengan kondisional, misalnya memang membutuhkan atau kekurangan tenaga pendidik baru, maka pihak madrasah akan melakukan perekrutan tenaga pendidik.”²⁰

b. Seleksi

Proses penyeleksian tenaga pendidik di MA Al-Khairiyah NW Putri Rajak Lombok Tengah . Bahwa kegiatan seleksi yang dilaksanakan hanya di seputaran lingkungan madrasah saja. Dalam proses seleksi ada beberapa syarat yang harus di lengkapi oleh si pelamar seperti dokumen pemberkasan yang harus di siapkan oleh si pelamar diantaranya: 1) Surat Lamaran Kerja 2) Fotocopy ijazah terakhir sesuai dengan kebutuhan 3) Fotocopy KTP dan KK.

Setelah selesai pemberkasan maka tahap selanjutnya akan diadakan tes lisan, yang mana dari tes ini akan di lakukan oleh kepala madrasah langsung. Tes yang akan di berikan oleh kepala madrasah menyesuaikan dengan

¹⁹Nuraieni, 2019 *Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan*. Jurnal Idaarah. 3(1): 125. (<https://doi.org/10.24252/idaarah.v3i1.9792> diakses 15 september 2020)

²⁰ Hasil wawancara bersama lendri S kom

kebutuhan madrasah serta dengan bidang keahlian yang di miliki oleh si pelamar.

Tahap selanjutnya adalah penerimaan atau penolakan. Apabila si pelamar sudah mampu serta dapat memenuhi syarat-syarat yang diajukan oleh pihak madrasah, maka si pelamar tersebut akan direkrut menjadi tenaga pendidik namun jika persyaratan tidak memenuhi dua unsur terutama berkas maka akan ditolak.

c. Penempatan

Penempatan merupakan salah satu tahapan di dalam fungsi operasional dari manajemen tenaga pendidik, untuk mengetahui tingkat keberhasilan dalam pembelajaran maka tentunya penempatan tenaga pendidik ini dilakukan pada tempat yang sesuai dengan potensi yang ada pada tenaga pendidik, hal tersebut dilakukan agar tenaga pendidik dapat mengembangkan potensi yang ada pada dirinya. Penempatan tenaga pendidik dilakukan dengan menyesuaikan kebutuhan madrasah, misalnya kami kekurangan guru fiqih. Maka kami akan mencari calon tenaga pendidik yang latar belakang pendidikannya adalah PAI (Pendidikan Agama Islam)

Bahwa proses penempatan di MA Al-Khairiyah NW Putri juga tidak asal memberi jabatan pada tenaga pendidik baru, namun hal itu dilaksanakan berdasarkan kekurangan yang benar-benar menjadi kebutuhan madrasah. Dan pada proses penempatan jabatan, akan diberikan kepada orang atau tenaga pendidik yang memang sesuai dengan keahliannya pada suatu bidang tertentu saja

C. Kesimpulan

Data hasil penelitian tentang manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pembelajaran di MA Al- Khairiyah NW Putri Rajak telah dilaksanakan dengan melakukan beberapa langkah manajemen yaitu;

1. Perekrutan Tenaga Pendidik dilakukan dengan membuka lowongan pekerjaan yang dibutuhkan dan menyampaikan persyaratan administrasi .
2. Penyeleksian Tenaga Pendidik. Proses seleksi yang dilaksanakan di MA Al-Khairiyah NW Putri Rajak dilaksanakan dengan beberapa tahap, yang pertama yaitu pemberkasan, tes lisan seputar bidang keahlian yang di miliki.

3. Penempatan Tenaga Pendidik. Proses penempatan yang dilaksanakan ialah dengan menyesuaikan kebutuhan yang menjadi kekurangan madrasah atau lebih tepatnya mirip dengan prinsip *The right man on the right place* yaitu menempatkan seseorang memang berdasarkan bidang keahlian yang dimiliki.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifudin dan Beni Ahmad Saebani 2018. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Pustaka Setia. Cet.3.
- Afrizal. 2015. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT RajaGrafindo. Cet.2
- Moleong, Lexi j. 2004. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT RemajaRosdakarya. Cet. 18.
- Mulyasa, 2012. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: PTRemajaRosdakarya.
- Mutohar, Prim Masrokan. 2013. *Manajemen Mutu Sekolah*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Nuraieni, 2019 *Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan*. Jurnal Idaarah.. (<https://doi.org/10.24252/idaarah.v3i1.9792> diakses 15 september 2020)
- Rahmat, Pupu Saeful. 2009. *Penelitian Kualitatif: Jurnal-Penelitian- Kualitatif.pdf*.
- Ridwan, Muh. *Pengaruh Manajemen Tenaga Pendidik Terhadap Prestasi Belajar Peserta Didik di Madrasah Tsanawiyah Guppi Kaluppang Kabupaten Enrekang*. Skripsi. Makassar : Jurusan Manajemen Pendidikan Islam.Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan. UIN Alauddin Makassar. 2018
- Rosdakarya. Mutohar, Prim Masrokan. 2013. *Manajemen Mutu Sekolah*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Siregar,Astri Novia dan WildansyahLubis,. 2017. *Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan... 9(1) . Diakses pada 18 September 2020.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kualitatif, Kualitatatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhardan, Dadang. 2010. *Supervisi Profesional Layanan dalam Meningkatkan Mutu*

Pengajaran di Era Otonomi Daerah. Bandung: Alfabeta.

Syafaruddin dan Irwan Nasution. 2005. *Manajemen Pembelajaran*. Ciputat: PT Ciputat Press.

Tresiana, Novita, 2013, *Metode Penelitian Kualitatif*, LP, Universitas Lampung.

Usman, Huseini. 2014. *Manajemen (Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan)*. Jakarta: Bumi Aksara.

Wawancara dengan Bapak Lendri Handoyo, S.Kom, pada tanggal 17 Desember 2023).

Yahya, Mirip. 2013. *Profesi Tenaga Kependidikan*. Bandung : CV Pustaka Setia.

Zazin, Nur. 2018. *Dasar-dasar manajemen pendidikan islam*. Malang : Ar-RuzMedia