



Vol. 02 No. 21 (2023) : 949-958

e-ISSN: 2964-0131

p-ISSN-2964-1748

UNISAN JURNAL: JURNAL MANAJEMEN DAN PENDIDIKAN

e-ISSN: 2964-0131 p-ISSN-2964-1748

Available online at <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal>

MANAJEMEN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI MADRASAH TSANAWIYAH NURUL IMAN

Mukri¹, Sulthan Syaril², Dewi Yanti³

¹⁻³Universitas Islam An Nur Lampung, Indonesia

Email: ¹mukrinurliman07@gmail.com ²Sultanyahrir@radenintan.ac.id

³yantidewi040@gmail.com

Abstract:

The aim of this research is to compare the human resource management of educators and education staff in Madrasahs. Data and documents were collected and compiled using in-depth interview techniques, participant observation and documentation studies. The data and documents are checked for validity through triangulation of methods, theories and sources. Furthermore, the data and documents were analyzed descriptively qualitatively. The results of the analysis show that first, the planning or programming of activities in this school has been going well. This can be seen from the planning process carried out by involving all the components responsible for the stability of the activities carried out to achieve the objectives of the madrasa. a comprehensive and dynamic school organization, where each component is contained in the organizational structure. Third, orientation is carried out in which orientation is a way of direction by providing the necessary information so that activities can be carried out properly. fourth, Supervision is carried out on teachers, especially educators and education staff involving several parties, including the Head of Madrasah, Deputy Head of Madrasah, Ministry of Religion.

Keywords: *Management, Educators, Education Personnel*

Abstrak:

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membandingkan manajemen sumberdaya manusia pada pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah. Data dan dokumen dikumpul dan dihimpun dengan menggunakan teknik wawancara mendalam, observasi partisipan dan studi dokumentasi. Data dan dokumen tersebut diperiksa validitasnya melalui triangulasi metode, teori dan sumber. Selanjutnya data dan dokumen tersebut dianalisis secara diskriptif kualitatif. Hasil analisis menunjukkan pertama, perencanaan atau penyusunan program kegiatan di sekolah ini sudah berjalan dengan baik hal ini dapat dilihat dari proses perencanaan dilakukan dengan melibatkan semua komponen yang bertanggung jawab terhadap stabilitas aktivitas yang dilaksanakan untuk tercapainya tujuan madrasah. kedua, Madrasah ini sudah dilakukan pengembangan struktur organisasi sekolah yang komprehensif dan dinamis, dimana masing-masing komponen yang terdapat dalam struktur organisasi. Ketiga, Dilakukannya orientasi yang mana orientasi merupakan

cara pengarahan dengan memberikan informasi yang perlu supaya kegiatan dapat dilakukan dengan baik. keempat, Pengawasan yang dilakukan terhadap guru terutama pada pendidik dan tenaga kependidikan yang melibatkan beberapa pihak, diantaranya Kepala Madrasah, Wakil Kepala Madrasah, Kementrian Agama.

Kata kunci: *Manajemen, Pendidik , Tenaga Kependidikan*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu lembaga pendidikan. Namun fenomena mendasar yang saat ini cenderung terjadi di lembaga pendidikan adalah keberadaan pendidik dan tenaga kependidikan (SDM) yang kurang berkualitas. Pendidikan nasional belum bisa menciptakan SDM yang unggul, baik dari sisi intelektualitas, moralitas, spiritualitas, profesionalitas, dan kemampuan daya saing atau kompetisi bangsa. Mengantisipasi hal ini Manajemen SDM harus terlibat aktif dalam perencanaan, pengelolaan, serta pengendalian organisasi yang berkaitan dengan pengembangan SDM. Merubah sistem kerja yang responsive menjadi proaktif, dan struktur fungsional ke struktur yang lebih fleksibel dan melaksanakan kebijakan strategis. (Rachmawati 2004)

Upaya-upaya memberikan perhatian terhadap keberadaan pendidik dan tenaga kependidikan (SDM) salah satunya dapat diwujudkan dalam bentuk *Human Resource Manajement* yang efektif dan efisien sesuai dengan tuntutan pekerjaan dalam sebuah lembaga pendidikan, karena salah satu tuntutan utama manajemen saat ini yaitu kemampuannya dalam mengelola sumber daya manusia yang baik sesuai dengan tuntutan organisasi saat ini dan masa yang akan datang. Dari uraian di atas itulah pentingnya memberikan deskripsi yang jelas tentang *Human resource manajement*, untuk menghindari miskonsepsi maka dalam penelitian ini akan dipaparkan konsep dasar manajemen SDM yang mengarah pada manajemen pendidik dan tenaga kependidikan.

Pakar MSDM memberikan pandangan yang beragam tentang MSDM. Ivancevich menyatakan *Human Resource Management is the effective management of people at work. Human Resource Management examines what can or should be done to make working people more productive dan satisfie*” atau “ manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan yang efektif dari manusia dalam pekerjaan mereka, (dan) manajemen sumber daya manusia meneliti hal-hal yang dapat atau harus dilakukan untuk menjadikan orang yang bekerja menjadi lebih produktif dan lebih puas. (Ivancevich 1995)

Posisi sumber daya manusia tidak bisa digantikan oleh faktor-faktor lain dilihat dari nilai sumbangannya terhadap lembaga pendidikan (sekolah). Seorang pendidik dan tenaga kependidikan dinyatakan

memiliki nilai sumbangan terhadap sekolah, memiliki nilai tambah terhadap produktivitas sekolah dan kegiatannya berada dalam mata rantai keutuhan sistem sekolah itu untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Hal ini senada dengan pengertian pendidik dan tenaga pendidikan sebagaimana yang diungkapkan Undang-Undang No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 ayat 5 dan 6 yakni Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Sedangkan pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya serta berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan. (Mendiknas 2007)

Pendidikan merupakan proses memanusiakan manusia yang memiliki makna kontekstual bahwa seseorang harus mampu memahami dirinya, orang lain, alam, dan lingkungan budayanya. Pendidikan sebagai instrumen yang digunakan untuk membangun dan merevitalisasi kualitas SDM (Sumber Daya Manusia) agar memperoleh kompetensi sosial dan perkembangan individu yang optimal serta mampu memberikan relasi yang kuat antara individu, masyarakat, dan lingkungan sekitar tempat seseorang hidup. (Murtafiah 2022) Pendidikan merupakan sarana atau alat untuk merealisasikan tujuan hidup orang muslim secara universal. (Widiastuti 2021)

Mengacu pada hal tersebut maka pendidik dan tenaga kependidikan memiliki peran yang sangat penting dalam manajemen SDM. Perencanaan manajemen sumber daya manusia; Pada konteks manajemen sumber daya manusia disekolah, perencanaan merupakan proses penentuan kebutuhan sumber daya manusia pada masa yang akan datang berdasarkan perubahan-perubahan yang terjadi dan persediaan tenaga yang ada disekolah. (Maripot Tua Efendi 2005) Konsep manajemen sumber daya manusia pada lembaga pendidikan harus diarahkan untuk merumuskan kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan, mengembangkan dan memberdayakan mereka untuk memperoleh nilai masalah optimal bagi individu pendidik dan tenaga kependidikan yang bersangkutan, sekolah dan masyarakat yang dilayaninya, sehingga lembaga pendidikan mempunyai pendidik dan tenaga kependidikan yang berkualifikasi baik dari segi kompetensi maupun profesionalisme. (Warisno 2022)

Tugas dan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah untuk meningkatkan mutu pendidikan, mendukung pertumbuhan, produktivitas dan kompetisi pada satuan pendidikan (sekolah). Sekolah pada hakekatnya terdiri dari struktur pendidik dan tenaga kependidikan, di mana setiap pendidik dan tenaga kependidikan memiliki spesifikasi tugas-tugas yang menuntut kompetensi pelakunya, dukungan fasilitas yang tepat memadai, dan kondisi yang kondusif bagi terlaksananya tugas-

tugas mereka merupakan hal yang sangat signifikan sehingga berpotensi untuk mengembangkan kemampuan pendidik dan tenaga kependidikan yang dapat membidani lahirnya peserta didik yang berkualitas.

Implementasi dalam sebuah lembaga dalam dunia pendidikan sangat urgen dalam menghadapi persaingan mutu di era modern. Implementasi adalah proses implementasi kebijakan dalam tindakan kebijakan dari kebijakan hingga manajemen. (Hasan et al. 2022)

Madrasah sebagai lembaga pendidikan perlu belajar dan memiliki inisiatif untuk meningkatkan kepuasan pelanggan (peserta didik), karena pendidikan merupakan proses sirkuler yang saling mempengaruhi dan berkelanjutan, oleh karena itu madrasah dituntut untuk senantiasa merevitalisasi strateginya, guna menjamin kesesuaian tuntutan lingkungan dan persaingan dengan kekuatan internal yang dimilikinya. Saat ini istilah efektif dan efisien merupakan istilah yang sering digunakan pada pola yang semakin ketat. Tidak terkecuali dunia pendidikan termasuk madrasah merasakan tuntutan kondisi tersebut. Oleh karena itu, diperlukan strategi untuk memenangkan kompetisi antar madrasah serta untuk meningkatkan akselerasi peningkatan kualitas dan profesionalisme manajemen madrasah. Banyak perubahan yang harus dilakukan khususnya menyangkut pola-pola manajemen madrasah selama ini.

Sebagai lembaga pendidikan keislaman, Madrasah memiliki nilai eksotik yang membedakan dengan lembaga pendidikan pada umumnya. Madrasah merupakan lembaga pendidikan yang memiliki subkultur unik, berupa nilai-nilai keadaban, kekulturan, serta warisan khazanah intelektual Islam yang termanifestasikan dalam literatur klasik yang menjadi tradisi keilmuannya. Sejak awal berdirinya, Madrasah telah menunjukkan keunikannya. Pada mulanya Madrasah sebagai pusat pengembangan dan penggemblengan nilai-nilai Islam, berfungsi disamping menjadi pusat pendidikan keagamaan Islam di nusantara, juga menjadi simbol perlawanan terhadap penjajah terutama pada akhir abad ke-19 dan awal pada abad ke-20.

Menjamin pemerataan kesempatan pendidikan, meningkatkan mutu pendidikan, meningkatkan relevansi pendidikan, dan meningkatkan efisiensi pengelolaan pendidikan, sesuai tuntutan harus menjadi landasan pendidikan nasional. (Latifah, Warisno, and Hidayah 2021) Dalam `Proses Pendidikan yang bermutu terlibat berbagai input, seperti: bahan ajar (kognitif, afektif atau psikomotorik), (Warisno 2022) Guru yang sukses, harus mampu mengkombinasikan dan mengharmonisasikan unsur-unsur hubungan dan teknologi dalam pembelajaran melalui diaplikasikannya komunikasi antarpersonal, teknik-teknik memotivasi peserta didik belajar evaluasi diagnostik, kemampuan bertanya, upaya pencapaian tujuan pembelajaran, urutan

kegiatan pembelajaran, dan asesmen tingkat kecakapan peserta didik. (Warisno 2022)

Agar dapat berjalan dengan efektif konteks kebijaksanaan dan manajemen ini. Sistem penjaminan dan peningkatan pendidik dan tenaga kependidikan perlu menyediakan Fleksibilitas yang memadai yang akan memungkinkan kabupaten dan sekolah untuk mengkaji dan meningkatkan mutu di wilayah prioritas yang mencerminkan factor kontekstual lokal dan spesial. Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan madrasah memiliki peranan penting dalam lembaga pendidikan, berdasarkan dugaan penulis, Madrasah Tsanawiyah Nurul Iman Ogan Komering Ulu Selatan, merupakan salah satu sekolah menengah yang berciri khas agama Islam menghadapi banyak permasalahan baik yang bersifat intern maupun ekstren.

Prasurvey awal dilakukan, bahwa manajemen semberdaya manusia pada pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Nurul Iman Ogan Komering Ulu Selatan belum berjalan dengan baik. Sejauh ini peneliti melihat, Pendidik dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya di Madrasah masih kurang intens. Seharusnya kepala madrasah menekankan pada hal-hal yang berkaitan dengan kegiatan pembelajaran dalam kelas, supaya berjalan sesuai dengan rencana dan tujuan serta dapat dicapainya proses pembelajaran secara efektif dan efesiean. Berdasarkan observasi awal maka dapat diketahui bahwa manajemen pendidik dan tenaga kependidikan belum berjalan dengan baik, dimana seharusnya konsep Manajemen dapat memberikan sesuatu untuk menentukan kebijakan madrasah dalam rangka efisiensi dan pemerataan pendidikan agar dapat mengakomodasi keinginan masyarakat setempat serta menjalin kerja sama yang erat antara madrasah, masyarakat dan pemerintah daerah

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode penelitian deskriptif (Sari et al. 2022). Penelitian ini menggunakan desain study kasus yang dipilih untuk mendapatkan gambaran secara menyeluruh. (Widiastuti 2021) Teknik pengumpulan data yang dilakukan ialah dengan teknik dokuemntasi, observasi, wawancara. Observasi dilakukan dengan menggunakan panduan observasi yang disiapkan untuk memudahkan dari membantu peneliti dalam memperoleh data yang diperlukan, (Esen Pramudia Utama, Nur Widiastuti 2023) Uji keabsahan data dilakukan untuk membuktikan bahwa data yang diterima merupakan data yang sebenarnya terdapat pada tempat penelitian (Agustianti et al. 2022). Setelah data-data terkumpul dan dianalisis dengan cara reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. (Widiastuti 2021)

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Perencanaan Manajemen Dalam Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Madrasah Tsanawiyah Nurul Iman Tanjung Sari

Pertama Rekrutmen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan yaitu Perekrutan tenaga pendidik dan kependidikan dapat ditentukan dari berbagai sumber. Prioritas utama dititik beratkan pada orientasi manajemen tenaga pendidik dan kependidikan berdasarkan pertimbangan dan kebijakan yang diambil. Dua Seleksi Pendidik Dan Tenaga Kependidikan yaitu Objektivitas dan kejujuran dalam mengadakan seleksi merupakan kunci sukses penentuan sumber daya awal yang akan menjadi guru sekolah. Agar seleksi tenaga pendidik dan kependidikan berhasil menentukan dan memilih tenaga pendidik dan kependidikan sesuai dengan yang diharapkan, bagian seleksi harus objektif dan jujur.

2. Pengorganisasian Dalam Penempatan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Madrasah Nurussalam

Memberikan peluang bagi pertumbuhan dan pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan di Madrasah Nurul Iman Tanjung Sari. Memberikan peluang yang sama bagi kemahiran semua tenaga pendidik dan kependidikan di Madrasah Nurul Iman Tanjung Sari. Menciptakan keterbukaan yang lebih luas dalam sekolah dengan membuat kesempatan yang diketahui oleh semua tenaga pendidik dan kependidikan. Mengkomunikasikan tujuan dan sasaran sekolah dan memberikan setiap individu kesempatan untuk menemukan kesesuaian personal dalam struktur kerja di Madrasah Tsanawiyah Nurul Iman Tanjung Sari. Pembagian Tugas Kerja, Pendidik Dan Tenaga Kependidikan. Beban Kerja Pendidik Dan Tenaga Kependidikan. Penggerakan Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Madrasah Nurul Iman. Pengembangan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan.

Analisis kinerja dilakukan dengan prosedur yang dapat dimulai dengan melihat dan membandingkan antara kinerja riil tenaga pendidik/kependidikan dengan standar kinerja yang sudah ditetapkan, apakah sudah sesuai atau tidak dengan standar kinerja yang telah dipatok. Apabila terjadi ketidaksesuaian maka selanjutnya dilakukan proses evaluasi terhadap masalah atau kendala-kendala yang mempengaruhi kinerja tenaga pendidik dan kependidikan. Dan proses yang terakhir adalah *problem solving* yaitu bagaimana solusi untuk memecahkan permasalahan atau kendala-kendala yang dihadapi. Pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan banyak dilakukan melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan.

Menghilangkan kesenjangan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan yang disebabkan mereka bertugas tidak sesuai dengan

yang diharapkan, Meningkatkan kemampuan angkatan kerja yang lentur dan mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi baru yang dihadapi sekolah, dan Meningkatkan keterikatan (komitmen) tenaga pendidik dan kependidikan terhadap sekolah dan membina persepsi bahwa sekolah itu tempat yang baik untuk bertugas. Kesejahteraan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan. Pengontrolan Manajemen Dalam Kedisiplinan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Madrasah Nurussalam. Kedisiplinan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan. Pemberhentian Pendidik Dan Tenaga Kependidikan berisikan tentang Karena atas permintaan sendiri; Karena mencapai batas usia pensiun; Karena adanya penyederhanaan organisasi; Karena melakukan pelanggaran, atau tindak pidana atau penyelewengan; Karena tidak cakap jasmani atau rohani; Karena meninggalkan tugas; Karena meninggal dunia atau hilang; Karena hal-hal lain, yang bertentangan dengan tata tertib Madrasah Analisis Temuan Penelitian

3. Pelaksanaan Pada Pendidik Dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Nurul Iman Tanjung Sari Kec. Buay Pemaca Kab. OKU Selatan

Fungsi dan peranan pelaksanaan rencana yakni , melakukan pengarahan (commanding), bimbingan (directing) dan komunikasi (communication). Kedua, upaya untuk menjadikan perencanaan menjadi kenyataan, dengan melalui berbagai pengarahan dan pemotivasian. Pengaplikasian *actuating* (pelaksanaan) dalam madrasah ini adalah pengarahan dan pemotivasian seluruh personil pada setiap kegiatan perusahaan untuk selalu dapat meningkatkan kualitas kinerjanya.

Pelaksanaan rencana pendidik dan tenaga kependidikan dilaksanakan sesuai perencanaan yang telah disusun pada rapat kerja kepala madrasah meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan. Jika kualitas tenaga pendidik meningkat prestasi tenaga pendidik juga akan meningkat. Dan peningkatan prestasi pendidik dan tenaga kependidikan ini akan membawa dampak positif dalam peningkatan prestasi siswa. Delegasi wewenang, dalam pendelegasian wewenang ini, kepala madrasah melimpahkan sebagian dari wewenang yang dimilikinya kepada bawahan. Komunikasi membantu perencanaan dilaksanakan dengan efektif, pengorganisasian managerial dilakukan dengan efektif, penggerakan managerial diikuti dengan efektif dan pengawasan diterapkan dengan efektif. Kepala sekolah melaksanakan rencana pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah ini sesuai dengan perencanaan pada program kerja. Program pembinaan dan pelatihan pendidik dan tenaga kependidikan menjadi program yang rutin dilaksanakan.

Kepala madrasah dalam melakukan pelaksanaan rencana pendidik dan tenaga kependidikan dilaksanakan sesuai perencanaan yang telah disusun pada rapat kerja/awal tahun ajaran. Program pembinaan menjadi program rutin yang dilaksanakan. pelaksanaan rencana pendidik dan tenaga kependidikan kepala madrasah melaksanakan sesuai perencanaan yang telah disusun pada rapat kerja, baik itu yang bersifat rutin maupun insidental. Dilakukannya orientasi yang mana orientasi merupakan cara pengarahan dengan memberikan informasi yang perlu supaya kegiatan dapat dilakukan dengan baik. Orientasi ini diberikan kepada pegawai baru dengan tujuan untuk mengadakan pengenalan dan memberikan solusi atas berbagai masalah yang dihadapinya.

Adanya pendelegasian wewenang, kepala madrasah melimpahkan sebagian dari wewenang yang dimilikinya kepada bawahan. Komunikasi membantu perencanaan dilaksanakan dengan efektif, pengorganisasian managerial dilakukan dengan efektif, penggerakan managerial diikuti dengan efektif dan pengawasan diterapkan dengan efektif. Kepala Madrasah melaksanakan rencana pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah ini sesuai dengan perencanaan pada program kerja. Program pembinaan dan pelatihan tenaga pendidik menjadi program yang rutin dilaksanakan.

4. Pengawasan Pada Pendidik Dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Nurul Iman Tanjung Sari Ogan Komering Ulu Selatan

Controllingnya terhadap pendidik dan tenaga kependidikan di madrasah ini. Oleh karena nya pengelolaan yang baik dan sistematis, maka diharapkan akan terbentuk tenaga pendidik dan kependidikan yang saling bersinergi karena memiliki fungsi dan tugas-tugas yang saling menunjang satu sama lain. Sistem manajerial, pembinaan dan pengembangan sudah mencakup bagian dari pengelolaan perencanaan tenaga pendidik dan kependidikan. Dimana tujuannya untuk meningkatkan kualitas dan kompetensi dari para tenaga pendidik dan kependidikan melalui berbagai program kegiatan yang diselenggarakan oleh pihak Madrasah. Dan yang paling penting dan harus selalu diingat adalah bahwa tenaga pendidik dan kependidikan merupakan dua profesi yang sangat urgensi dan strategis dalam pembentukan karakter bangsa dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia, khususnya dalam lembaga satuan pendidikan di madrasah ini.

Pengawasan yang dilakukan pihak madrasah rutin dilakukan oleh pengawas yang terbentuk dari pendidik dan tenaga kependidikan yang terlibat serta pengawas yang terlibat dalam pengawasan terhadap pendidik dan tenaga kependidikan. pengawasan yang dilakukan terhadap tenaga pendidik sangat berpengaruh besar terhadap peningkatan kinerja tenaga pendidik. Pengawasan yang dilakukan

terhadap lembaga atau perorangan yang terkait membawa perubahan besar terhadap tenaga pendidik. Pengawasan yang dilakukan terhadap guru semata-mata bukan mencari kesalahan atau kelemahan tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya. Akan tetapi diadakannya pengawasan terhadap tenaga pendidik untuk memperbaiki kinerja yang mulai menurun. Ketika diadakannya pengawasan terhadap pendidik dan tenaga kependidikan, pihak madrasah atau lembaga yang terkait dapat dengan mudah memberi masukan atau pengarahan terhadap kelemahan di bidang tertentu. Untuk meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, kepala madrasah memiliki banyak kontribusi terhadap faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja tenaga pendidik. Adapun yang dapat dilakukan kepala madrasah dalam peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan ialah seperti mengadakan seminar kependidikan, workshop dan lain sebagainya.

KESIMPULAN

Aspek Perencanaan : Pada Madrasah Tsanawiyah Nurul Iman Ogan Komering Ulu Selatan, berdasarkan temuan data yang dihasilkan dari wawancara dengan beberapa Wakamad menunjukkan bahwa pelaksanaan perencanaan atau penyusunan program kegiatan di sekolah ini sudah berjalan dengan baik hal ini dapat dilihat dari proses perencanaan dilakukan dengan melibatkan semua komponen yang bertanggung jawab terhadap stabilitas aktivitas yang dilaksanakan untuk tercapainya tujuan madrasah. **Aspek Pengorganisasian :** Pada Madrasah Tsanawiyah Nurul Iman Ogan Komering Ulu Selatan, data temuan menunjukkan bahwa di Madrasah ini sudah dilakukan pengembangan struktur organisasi sekolah yang komprehensif dan dinamis, dimana masing-masing komponen yang terdapat dalam struktur organisasi sekolah sudah ditempatkan tenaga atau SDM yang bisa melaksanakan tugasnya dengan baik. **Aspek Penggerakan :** Pelaksanaan rencana ini merupakan fungsi yang terpenting dalam manajemen SDM, karena pada fungsi ini sebuah organisasi melaksanakan secara fisik kegiatan dari aktivitasnya, mengambil tindakan-tindakan kearah itu, agar organisasi bisa berjalan dengan baik sesuai dengan visi dan misi dari madrasah sendiri Kepala Madrasah mengatakan bahwa pelaksanaan rencana pendidik dan tenaga kependidikan dilaksanakan sesuai perencanaan yang telah disusun pada rapat kerja, baik itu yang bersifat rutin maupun insidental.

DAFTAR PUSTAK

- Agustianti, Rifka, Lissiana Nussifera, L. Angelianawati, Igat Meliana, Effi Alfiani Sidik, Qomarotun Nurlaila, Nicholas Simarmata, Irfan Sophan Himawan, Elvis Pawan, and Faisal Ikhrum. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. TOHAR MEDIA.
- Esen Pramudia Utama, Nur Widiastuti, Nina Ayu Puspita Sari. 2023. *Statistik Pendidikan Penelitian Kuantitatif : Eksperimen, Korelasi, Dan Kausal*. Edisi Pert. edited by R. Hidayat. Majalengka: Edupedia.
- Hasan, Mustaqim, Andi Warisno, Nasruddin Harahap, and Nurul Hidayati Murtafiah. 2022. "Implementasi Manajemen Mutu Terpadu Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan Di SMP IT Wahdatul Ummah Kota Metro." *An Naba* 5(2):34-54.
- Ivancevich, J. .. 1995. *Human Recourse Management*. Singapore: McGraw-Hill.
- Latifah, Ami, Andi Warisno, and Nur Hidayah. 2021. "KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN MUTU LULUSAN DI MA NURUL ISLAM JATI AGUNG." *Jurnal Muhtadiin* 7(02):70-81.
- Marihot Tua Efendi, Hariandja. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Mendiknas. 2007. *UU No 20 Tahun 2023 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Edisi Ke D. Jakarta: Visimedia Pustaka.
- Murtafiah, Nurul Hidayati. 2022. "Manajemen Pengendalian Kinerja Pendidik Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Pada Lembaga Pendidikan Islam." *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)* 4(6):4613-18.
- Rachmawati, Eka Nuraini. 2004. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Basis Meraih Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta: Ekonisia.
- Sari, Ifit Novita, Lilla Puji Lestari, Dedy Wijaya Kusuma, Siti Mafulah, Diah Puji Nali Brata, Jauhara Dian Nurul Iffah, Asri Widiatsih, Edy Setiyo Utomo, Ifdlolul Maghfur, and Marinda Sari Sofiyana. 2022. *Metode Penelitian Kualitatif*. UNISMA PRESS.
- Warisno, Andi. 2022. "Konsep Mutu Pembelajaran Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya." *Attractive: Innovative Education Journal* 4(1):310-22.
- Widiastuti, N. 2021. "Metode Pembelajaran Dalam Upaya Internalisasi Nilai-Nilai Keislaman." *Al Fatih* 1:1-8.