



Vol. 03 No. 07 (2024) : 416-428

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 AL-HIDAYAH BANJARSARI SERIGUNA

Mia Amalia

Unibversitas Islam An Nur Lampung, Indonesia
miaa566@gmail.com

Abstract : *To achieve optimal results in a school management, a school principal must have the ability to manage educators and education. This study aims to identify the management of educators and education personnel at Madrasah Tsanawiyah Al-Hidayah Banjarsari from planning, recruitment, coaching and development, promotion and transfer, dismissal, and compensation and awards to education staff in MA. This study uses a qualitative approach, observation method, and descriptive analysis. Data were obtained from regulations, literature and in-depth interviews with school management. The results of the study have shown that schools have planned human resources, namely educators according to the needs and goals of the school. Training and competency development for teachers and staff has been and will always be a school program that must be implemented. The school never lays off educators and staff. Therefore, as a recommendation to all parties, public or private schools should improve the competence of education personnel, so that education in Indonesia will increasingly achieve the expected national education goals.*

Keywords: *Management, educators, education personnel.*

Abstrak: Untuk mencapai hasil yang optimal dalam sebuah manajemen sekolah maka seorang kepala sekolah harus memiliki kemampuan mengelola tenaga pendidik dan kependidikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Al-Hidayah Banjarsari dari perencanaan, rekrutmen, pembinaan dan pengembangan, promosi dan mutasi, pemberhentian, dan kompensasi serta penghargaan kepada tenaga kependidikan di MA. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, metode observasi, dan analisis deskriptif. Data diperoleh dari regulasi, literatur dan wawancara mendalam dengan pihak manajemen sekolah. Hasil penelitiantelah menunjukkan bahwa sekolah telah merencanakan sumber daya manusia yaitu tenaga pendidik sesuai dengan kebutuhan dan tujuan sekolah. Pelatihan dan pengembangan kompetensi guru dan juga staf telah dan akan selalu menjadi program sekolah yang harus dilaksanakan. Sekolah tidak pernah memberhentikan pendidik dan staf. Oleh karena itu sebagai rekomendasi kepada semua pihak, sekolah negeri atau swasta hendaknya kompetensi tenaga kependidikan lebih ditingkatkan, agar pendidikan di Indonesia semakin mencapai tujuan pendidikan nasional yang diharapkan.

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 dilembaga 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 (Murtafiah, 2022).

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 (Hasan and Anita, 2022). Pendidik adalah suatu profesi yang memiliki tugas untuk membuat perencanaan dan pelaksanaan proses pembelajaran, membimbing dan melatih, mengevaluasi pembelajaran, dan melaksanakan penelitian serta pengabdian bagi masyarakat, secara khusus pendidik di pendidikan tinggi (Mutholib, Hanim and Azainil, 2021). Sedangkan anggota masyarakat yang memberikan dirinya untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan dalam menjalankan administrasi, mengelola, mengembangkan, mengawasi dan melayani dalam hal teknis sebagai penunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan disebut tenaga kependidikan (UU No. 20 thun 2003 pasal 1, BAB 1 Ketentuan Umum).

Pengelolaan Pendidik dan tenaga kependidikan meliputi: merencanakan dan mengadakan proses perekrutan pegawai, membina dan mengembangkan pegawai, mempromosi dan memutasi pegawai, memberhentikan pegawai, memberikan kompensasi dan penghargaan (Sumbung and Sihotang, 2022). Manajemen pendidikan adalah semua proses kegiatan dalam bidang pendidikan dengan menggunakan sarana prasarana yang tersedia baik spiritual, personil, materil yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pelaporan, pengkoordinasian, pengawasan dan evaluasi guna tercapainya tujuan pendidikan secara efektif dan efisien (Adzkiyaunuha, 2022). Untuk mencapai tujuan pendidikan yang sudah direncanakan, maka diperlukan manajemen yang baik dan benar.

Hal-hal tersebut harus dilakukan dengan sungguh-sungguh, baik dan benar oleh kepala sekolah. Dengan begitu, apa yang diharapkan dari tenaga pendidik akan terpenuhi dengan baik, tergantung pada kualifikasi dan kemampuan yang dimiliki, serta mampu bekerja dan melakukan yang terbaik. Dalam pengangkatan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, misalnya: perekrutan yang dapat dilakukan secara tiba-tiba tanpa perencanaan yang matang, atau pengangkatan yang tidak sesuai kompetensi, dan pengangkatan tenaga pendidik yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan sehingga menimbulkan masalah jumlah tenaga pendidik yang tidak sebanding dengan jumlah peserta didik disebabkan karena tidak dilakukan analisis kebutuhan dalam proses perekrutan guru (Ansyah, 2022). Ada juga guru yang tidak

mengajarkan mata pelajaran sesuai dengan basic pendidikannya disebabkan karena guru mata pelajaran terlalu banyak dan tidak sebanding dengan jumlah jam mengajar sehingga dalam proses mengajar tidak efektif, Oleh karena itu, keberadaan pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah harus dikelola dan dikembangkan dengan baik. Manajemen mereka perlu mencakup fungsi manajemen serta pengembangan sumber daya manusia.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan metode *case study* (Anggito and Setiawan, 2018). Tujuan Penelitian secara umum penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran Analisis Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Al-Hidayah Banjarsari . Sedangkan secara khusus penelitian ini bertujuan untuk memperoleh pemahaman tentang Analisis Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan. Penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Tsanawiyah Al-Hidayah Banjarsari

Berdasarkan focus dan subfocus penelitian maka data yang dibutuhkan adalah sekitar manajemen madrasah dengan basis social budaya yang berbeda baik dalam hal kelembagaannya, dinamika manajemen, Input, Proses, dan output. Data-data tersebut diperoleh melalui : (1) Kepala Madrasah; (2) Waka Kurikulum; (3) Waka Kesiswaan; (4) Dewan Guru/Pendidik; (5) Tenaga Kependidikan; (6) dokumentasi yang berhubungan dengan manajemen madrasah yang menjadi tempat penelitian ini. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data :Wawancara, Observasi, Studi Dokumentasi. Dalam kaitannya dengan studi ini, peneliti menggunakan data teknik dalam pengumpulan data untuk menjamin keabsahan data, yaitu: *Triangulation dan Member Check* (Moleong, 2002).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Perencanaan Manajemen Dalam Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Madrasah Tsanawiyah Al-Hidayah Banjarsari

a. Rekrutmen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan

Kualitas program pendidikan bergantung tidak saja pada konsep-konsep program yang cerdas tapi juga pada personil guru yang mempunyai kesanggupan dan keinginan untuk berprestasi. Tanpa personil yang cakap dan efektif, program pendidikan yang dibangun diatas konsep-konsep yang cerdas serta dirancang dengan teliti pun dapat tidak berhasil. Perekrutan tenaga pendidik dan kependidikan sering dianggap sebagai kondisi yang melegakan, sedangkan penyaringan tenaga pendidik dan kependidikan dianggap suatu yang menyulitkan. Perekrutan tenaga pendidik dan kependidikan dipandang suatu hal yang melegakan, karena perekrutan tenaga pendidik dan

kependidikan memberikan kesempatan kepada siapa saja yang melamar tenaga pendidik dan kependidikan secara kompetitif (Roziqin and Baqi, 2021). Berdasarkan wawancara dengan Kepala Madrasah Aliyah Di'ayatul Islamiyah , bahwa: *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.*

Namun, ini tidak menjamin bahwa kelangsungan sekolah bergantung pada keseimbangan penentuan sumber tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Yang jelas, masa depan sekolah salah satunya bergantung pada kelihaian manajemen SDM dalam menentukan dan memilih tenaga pendidik dan kependidikan yang cakap, sesuai dengan motif orientasi sekolah.

b. Seleksi Pendidik Dan Tenaga Kependidikan

Berdasarkan Wawancara Waka Kurikulum Di Madrasah Tsanawiyah Al-Hidayah Banjarsari

mengatakan bahwa:

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. Bagian seleksi tenaga pendidik dan kependidikan harus objektif, berarti lebih menekankan pertimbangan rasional daripada perasaan dalam menyeleksi tenaga pendidik dan kependidikan. Hal ini perlu ditekankan karena pada kenyataannya sampai saat ini Madrasah Tsanawiyah Al-Hidayah Banjarsari , masih banyak bagian seleksi tenaga pendidik dan kependidikan dalam menentukan dan memilih tenaga pendidik dan kependidikan terpengaruh faktor subjektif, antara lain hubungan keluarga, suku, kedaerahan, warga dan teman.

2. Pengorganisasian Dalam Penempatan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Madrasah Tsanawiyah Al-Hidayah Banjarsari

Penempatan Tenaga Pendidik dan Kependidikan Berdasarkan hasil wawancara kepala madrasah, beliau mengungkapkan bahwa dalam sistem penempatan kerja pendidik dan tenaga kependidikan khususnya di Madrasah Tsanawiyah Al-Hidayah Banjarsari . Diantaranya dengan langkah:

- a. Memberikan peluang bagi pertumbuhan dan pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Al-Hidayah Banjarsari .
- b. Memberikan peluang yang sama bagi kemahiran semua tenaga pendidik dan kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Al-Hidayah Banjarsari .
- c. Menciptakan keterbukaan yang lebih luas dalam sekolah dengan membuat kesempatan yang diketahui oleh semua tenaga pendidik dan kependidikan.
- d. Mengkomunikasikan tujuan dan sasaran sekolah dan memberikan setiap individu kesempatan untuk menemukan kesesuaian personal dalam struktur kerja di Madrasah Tsanawiyah Al-Hidayah Banjarsari .

e. Pembagian Tugas Kerja, Pendidik Dan Tenaga Kependidikan

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak kepala madrasah Madrasah Aliyah Di'ayatul Islamiyah .

Pembagian tugas pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Al-Hidayah Banjarsari

Islamiyah , kepala madrasah

melakukan konsultasi dengan pihak Yayasan dapat pembagian tugas yang mengacu pada latar belakang pendidikan pelamar masing-masing, itupun ditentukan sesuai dengan kebutuhan madrasah berdasarkan hasil musyawarah dan mufakat.

Berdasarkan hasil musyawarah kepala madrasah dengan pihak yayasan maka pimpinan madrasah mengeluarkan SK mengajar atau Pembagian tugas mengajar masing-masing pendidik ataupun Tenaga Kependidikan Madrasah Tsanawiyah Al-Hidayah Banjarsari .

a. Beban Kerja Pendidik Dan Tenaga Kependidikan

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ketua Yayasan diperoleh data bahwa:

Beban kerja tenaga pendidik memiliki ketentuan bahwa: 1) Bagi Guru Honorer Madrasah yang sudah bersertifikat pendidik beban kerja mengajarnya sebanyak 24 jam pelajaran perminggu. 2) Bagi tenaga pendidik yang belum mempunyai sertifikat pendidik diberikan jam mengajar secara berimbang jumlah jamnya. Untuk beban kerja pendidik ini tidak dibebankan sama dengan tenaga kependidikan, Pimpinan Madrasah memberikan kelonggaran bagi guru yang tidak memiliki jam mengajar boleh tidak berada di sekolah, kecuali ada jam mengajar.

b. PenggerakanManajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Madrasah Tsanawiyah Al-Hidayah Banjarsari

c. Pengembangan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan

Berdasarkan hasil wawancara dengan waka Kesiswaan Madrasah Tsanawiyah Al-Hidayah Banjarsari Islamiyah , sebagai berikut:

Semua upaya yang dilakukan oleh lembaga untuk mempertahankan para pegawai agar tetap berada dilingkungan organisasi dan mengupayakan pula kedinamisan keterampilan, pengetahuan, serta sikapnya agar mutu kerjanya bisa tetap dipertahankan.

Berdasarkan hasil wawancara diatas Analisis kinerja dilakukan dengan prosedur yang dapat dimulai dengan melihat dan membandingkan antara kinerja rill 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 pendidikdan kependidikan

banyak dilakukan melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan. Kegiatan ini bertujuan untuk:

1. Menghilangkan kesenjangan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan yang disebabkan mereka bertugas tidak sesuai dengan yang diharapkan,
2. Meningkatkan kemampuan angkatan kerja yang lentur dan mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi baru yang dihadapi sekolah, dan
3. Meningkatkan keterikatan (komitmen) tenaga pendidik dan kependidikan terhadap sekolah dan membina persepsi bahwa sekolah itu tempat yang baik untuk bertugas.

d. Kesejahteraan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan

Berdasarkan hasil wawancara Bendahara Madrasah Di Madrasah Tsanawiyah Al-Hidayah Banjarsari , beliau mengungkapkan bahwa:

Untuk menjamin kesejahteraan tenaga kependidikan, khususnya pendidik dan tenaga kependidikan di madrasah diperlukan suatu sistem yang dapat menjamin keadilan dan kepastian. Kesejahteraan tenaga kependidikan dapat berbentuk finansial dan non finansial. Terpenuhinya kesejahteraan tenaga kependidikan cukup berpengaruh terhadap kinerja dalam pelaksanaan tugasnya, sehingga hal ini perlu mendapatkan perhatian yang serius, baik oleh pimpinan sekolah maupun pemerintah.

e. Pengontrolan Manajemen Dalam Kedisiplinan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Madrasah Tsanawiyah Al-Hidayah Banjarsari

1. Kedisiplinan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan

Berdasarkan hasil wawancara kepala tata usaha madrasah di Madrasah Tsanawiyah Al-Hidayah Banjarsari , mengatakan

Kepala madrasah setiap rapat dan acara yang lain selalu menghimbau kepada seluruh pendidik dan tenaga kependidikan madrasah ini mengutamakan kedisiplinan dalam menjalankan tugas nya, dikarenakan Pemberian sanksi kepada guru dan tenaga kependidikan disesuaikan dengan pelanggaran yang dilakukan oleh oleh setiap guru, mulai dari sanksi ringan (teguran), sedang (peringatan tertulis, penurunan pangkat (PNS), penundaan atau penahanan pembayaran gaji (guru PNS & Non PNS), di-nonjobkan, hingga sanksi berat (pemutusan hubungan kerja atau pemecatan dari tugas dan profesinya).

2. Pemberhentian Pendidik Dan Tenaga Kependidikan

Sistem pemberhentian menurut pandangan ketua yayasan kami mengacu pada, Pemberhentian PNS ada 2 (dua) macam sifatnya, yaitu; pemberhentian dengan hormat dan pemberhentian dengan tidak hormat, begitupun dengan Guru tetap yayasan (GTY). Pemberhentian PNS telah diatur dalam PP. No. 32 tahun 1979, yang isinya dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

- a. Karena atas permintaan sendiri;
- b. Karena mencapai batas usia pensiun;
- c. Karena adanya penyederhanaan organisasi;

- d. Karena melakukan pelanggaran, atau tindak pidana atau penyelewengan;
- e. Karena tidak cakap jasmani atau rohani;
- f. Karena meninggalkan tugas;
- g. Karena meninggal dunia atau hilang;
- h. Karena hal-hal lain, yang bertentangan dengan tata tertib Madrasah

3. Analisis Temuan Penelitian

Pelaksanaan Pada Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Madrasah Tsanawiyah Al-Hidayah Banjarsari

Actuating adalah suatu tindakan untuk mengusahakan agar semua anggota kelompok berusaha untuk mencapai sasaran yang sesuai dengan perencanaan manajerial dan usaha-usaha organisasi artinya menggerakkan orang-orang agar mau bekerja dengan sendirinya atau dengan kesadaran secara bersama-sama untuk mencapai tujuan dikehendaki secara efektif (Harahap, 2022). Dari seluruh rangkaian proses manajemen, pelaksanaan (actuating) merupakan fungsi manajemen. Dalam fungsi perencanaan dan pengorganisasian lebih banyak berhubungan dengan aspek-aspek abstrak proses manajemen, sedangkan fungsi actuating justru lebih menekankan pada kegiatan yang berhubungan langsung dengan orang-orang dalam organisasi.

Hasil wawancara peneliti dengan kepala Madrasah Tsanawiyah Al-Hidayah Banjarsari mengenai

Pelaksanaan rencana tenaga pendidik, beliau memberikan jawaban sebagai berikut:

Kepala Sekolah mengatakan bahwa pelaksanaan rencana pendidik dan Tenaga kependidikan dilaksanakan 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.

Dapat disimpulkan dari hasil wawancara di atas bahwa 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. Hasil wawancara peneliti dengan Wakil Kurikulum mengenai Pelaksanaan rencana tenaga pendidik, beliau memberikan jawaban sebagai berikut:

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.

Jawaban yang diuraikan oleh responden di atas juga menjelaskan tentang Pelaksanaan rencana tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Al-Hidayah Banjarsari yaitu Pelaksanaan rencana tenaga pendidik dilaksanakan sesuai perencanaan yang telah disusun pada rapat kerja kepala madrasah meningkatkan kualitas tenaga pendidik. Jika kualitas tenaga pendidik meningkat prestasi tenaga pendidik juga akan meningkat. Dan peningkatan prestasi tenaga pendidik ini akan membawa dampak positif dalam peningkatan prestasi siswa. Hasil wawancara peneliti dengan pendidik dan tenaga kependidikan mengenai Pelaksanaan rencana tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Al-Hidayah Banjarsari beliau memberikan jawaban sebagai berikut:

Pelaksanaan rencana pendidik dan tenaga kependidikan dilaksanakan sesuai perencanaan yang telah disusun pada rapat kerja kepala madrasah meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan. kepala madrasah melimpahkan sebagian dari wewenang yang dimilikinya kepada bawahan. Kepala sekolah melaksanakan rencana tenaga pendidik di Madrasah ini sesuai dengan perencanaan pada program kerja. Program pembinaan dan pelatihan tenaga pendidik menjadi program yang rutin dilaksanakan.

Dalam 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.

Pengawasan Pada Pendidik Dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Al-Hidayah Banjarsari

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 (Warisno, 2017). 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. Hasil wawancara peneliti dengan kepala Madrasah Tsanawiyah Al-Hidayah Banjarsari Seriguna Kecamatan Teluk Gelam Kabupaten OKI mengenai pengawasan tenaga pendidik beliau memberikan jawaban sebagai berikut:

wakil kepala madrasah pada bidang kesiswaan mengadakan razia di dalam kelas dengan di bantu tim penjamin mutu." Pengawasan yang dilakukan atas kinerja tenaga pendidik ialah tanggung jawab bersama dari perangkat pengelola lembaga pendidikan. Kepala madrasah adalah pengawas yang tidak ada henti-hentinya mengawasi kinerja tenaga pendidik agar tercapainya visi dan misi madrasah. Selain dari tugas dan tanggung jawab kepala madrasah dalam pengawasan tenaga pendidik di madrasah ini, wakil kepala madrasah juga berperan aktif dalam mengelola sumber daya manusia atau tenaga di dalam menjalankan peran dan fungsinya sebagai pendidik dan tenaga kependidikan didalam madrasah tersebut. Pengawasan dilakukan guna memberikan bimbingan terhadap tenaga pendidik didalam menjalankan program. Kinerja tenaga pendidik dapat dikatakan meningkat atau menurun dapat di ketahui dari pengawasan yang diberikan.

Pengawasan yang dilakukan secara terus menerus serta berkesinambungan. pada Madrasah Tsanawiyah Al-Hidayah Banjarsari banyak terlibat dalam pengawasan yang di lakukan terhadap lingkungan madrasah tanpa terkecuali terhadap pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di dalam lembaga madrasah. Hasil wawancara peneliti dengan Staff Tata Usaha mengenai pengawasan atas kinerja tenaga pendidik, beliau memberikan jawaban sebagai berikut:

Sejauh pengetahuan saya terhadap pengawasan yang dilakukan oleh pihak sekolah terhadap kinerja tenaga pendidik secara rutin di lakukan. Hal tersebut dapat dibuktikan dari rapat pendidik dan tenaga kependidikan yang diadakan oleh kepala madrasah setiap hari sabtu. Rapat itu difokuskan kepada pendidik dan tenaga kependidikan sebagai indikator utama baik atau tidaknya madrasah tersebut. Yang menjadi fokus utama didalam pengawasan dari dinas pendidikan maupun departemen agama ialah tentang persiapan atau kelayakan Rencana Program Pembelajaran (RPP), serta kesesuaian silabus yang dijabarkan dengan RPP yang ada serta kaitanya dengan LPJ Dana BOS dan laporan-laporan yang lainnya yang berkaitan dengan kelengkapan Administrasi madrasah.

Uraian tersebut menjelaskan bahwa 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. Dari hasil wawancara di atas menjelaskan bahwa pengawasan yang di lakukan 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

Berdasarkan hasil temuan dilapangan dapat disimpulkan bahwa: 1) Aspek Perencanaan pada Madrasah Tsanawiyah Al-Hidayah Banjarsari Seriguna Kecamatan Teluk Gelam Kabupaten OKI, 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; 2) Aspek Pengorganisasian 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, disamping itu masing-masing komponen sudah menyadari akan job atau tugas dan tanggungjawabnya masing-masing, disamping itu pimpinan dan bawahan sudah terkoordinir dan terjadi hubungan kerjasama dengan sangat baik, hal ini antara lain ditunjukkan dengan interaksi dan komunikasi yang selama ini terjadi antara pimpinan dan bawahan sudah terjalin dengan baik; 3) 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 incidental; 4) Aspek penggerakan pada Sejarah Madrasah Tsanawiyah Al-Hidayah Banjarsari pada dasarnya tidak ada perbedaan dimana kepada sekolahnya memberikan kepercayaan sepenuhnya kepada semua civitas akademika di dalam menggerakan segenap aktivitas madrasah baik yang menyangkut tenaga pendidik dan kependidikan tidak ada pengawsan yang melekat; 5) Aspek

Pengawasan pada Madrasah Tsanawiyah Al-Hidayah Banjarsari, Pengawasan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik bukan semata-mata untuk mencari kesalahan yang ada pada diri guru didalam waktu belajar mengajar atau diluar kelas pada saat menyusun Rencana Program Pembelajaran (RPP), Silabus, serta instrumen pendukung lainnya yang digunakan dalam mendukung pembelajaran di kelas dan ketertiban administrasi madrasah. Pengawasan yang dilakukan terhadap guru terutama pada pendidik dan tenaga kependidikan yang melibatkan beberapa pihak, diantaranya Kepala Madrasah, Wakil Kepala Madrasah, Kementrian Agama, dan Dinas Pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

1. Journal

Adzkiyaunuha, M. (2022) 'Konsep Manajemen Pendidikan Islam:(Sebuah Analisis Aspek Ontologi, Epistemologi, dan Aksiologi Konsep Manajemen Pendidikan Islam)', *Idaarotul Ulum (Jurnal Prodi MPI)*, 4(1 Juni), pp. 58-79.

Ansyah, E. (2022) 'KOMPETENSI GURU PROFESIONAL', *At-Ta'lim: Media Informasi Pendidikan Islam*, 10(1), pp. 120-134.

Harahap, D. (2022) 'FILOSOFI PENGGERAKAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM', *ITTIHAD*, 6(1).

Hasan, M. and Anita, A. (2022) 'IMPLEMENTASI SUPERVISI AKADEMIK DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI DAN KINERJA GURU DI MA AL ISHLAH NATAR DAN MA MATHLAUL ANWAR CINTA MULYA', *At-Tajdid: Jurnal Pendidikan dan Pemikiran Islam*, 6(1), pp. 85-97.

Murtafiah, N. H. (2022) 'ANALISIS MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA YANG HANDAL DAN PROFESIONAL (STUDI KASUS: IAI AN NUR LAMPUNG)', *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 10(02).

Mutholib, A., Hanim, Z. and Azainil, A. (2021) 'Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Muara Wahau', *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan (JIMPIAN)*, 1(1), pp. 1-8.

Roziqin, M. K. and Baqi, S. A. (2021) 'Peran Musyawarah Guru Mata Pelajaran Dalam Meningkatkan Pengembangan Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam SMA di Kabupaten Jombang', *DINAMIKA: Jurnal Kajian Pendidikan Dan Keislaman*, 6(1), pp. 55-76.

Sumbang, A. B. and Sihotang, H. (2022) 'Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMA Kristen', *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(4), pp. 5131-5140.

Warisno, A. (2017) 'Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam

Peningkatan Mutu Lulusan Pada Lembaga Pendidikan Islam di Kabupaten Lampung Selatan'. UIN Raden Intan Lampung.

2. Book

Anggito, A. and Setiawan, J. (2018) *Metodologi penelitian kualitatif*. CV Jejak (Jejak Publisher).

Moleong, L. J. (2002) 'Metodologi penelitian kualitatif'.