



PENGELOLAAN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN PADA MADRASAH TSANAWIYAH (MTs)

Abdul Wahid

Universitas Islam An Nur Lampung, Indonesia

Email: abdwahid73.amir@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk membandingkan manajemen sumber daya manusia pada pendidik dan tenaga kependidikan di madrasah. Fokus penelitian ini adalah pada bagaimana proses pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan dilaksanakan dalam upaya meningkatkan efektivitas dan kualitas pendidikan di lingkungan madrasah.

Data dan dokumen dalam penelitian ini dikumpulkan melalui teknik wawancara mendalam, observasi partisipatif, serta studi dokumentasi. Untuk menjamin keabsahan data, peneliti menggunakan teknik triangulasi, baik triangulasi metode, triangulasi sumber, maupun triangulasi teori. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif untuk menggambarkan kondisi manajemen secara mendalam dan sistematis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, pertama, perencanaan program kegiatan di madrasah telah berjalan dengan baik. Hal ini terlihat dari proses perencanaan yang melibatkan seluruh komponen yang bertanggung jawab terhadap pelaksanaan kegiatan guna mencapai tujuan madrasah secara efektif. Kedua, madrasah telah mengembangkan struktur organisasi yang komprehensif dan dinamis, di mana setiap unsur organisasi memiliki tugas dan fungsi yang jelas sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Ketiga, pelaksanaan orientasi bagi pendidik dan tenaga kependidikan telah dilakukan dengan baik sebagai bentuk pengarahan awal, yaitu dengan memberikan informasi yang dibutuhkan agar setiap kegiatan dapat dilaksanakan secara optimal sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Keempat, kegiatan pengawasan terhadap guru dan tenaga kependidikan dilakukan secara terstruktur dengan melibatkan beberapa pihak, seperti kepala madrasah, wakil kepala madrasah, serta Kementerian Agama. Selain itu, hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa efektivitas manajemen sumber daya manusia sangat dipengaruhi oleh komunikasi antar pemangku kepentingan serta konsistensi dalam pelaksanaan program kerja. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan koordinasi dan evaluasi secara berkala agar mutu pendidikan di madrasah dapat terus ditingkatkan.

Kata Kunci Manajemen, Pendidik, Tenaga Kependidikan

Abstract

This study aims to compare human resource management for educators and education staff in madrasahs. The focus of this research is on how the management process of teachers and education personnel is implemented in order to improve the effectiveness and quality of education within the madrasah environment.

The data and documents in this study were collected through in-depth interviews, participant observation, and documentation studies. To ensure data validity, the researcher used triangulation techniques, including method triangulation, source triangulation, and theory triangulation. Furthermore, the data were analyzed using a descriptive qualitative approach to provide a comprehensive and systematic description of the management conditions.

The results of the study indicate that, first, the planning of activity programs in the madrasah has been implemented well. This can be seen from the planning process that involves all components responsible for the implementation of activities in order to achieve the madrasah's goals effectively. Second, the madrasah has developed a comprehensive and dynamic organizational structure, in which each component has clear duties and functions according to its respective roles.

Third, the orientation process for educators and education staff has been properly implemented as an initial guidance process by providing necessary information so that activities can be carried out optimally according to their duties and responsibilities. Fourth, supervision of teachers and education staff is carried out in a structured manner involving several parties, such as the head of the madrasah, vice principals, and the Ministry of Religious Affairs. In addition, the findings of this study also show that the effectiveness of human resource management is influenced by communication among stakeholders and consistency in program implementation. Therefore, improved coordination and regular evaluation are needed to continuously enhance the quality of education in madrasahs.

Keywords: Management, Educators, Education Personnel

PENDAHULUAN

Upaya-upaya memberikan perhatian terhadap keberadaan pendidik dan tenaga kependidikan (SDM) salah satunya dapat diwujudkan dalam bentuk Human Resource Management 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.(Rohman & Hidayah, 2022)

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.(Rachmawati, 2004) Dari uraian di atas itulah pentingnya memberikan deskripsi yang jelas tentang Human resource management, 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, 2016)

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. (Marihut 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 maslahat 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, Mustaqim, Andi Warisno, Nasruddin Harahap, 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 et al., 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 kebijakan dan manajemen dapat berjalan secara efektif, sistem penjaminan dan peningkatan mutu pendidik serta tenaga kependidikan perlu menyediakan fleksibilitas yang memadai. Hal ini memungkinkan pemerintah daerah dan pihak sekolah untuk melakukan kajian serta peningkatan kualitas pada area prioritas yang sesuai dengan kondisi dan faktor kontekstual lokal yang spesifik.

Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di madrasah memiliki peran yang sangat penting dalam lembaga pendidikan. Berdasarkan dugaan penulis, Madrasah Tsanawiyah, sebagai salah satu sekolah menengah berciri khas Islam, menghadapi berbagai permasalahan baik yang bersifat internal maupun eksternal.

Hasil prasurvei awal menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia pada pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah belum berjalan dengan optimal. Peneliti menemukan bahwa pendidik dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di madrasah masih kurang intensif. Seharusnya kepala madrasah memberikan penekanan yang lebih kuat pada aspek-aspek yang berkaitan dengan proses pembelajaran di kelas agar kegiatan pembelajaran dapat berjalan sesuai rencana dan tujuan serta mencapai efektivitas dan efisiensi yang diharapkan.

Berdasarkan hasil observasi awal, dapat disimpulkan bahwa manajemen pendidik dan tenaga kependidikan masih belum berjalan dengan baik. Idealnya, konsep manajemen dapat menjadi dasar dalam penentuan kebijakan madrasah untuk meningkatkan efisiensi dan pemerataan pendidikan, serta mampu mengakomodasi kebutuhan masyarakat setempat. Selain itu, diperlukan pula kerja sama yang erat antara

madrasah, masyarakat, dan pemerintah daerah agar tujuan pendidikan dapat tercapai secara optimal.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis deskriptif, yang bertujuan untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan menyeluruh mengenai manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah. Menurut (Sugiyono, 2017), penelitian kualitatif adalah metode yang digunakan untuk meneliti kondisi objek secara alamiah, di mana peneliti berperan sebagai instrumen kunci, sedangkan Lexy J. Moleong (Moleong, 2017) menegaskan bahwa penelitian kualitatif bertujuan memahami fenomena secara holistik melalui penggalian data yang mendalam terhadap subjek penelitian. Lokasi penelitian ini berada di Madrasah Tsanawiyah dengan fokus pada pengelolaan sumber daya manusia pendidikan. Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas data primer yang meliputi kepala madrasah, wakil kepala madrasah, guru, serta tenaga kependidikan, dan data sekunder berupa dokumen resmi madrasah seperti program kerja, struktur organisasi, serta arsip kegiatan yang relevan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam untuk menggali informasi secara detail, observasi partisipatif untuk melihat langsung proses manajemen di lapangan, serta studi dokumentasi guna memperkuat data empiris. Hal ini sejalan dengan pendapat Suharsimi Arikunto (Arikunto, 1998) yang menyatakan bahwa sumber data dalam penelitian dapat berupa manusia, tempat, dan dokumen yang saling melengkapi. Instrumen utama dalam penelitian ini adalah peneliti sendiri sebagai human instrument yang berperan dalam merencanakan, mengumpulkan, menganalisis, dan menafsirkan data secara langsung di lapangan. Analisis data dilakukan secara deskriptif kualitatif dengan tahapan reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi sebagaimana dijelaskan oleh (GULO, 2022), sehingga data yang diperoleh dapat disusun secara sistematis, bermakna, dan mudah dipahami. Untuk menjamin keabsahan data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber, triangulasi metode, dan triangulasi teori agar data yang diperoleh memiliki tingkat validitas yang tinggi dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Perencanaan Manajemen dalam Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Madrasah Tsanawiyah

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.

Kedua, 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

Pengorganisasian dalam penempatan pendidik dan tenaga kependidikan memberikan peluang bagi pertumbuhan dan pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan di Madrasah Tsanawiyah. Memberikan peluang yang sama bagi kemahiran semua tenaga pendidik dan kependidikan, serta menciptakan keterbukaan yang lebih luas dalam sekolah.

Mengkomunikasikan tujuan dan sasaran sekolah serta memberikan setiap individu kesempatan untuk menemukan kesesuaian personal dalam struktur kerja. Pembagian tugas kerja, beban kerja, penggerakan manajemen, dan pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan juga menjadi bagian penting.

Analisis kinerja dilakukan dengan membandingkan kinerja riil dengan standar yang telah ditetapkan, kemudian dilakukan evaluasi apabila terdapat ketidaksesuaian, serta dilanjutkan dengan problem solving.

Pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan, menutup kesenjangan kinerja, dan meningkatkan komitmen terhadap sekolah.

Terdapat juga aspek kesejahteraan, pengawasan kedisiplinan, serta pemberhentian tenaga pendidik dan kependidikan dengan berbagai alasan seperti pensiun, permintaan sendiri, pelanggaran, atau meninggal dunia.

3. Pelaksanaan pada Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Pelaksanaan rencana pendidik dan tenaga kependidikan dilaksanakan sesuai perencanaan yang telah disusun pada rapat kerja kepala madrasah. Pelaksanaan mencakup pengarahan, bimbingan, komunikasi, serta motivasi.

Terdapat pendelegasian wewenang dari kepala madrasah kepada bawahan. Komunikasi membantu pelaksanaan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan berjalan efektif. Program pembinaan dan pelatihan dilaksanakan secara rutin.

Orientasi diberikan kepada pegawai baru untuk memberikan pengenalan dan informasi agar dapat melaksanakan tugas dengan baik.

4. Pengawasan pada Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Pengawasan terhadap pendidik dan tenaga kependidikan dilakukan secara rutin dan sistematis. Pengawasan bertujuan meningkatkan sinergi, kualitas, dan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan.

Pengawasan dilakukan oleh pihak madrasah dan pihak terkait lainnya. Pengawasan tidak bertujuan mencari kesalahan, tetapi untuk memperbaiki kinerja.

Kepala madrasah juga melakukan upaya peningkatan kinerja melalui seminar, workshop, dan program pengembangan lainnya.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah dilaksanakan melalui empat fungsi utama manajemen, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Keempat fungsi ini saling berkaitan dalam menentukan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia di madrasah.

Pada aspek perencanaan, khususnya dalam rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik dan kependidikan, madrasah telah menerapkan prinsip objektivitas, kejujuran, serta pertimbangan kebijakan yang terarah. Hal ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen tidak hanya berorientasi pada pemenuhan kebutuhan tenaga kerja, tetapi juga pada kualitas dan kesesuaian kompetensi dengan kebutuhan lembaga. Dalam perspektif manajemen pendidikan, perencanaan yang baik seharusnya mampu menghasilkan input sumber daya manusia yang unggul dan sesuai dengan standar lembaga pendidikan. Namun demikian, efektivitas perencanaan sangat bergantung pada konsistensi penerapan prosedur seleksi dan keterbukaan dalam proses pengambilan keputusan.

Pada aspek pengorganisasian, madrasah telah memberikan ruang pengembangan bagi tenaga pendidik dan kependidikan melalui pembagian tugas, beban kerja, serta kesempatan yang sama dalam pengembangan kompetensi. Selain itu, adanya komunikasi tujuan dan sasaran sekolah menunjukkan bahwa struktur organisasi telah berfungsi sebagai alat koordinasi yang cukup baik. Akan tetapi, dalam praktiknya pengorganisasian tidak hanya sebatas pembagian tugas, melainkan juga mencakup kesesuaian antara kompetensi individu dengan jabatan yang diemban. Jika hal ini belum sepenuhnya optimal, maka dapat berdampak pada ketidakefisienan kinerja dan kurang maksimalnya hasil kerja tenaga pendidik dan kependidikan.

Selanjutnya pada aspek pelaksanaan (*actuating*), madrasah telah melaksanakan program kerja sesuai hasil rapat kerja melalui kegiatan pengarahan, bimbingan, komunikasi, serta motivasi. Pendelegasian wewenang dari kepala madrasah kepada bawahan juga menjadi bagian penting dalam mendukung efektivitas pelaksanaan tugas. Selain itu, adanya program pembinaan dan pelatihan secara rutin menunjukkan adanya upaya peningkatan profesionalisme tenaga pendidik. Namun demikian, efektivitas pelaksanaan sangat ditentukan oleh kualitas komunikasi internal serta tingkat kedisiplinan dan komitmen individu dalam menjalankan tugasnya. Apabila komunikasi tidak berjalan secara optimal, maka pelaksanaan program dapat mengalami hambatan dalam implementasinya di lapangan.

Pada aspek pengawasan, madrasah telah melaksanakan *controlling* secara sistematis dan berkelanjutan melalui keterlibatan berbagai pihak. Pengawasan tidak hanya berfungsi sebagai alat kontrol, tetapi juga sebagai sarana pembinaan untuk memperbaiki kinerja tenaga pendidik dan kependidikan. Hal ini sejalan dengan konsep pengawasan dalam manajemen pendidikan yang menekankan pada perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*). Meskipun demikian, pengawasan akan lebih efektif apabila diikuti dengan tindak lanjut yang jelas, seperti evaluasi berkala dan program pengembangan yang berbasis kebutuhan nyata di lapangan.

Secara keseluruhan, implementasi manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah telah berjalan cukup baik, namun masih terdapat beberapa aspek yang perlu diperkuat. Di antaranya adalah peningkatan konsistensi dalam evaluasi kinerja, optimalisasi sistem komunikasi antar lini manajemen, serta penguatan program pengembangan sumber daya manusia yang lebih terstruktur dan berkelanjutan. Dengan demikian, manajemen yang ada tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga benar-benar mampu meningkatkan mutu pendidikan secara menyeluruh di madrasah.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah, dapat disimpulkan bahwa secara umum pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di madrasah telah berjalan cukup baik, namun masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan agar lebih optimal.

Pertama, pada aspek perencanaan khususnya rekrutmen dan seleksi pendidik serta tenaga kependidikan, madrasah telah menerapkan prinsip objektivitas, kejujuran, dan pertimbangan kebijakan yang terarah. Proses ini menunjukkan bahwa madrasah berupaya memperoleh tenaga pendidik dan kependidikan yang sesuai dengan kebutuhan lembaga, meskipun konsistensi dalam pelaksanaan seleksi masih perlu diperkuat.

Kedua, pada aspek pengorganisasian, madrasah telah melaksanakan pembagian tugas, beban kerja, serta memberikan kesempatan pengembangan kepada tenaga pendidik dan kependidikan. Selain itu, adanya komunikasi tujuan dan sasaran sekolah menunjukkan bahwa struktur organisasi sudah berjalan cukup baik, meskipun masih diperlukan penyesuaian antara kompetensi individu dengan penempatan tugas agar kinerja lebih efektif.

Ketiga, pada aspek pelaksanaan (*actuating*), manajemen di madrasah telah dilaksanakan sesuai perencanaan melalui kegiatan pengarahan, bimbingan, komunikasi, motivasi, serta pendelegasian wewenang. Program pembinaan dan pelatihan juga telah dilaksanakan secara rutin, namun efektivitas pelaksanaannya masih sangat bergantung pada kualitas komunikasi dan kedisiplinan tenaga pendidik serta kependidikan.

Keempat, pada aspek pengawasan (*controlling*), madrasah telah melaksanakan pengawasan secara rutin dan sistematis yang tidak hanya berfokus pada pengendalian, tetapi juga pada pembinaan dan perbaikan kinerja. Pengawasan ini telah memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan, meskipun masih diperlukan tindak lanjut yang lebih terstruktur dan berkelanjutan.

Secara keseluruhan, manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah telah berjalan cukup baik dalam mendukung peningkatan mutu pendidikan. Namun demikian, diperlukan penguatan pada aspek evaluasi kinerja, komunikasi internal, serta pengembangan sumber daya manusia yang lebih terarah agar manajemen dapat berjalan lebih efektif, efisien, dan berkelanjutan sesuai dengan tujuan pendidikan madrasah.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (1998). *Prosedur Penelitian* (Rineka Cip).
- GULO, W. (2022). *Metodologi Penelitian*. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasan, Mustaqim, Andi Warisno, Nasruddin Harahap, and N. H. M. (2022). Implementasi Manajemen Mutu Terpadu Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan Di SMP IT Wahdatul Ummah Kota Metro. *An Naba*, 34–54.
- Ivancevich, J. (1995). *Human Recourse Management* (McGraw-Hil).
- Latifah, A., Warisno, A., & Hidayah, N. (2021). KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN MUTU LULUSAN. *Jurnal Muhtadiin*, 7(02), 71–81. <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/muhtadiin>
- Marihot Tua Efendi, H. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Mendiknas. (2007). *UU No 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*.
- Moleong, L. J. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bumi AKsar).
- Murtafiah, N. H. (2022). Manajemen Pengendalian Kinerja Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Pada Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4(6), 4614–4618.
- Rachmawati, E. N. (2004). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Basis Meraih Keunggulan Kompetitif* (Ekonisia).
- Rohman, J., & Hidayah, N. (2022). MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA. *Jurnal An- Nur : Kajian Pendidikan Dan Ilmu Keislaman*, 8(0), 201–218.
- Sugiyono. (2017). *metode penelitian kuantitatifkualitatif dan r&d*.
- Warisno, A. (2022). Manajemen Pendidikan Karakter Siswa. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4(5), 5073–5080.
- Widiastuti, T. (2016). *Pengaruh Model Word Square Terhadap Peningkatan Hasil Belajar IPA Pada Siswa Kelas V MI AL-Khairiyah Kaliawi Bandar Lampung, Skripsi FTK Institut Agama IslamNegeri, Lampung*.