

**OPTIMALISASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM  
PENINGKATAN MUTU TENAGA PENDIDIK DI MI RAIHANAH  
PANIKI DUA KECAMATAN MAPANGET KOTA MANADO**

**SKRIPSI**

**Diajukan untuk Memenuhi salah Satu Syarat Mencapai Gelar Sarjana  
Pendidikan (S.Pd) Pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam**

**Oleh :**

**Muhammad Arqam Gabriel**

**NIM: 15.2.4.032**



**FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) MANADO  
2022 M**

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa Yang bertanda tangan di bawa ini :

Nama : Muhammad Arqam Gabriel  
NIM : 15.2.4.032  
Tempat/Tanggal lahir : Manado, 12 September 1997  
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)  
Alamat : Malendeng Kecamatan Paal 2 Kota Manado  
Judu : Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam  
Peningkatan Mutu Tenaga Pendidik di MI Raihanah  
Paniki Dua Kecamatan Mapanget Kota Manado

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar adalah hasil karya sendiri. Jika dikemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka Skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Manado, 18 November 2022 M  
Peneliti,




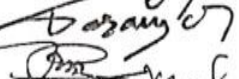


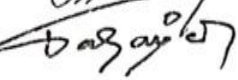

Muh Arqam Gabriel  
NIM: 15.2.4.032

## PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi yang berjudul “**Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Tenaga Pendidik Di MI Raihanah Paniki Dua Kecamatan Mapanget Kota Manado**” yang disusun oleh **Muh Arqam Gabriel**, NIM: 15.2.4.032, Mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam (MPI) pada Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan (FTIK) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado, telah diuji dan dipertahankan dalam sidang Munaqasyah yang diselenggarakan pada hari Jumat, 18 November 2022 M bertepatan tanggal 23 Rabiul Akhir 1444 H, dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) dengan beberapa perbaikan.

Manado, 18 November 2022  
23 Rabiul Akhir 1444 H

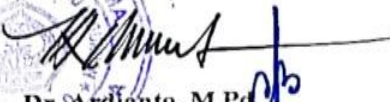
### DEWAN PENGUJI

|               |                           |  |
|---------------|---------------------------|--|
| Ketua         | : Drs. Kusnan, M.Pd       | (  ) |
| Sekretaris    | : Faisal Ade, S.Ag, M.Pd  | (  ) |
| Munaqisy I    | : Dr. Rusman Langke, M.Pd | (  ) |
| Munaqisy II   | : Satriani, M.Pd.I        | (  ) |
| Pembimbing I  | : Drs. Kusnan, M.Pd       | (  ) |
| Pembimbing II | : Faisal Ade, S.Ag, M.Pd  | (  ) |

Diketahui Oleh:

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu  
Keguruan Institut Agama Islam  
Negeri Manado,



  
**Dr. Ardianto, M.Pd**  
NIP: 197603182006041003



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI MANADO  
FAKULTAS TARBİYAH DAN ILMU KEGURUAN (FTIK)**

Jalan Dr. B.H. Sarundajang Kawasen Ringroad I Manado - Sulawesi Utara 95120 Telp/Fax  
0431-800610 - 860774 Website : <http://www.iain-manado.ac.id> Email : [biro@iainmanado.ac.id](mailto:biro@iainmanado.ac.id)

**SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME**  
Nomor : B-2) 29 /In.25/F.II/PP.00.9/11/2022

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Manado,  
menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

|               |                                    |
|---------------|------------------------------------|
| Nama          | : Muhammad Arqam Gabriel           |
| NIM           | : 15.2.4.032                       |
| Program       | : Sarjana (S1)                     |
| Program Studi | : Manajemen Pendidikan Islam (MPI) |

Judul Skripsi:

Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Tenaga  
Pendidik Di MI Raihanah Paniki Dua Kecamatan Mapanget Kota Manado.

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiasi kurang dari 25 % pada  
setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Surat Keterangan ini digunakan sebagai prasyarat untuk mengikuti ujian skripsi

Manado, 23 November 2022

Dekan



*[Signature]*  
Dr. Ardianto, M.Pd  
NIP. 197603182006541003

Tembusan Yth:

1. Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam (MPI);
2. Yang bersangkutan;
3. Arsip;

## KATA PENGANTAR

### بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Tiada ucapan paling indah dan mulia selain memanjatkan puji dan syukur kepada Allah swt., karena atas hidayah dan izin-Nyalah sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Tenaga Pendidik di MI Raihanah Paniki Dua Kecamatan Mapanget Kota Manado” sebagai salah satu prasyarat memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado. Tak lupa pula shalawat bertangkaikan salam tetap tercurah kepada junjungan besar Baginda Nabi Muhammad saw., sang pemimpin besar dunia yang telah membawa perubahan terbesar pada peradaban manusia dalam sejarah kehidupan manusia.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini tidak bisa diselesaikan tanpa pertolongan Allah swt., yang memudahkan dan memuluskan setiap jalan yang ditempuh peneliti dan bantuan dari berbagai pihak yang membantu baik secara moril maupun materil. Oleh karena itu, dengan tulus peneliti menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada pihak-pihak yang telah berjasa dan ikut membantu hingga selesainya studi peneliti.

Ucapan terima kasih pada dosen pembimbing I bapak Drs. Kusnan M,Pd dan dosen pembimbing II bapak Faisal Ade, S.Ag, M.Pd, dan Kepada Penguji I bapak Dr. H. Rusman Langke, M.Pd dan Penguji II ibu Satriani, M.Pd.I.

Selain itu ucapan terima kasih yang tak terhingga peneliti hanturkan juga kepada yang terhormat:

1. Delmus Puneri Salim, S.Ag., M.A., M.Res., Ph.D selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado.
2. Dr. H. Ahmad Rajafi, M.HI selaku Wakil Rektor I Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Dr. H. Radlyan H. Jan, SE,M.Si Wakil Rektor II Bidang AUK, Dr. Musdalifah, M.Si Wakil Rektor III Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
3. Dr. Ardianto, M.Pd, selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Manado.
4. Dr. Mutmainah, M.Pd selaku Wakil Dekan I, Dr. H. Adri Lundeto, M.Pd.I, selaku Wakil Dekan II, dan Dr. Feiby Ismail, M.Pd, selaku Wakil Dekan III.
5. Drs. Kusnan, M.Pd selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado.
6. Kepada Penguji I bapak Dr. H. Rusman Langke, M.Pd dan Penguji II ibu Satriani, M.Pd.I, yang telah memberikan masukan juga kritikan agar skripsi ini dapat tersusun dan terselesaikan dengan baik.
7. Kepala Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado beserta stafnya.

8. Seluruh Tenaga Kependidikan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado, Yang telah membantu penulis dalam berbagai pengurusan dan penyelesaian segala administrasi.
9. Orang tua tercinta Ibunda Suratna Rabana dan Ayahanda Abdul Halim Bin Ahmad Gabriel yang telah melahirkan dan membesarkan saya, serta mendoakan dan mendukung saya hingga saat ini.
10. Keluarga besar MI Raihanah Paniki Dua Kecamatan Mapanget Kota Manado, khususnya guru-guru/tenaga pendidik dan siswa MI Raihanah Paniki Dua Kecamatan Mapanget Kota Manado yang sudah membantu dalam penyelesaian karya tulis ilmiah saya.
11. Dan semua pihak yang tidak bisa disebut satu persatu, saya sebagai peneliti mengucapkan terimakasih.

Semoga hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan semoga pula segala partisipasinya akan memperoleh imbalan yang berlipat ganda dari Allah swt., amin.

Semoga Allah swt., senantiasa melimpahkan rahmat, taufik dan hidayah-Nya kepada kita semua. Amin Ya Rabbal Alamin.

Manado, 18 November 2022 M  
Peneliti,



Muhammad Arqam Gabriel  
NIM: 15.2.4.032

## DAFTAR ISI

|  |             |
|--|-------------|
| <b>HALAMAN JUDUL.....</b>                              | <b>i</b>    |
| <b>HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....</b>        | <b>ii</b>   |
| <b>HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING DAN PENGUJI.....</b> | <b>iii</b>  |
| <b>SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME.....</b>         | <b>iv</b>   |
| <b>KATA PENGANTAR.....</b>                             | <b>v</b>    |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>                                 | <b>viii</b> |
| <b>DAFTAR TABEL.....</b>                               | <b>x</b>    |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>                            | <b>xi</b>   |
| <b>ABSTRAK.....</b>                                    | <b>xii</b>  |
| <br>   |             |
| <b>BAB I      PENDAHULUAN</b>                          |             |
| A. Latar Belakang Masalah.....                         | 1           |
| B. Rumusan dan Batasan Masalah.....                    | 4           |
| C. Pengertian Judul.....                               | 4           |
| D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....                 | 9           |
| <br>   |             |
| <b>BAB II     KAJIAN TEORETIS</b>                      |             |
| A. Pengertian Optimalisasi.....                        | 10          |
| B. Manajemen Sumber Daya Manusia.....                  | 12          |
| C. Peningkatan Mutu Tenaga Pendidik.....               | 19          |
| D. Penelitian Yang Relevan.....                        | 36          |
| <br>   |             |
| <b>BAB III    METODE PENELITIAN</b>                    |             |
| A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....                | 40          |
| B. Waktu dan Lokasi Penelitian.....                    | 42          |
| C. Sumber Data.....                                    | 42          |
| D. Teknik Pengumpulan Data.....                        | 43          |
| E. Teknik Analisa Data.....                            | 46          |



|               |  |           |
|---------------|--|-----------|
| <b>BAB IV</b> | <b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> |           |
|               | A. Deskripsi Lokasi Penelitian.....    | 49        |
|               | B. Hasil Temuan Penelitian.....        | 59        |
|               | C. Pembahasan Hasil Penelitian .....   | 76        |
| <br>          |  |           |
| <b>BAB V</b>  | <b>PENUTUP</b>                         |           |
|               | Kesimpulan.....                        | 82        |
|               | Saran.....                             | 83        |
| <br>          |  |           |
|               | <b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>             | <b>85</b> |
| <br>          |  |           |
|               | <b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>            | <b>87</b> |

## DAFTAR TABEL

| No  | Tabel  | Halaman |
|-----|--|---------|
| 2.1 | Kompetensi Pedagogik.....                      | 27      |
| 2.2 | Kompetensi Kepribadian.....                    | 31      |
| 2.3 | Kompetensi Sosial.....                         | 32      |
| 2.4 | Kompetensi Profesional.....                    | 33      |
| 4.1 | Profil Madrasah MI Raihanah.....               | 53      |
| 4.2 | Daftar Nama Kepala Madrasah MI Raihanah.....   | 54      |
| 4.3 | Keadaan Guru/ Tenaga Pendidik MI Raihanah..... | 55      |
| 4.4 | Keadaan Siswa MI Raihanah.....                 | 57      |
| 4.5 | Keadaan Sarana dan Prasarana.....              | 58      |
| 4.6 | Proses Belajar Mengajar di MI Raihanah.....    | 70      |

## DAFTAR LAMPIRAN

| <b>No</b> | <b>Lampiran</b>                                     | <b>Halaman</b> |
|-----------|---|----------------|
| 01        | Surat Permohonan Izin Penelitian.....               | 87             |
| 02        | Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian..... | 88             |
| 03        | Surat Keterangan Telah Melakukan Wawancara.....     | 89             |
| 04        | Pedoman Observasi.....                              | 97             |
| 05        | Pedoman Wawancara.....                              | 98             |
| 06        | Catatan Lapangan Hasil Observasi.....               | 104            |
| 07        | Catatan Lapangan Hasil Wawancara.....               | 109            |
| 08        | Dokumentasi Penelitian.....                         | 132            |
| 09        | Identitas Peneliti.....                             | 141            |

## ABSTRAK

Nama : Muhammad Arqam Gabriel  
NIM : 15.2.4.032  
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)  
Judul : Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Tenaga Pendidik di MI Raihanah Paniki Dua Kecamatan Mapanget Kota Manado

---

Skripsi ini adalah sebuah karya ilmiah dengan judul “Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Tenaga Pendidik di MI Raihanah Paniki Dua Kecamatan Mapanget Kota Manado” penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) Bagaimana optimalisasi peningkatan mutu tenaga pendidik di MI Raihana Paniki Dua Kecamatan Mapanget Kota Manado, (2) Apa saja kendala yang di hadapi selama proses peningkatan mutu tenaga pendidik di MI Raihanah Paniki Dua Kecamatan Mapanget Kota Manado.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Data-data dikumpulkan dengan menggunakan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi, selanjutnya data yang diperoleh disusun secara sistematis dan dianalisis untuk mendapatkan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa optimalisasi manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu tenaga pendidik di MI Raihanah Paniki Dua Kecamatan Mapanget Kota Manado kepala madrasah melakukan pengoptimalan dengan sebagai pemimpin membuat perencanaan kegiatan, membuat struktur organisasi, mengontrol kegiatan yang terlaksana dan dengan sebagai menejer mempengaruhi serta mengarahkan tenaga pendidik untuk mengikuti pelatihan, menyelenggarakan program tilawah, mengupayakan kelulusan siswa, pengadaan sarana. Adapun faktor-faktor penghambat dalam peningkatan mutu tenaga pendidik di MI Raihanah Paniki Dua Kecamatan Mapanget Kota Manado yaitu kemampuan mengajar masih didominasi oleh guru yang dimana guru lebih banyak berperan, kemampuan individu guru yang sulit berbaur dan aktif dalam kerja kelompok dan rapat guru serta sarana penunjang bagi guru yang kurang memadai.

Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan agar dapat menjadi bahan pemikiran, informasi, dan masukan kepada pihak madrasah yang menjadi tempat penelitian, para civitas akademik, dan para mahasiswa IAIN Manado, serta kepada seluruh kepala madrasah tentang optimalisasi manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu tenaga pendidik pada umumnya.

**Kata Kunci :** *Optimalisasi Manajemen, Peningkatan Mutu Tenaga Pendidik*

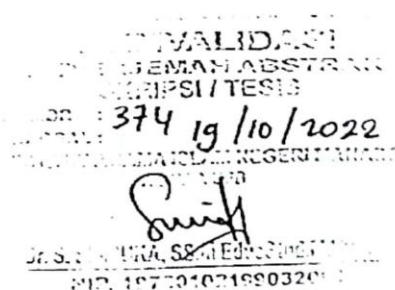
## ABSTRACT

Name : Muhammad Arqam Gabriel  
Student's ID : 15.2.4.032  
Study Program : Islamic Education Management  
Title : The Optimization of Human Resource Management in Improving the Quality of Educators at MI Raihanah Paniki Dua Mapanget Disctrict, Manado City

---

This thesis is a scientific work entitled " The Optimization of Human Resource Management in Improving the Quality of Educators atMI Raihanah Paniki Dua Mapanget Disctrict, Manado City". This research aims to find out; (1) How is the optimization of the quality improvement of educators at MI Raihana Paniki Dua, Mapanget District, Manado City. (2) What are the obstacles faced during the process of improving the quality of educators at MI Raihanah Paniki Dua. Mapanget District, Manado City. This research employed descriptive qualitative method. The data were collected using the methods of observation, interviews, and documentation, then the data obtained were compiled systematically and analyzed to obtain conclusion. The results showed that the head of madrasah carried out optimization by doing activity plans, making organizational structures, controlling the accomplished activities and being managers influencing and directing educational staffs to attend training, organize recitation programs, seek students' graduation, as well as provide facilities. Meanwhile, the inhibiting factors in improving the quality of educators at MI Raihanah Paniki Dua, Mapanget District, Manado City, namely the ability to teach. It was still dominated by teachers who play more roles, the ability of individual teachers who are difficult to mingle and be active in group work and teacher meetings as well as supporting facilities for inadequate teachers. Based on the results, it is expected that it can be used as material for thoughts, information, and input to the madrasah as the research location, the academic community, and students of IAIN Manado, as well as to all madrasah principals about optimizing human resource management in improving the quality of educators in general.

**Keywords:** *Management Optimization, Improving the Quality of Educators*



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan telah memainkan peran penting dalam upaya melahirkan manusia yang handal dan dapat menjawab tantangan zaman. Sumber Daya Manusia mempunyai posisi sentral dalam kinerja pembangunan, yang menempatkan manusia dalam fungsinya sebagai sumber pembangunan.

Dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 39 Ayat 2 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, kedudukan Guru/Pendidik disebutkan:

“Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, memiliki hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi”<sup>1</sup>

Sumber daya manusia sangat berperan dalam menentukan kemajuan suatu negara. Walaupun negara mempunyai sumber daya alam yang sangat melimpah ruah tapi kalau tidak didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas, negara tersebut tidak akan bisa maju makanya banyak para ahli menyatakan sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi atau dalam suatu lembaga. Apapun bentuk serta tujuan organisasi atau lembaga, dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia pula.

---

<sup>1</sup> Hasbullah, *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan*. (Jakarta: Rajawali Pers, 2015). h. 127-128

Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi atau lembaga. Eksistensi bangsa Indonesia di tengah persaingan era global sekarang, akan dipengaruhi kemampuan sumber daya manusia Indonesia. Terutama yang bercirikan kemampuan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi serta pemantapan iman dan taqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa. Salah satu sumber daya yang sangat penting dalam manajemen adalah sumber daya manusia atau *human resources*. Pentingnya sumber daya manusia ini, perlu disadari oleh setiap tingkatan manajemen termasuk juga manajemen pendidikan Islam. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi kemajuan dan keberhasilan suatu organisasi bahkan dapat dikatakan manajemen itu pada hakikatnya adalah sumber daya manusia atau sumber daya manusia adalah identik dengan manajemen itu sendiri. Manusia pada setiap organisasi atau perusahaan khususnya pada lembaga pendidikan diperlukan adanya suatu Sumber Daya Manusia sebagai tenaga kerja.

Madrasah Ibtidaiyah Raihana mulai nampak perkembangan yang signifikan untuk mencapai peningkatan mutu tenaga pendidik. Penambahan tenaga pendidik untuk menunjang proses kegiatan belajar mengajar, merekrut tenaga pendidik yang profesional, serta membangun kerja sama dengan pihak-pihak terkait untuk memperoleh bantuan agar dapat mencapai tujuan yang sudah direncanakan untuk peningkatan mutu pendidikan.

Membangun sekolah/madrasah memang tidak mudah, diperlukan kesabaran dan kerja keras dari para pimpinan dan tenaga pendidik agar dapat mencapai produktifitas dan kepuasan pelanggan untuk menunjang dalam rangka peningkatan

mutu madrasah. Madrasah Ibtidaiyah Raihanah, berawal dari taman pengajian anak-anak yang dikelola oleh pasangan suami-istri kemudian mendirikan madrasah dibantu oleh masyarakat. Adapun bantuan dana berasal dari berbagai pihak kini MI Raihanah sudah berdiri dengan puluhan siswa yang menimba ilmu di dalamnya dan telah berhasil meluluskan siswa madrasah dan melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi lagi. MI Raihanah memiliki tantangan lain ialah meningkatkan mutu sekolah seperti manajemen sumber daya manusia untuk mencapai produktifitas dan kepuasan pelanggan. Selanjutnya untuk mencapai hal tersebut pasti memiliki berbagai macam masalah salah satunya ketersediaan tenaga pendidik, oleh sebab itu peneliti mengambil judul penelitian “Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Tenaga Pendidik studi kasus di Madrasah Ibtidaiyah Raihanah Manado”.

Peneliti tertarik mengambil tempat penelitian di MI Raihanah karena melihat perkembangan yang terjadi di MI Raihanah berawal dari pertama kali penulis mengikuti Pemantapan Pengalaman Lapangan di MI Raihanah dengan keadaan guru dan ruang kelas yang terbuat dari bambu yang dihiasi dengan kerajinan tangan sehingga nampak indah. Maka seiring berjalanya waktu setelah peneliti selesai mengikuti Pemantapan Pengalaman Lapangan di MI Raihanah keadaan madrasah tersebut semakin berkembang mulai dari kelulusan siswa dan siswinya untuk melanjutkan pendidikan ke tingkat lanjutan pertama atau madrasah tsanawiyah.



## **B. Rumusan dan Batasan Masalah**

Berdasarkan masalah di atas, bagaimana optimalisasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Raihanah Manado. Dari pokok masalah tersebut peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana optimalisasi peningkatan mutu tenaga pendidik di MI Raihana Paniki Dua Kecamatan Mapanget Kota Manado ?
2. Apa saja kendala yang dihadapi selama proses peningkatan mutu tenaga pendidik di MI Raihanah Paniki Dua Kecamatan Mapanget Kota Manado ?

Adapun yang menjadi batasan masalah dalam penulisan skripsi ini adalah bagaimanapun peningkatan mutu tenaga pendidik dan kendala yang dihadapi selama proses peningkatan mutu tenaga pendidik di MI Raihanah Paniki Dua Kecamatan Mapanget Kota Manado.

## **C. Pengertian Judul**

Judul yang peneliti akan teliti optimalisasi manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Raihanah Manado.

Untuk menghindari kekeliruan dan kesalahpahaman tentang judul yang akan penulis teliti maka berikut akan diuraikan kata demi kata dari judul tersebut yaitu:

1. Optimalisasi

Optimalisasi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia ialah tertinggi, paling baik, sempurna, terbaik, paling menguntungkan, mengoptimalkan

berarti menjadikan sempurna, menjadikan paling tinggi, menjadikan maksimal, optimalisasi berarti pengoptimalan.<sup>2</sup>

Optimalisasi adalah proses pencarian solusi yang terbaik, tidak selalu keuntungan yang paling tinggi yang bisa dicapai jika tujuan pengoptimalan adalah memaksimalkan keuntungan, atau tidak selalu biaya yang paling kecil yang bisa ditekan jika tujuan pengoptimalan adalah meminimumkan pembiayaan.<sup>3</sup>

## 2. Manajemen

Dalam bahasa Inggris, kata manajemen adalah *to manage* yang berarti mengatur, mengurus, mengelola, dan ketatalaksanaan.<sup>4</sup> Manajemen adalah proses mengkoordinasikan aktivitas pekerja untuk menghasilkan produk cara yang efisien dan efektif, yang memberdayakan kemampuan dan keterampilan sumber daya manusia untuk keberhasilan kinerja yang optimal, dan adanya proses pemanfaatan semua sumber daya yang dimiliki yang dilakukan melalui kerja sama dengan orang lain secara efektif, efisien, dan produktif.<sup>5</sup>

## 3. Sumber Daya Manusia (SDM)

Sumber daya manusia adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan

---

<sup>2</sup>Tim Prima Pena, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, ( Jakarta : Gita Media Press, 2015). h. 562

<sup>3</sup>Hotniar Siringoringo, *pemograman Linear: Seri Teknik Riset Operasi*, (Yogyakarta : Graha Ilmu,2005). h. 4

<sup>4</sup>Husaini Usman, *Manajemen, Teori, Praktik dan Riset Pendidikan* (edisi 4, Jakarta: Bumi Aksara, 2016), h. 6

<sup>5</sup>Beni Ahmad Saebani & Koko Komaruddin, *Filsafat Manajemen Pendidikan*, (Bandung:CV Pustaka Setia, 2016). h.17-21

yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pengertian sumber daya manusia secara umum terdiri dari dua yaitu sumber daya manusia makro adalah usia produktif yang ada di sebuah wilayah, dan sumber daya manusia mikro dalam arti sempit yaitu individu yang bekerja pada sebuah institusi atau perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain.

#### 4. Peningkatan

Peningkatan berasal dari kata “tingkat” yang mendapat imbuhan pe- yang menunjukkan arti proses, cara perbuatan, meningkatkan.<sup>6</sup>

Peningkatan berasal dari kata tingkat. yang berarti lapis atau lapisan dari sesuatu yang membentuk susunan. Tingkat juga dapat berarti pangkat, taraf, dan kelas. Sedangkan peningkatan berarti kemajuan. Secara umum, peningkatan merupakan upaya untuk menambah derajat, tingkat, kualitas maupun kuantitas. Peningkatan juga dapat berarti penambahan keterampilan dan kemampuan agar menjadi lebih baik. selain itu, peningkatan juga berarti pencapaian proses, ukuran, sifat, hubungan, dan sebagainya.

Kata peningkatan biasanya digunakan untuk arti kata yang positif. Contoh penggunaan katanya adalah peningkatan mutu pendidikan,

---

<sup>6</sup>W.J.S. Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2006), h. 1281

peningkatan kesehatan masyarakat, serta peningkatan keterampilan para penyandang cacat. Peningkatan dalam contoh di atas memiliki arti yaitu usaha untuk membuat sesuatu menjadi lebih baik dari pada sebelumnya.

## 5. Mutu

Mutu berasal dari bahasa Latin “*quails*” yang artinya *what kind* “mutu adalah ukuran baik buruk suatu benda, kadar, taraf, derajat (kepandaian, kecerdasan)<sup>7</sup>

Mutu secara bahasa adalah suatu nilai atau keadaan. Pada hakikatnya memiliki elemen-elemen sebagai berikut: pertama, meliputi usaha memenuhi atau melebihi harapan pelanggan. Kedua, mencakup produk, jasa, manusia, proses dan lingkungan yang memenuhi bahkan melebihi harapan.

Mutu secara garis besar, keseluruhan ciri atau karakteristik produk atau jasa dalam tujuannya untuk memenuhi kebutuhan dan harapan pelanggan. Pelanggan yang dimaksud di sini bukanlah pelanggan atau konsumen yang hanya datang sekali untuk mencoba dan tidak pernah datang kembali lagi, melainkan mereka yang datang berulang-ulang untuk membeli dan kembali. Meskipun demikian, pelanggan yang baru pertama kali datang juga harus dilayani sebaik-baiknya, karena kepuasan yang pertama inilah yang akan membuat pelanggan datang dan datang lagi.<sup>8</sup>

## 6. Tenaga Pendidik/guru

---

<sup>7</sup>Departemen Pendidikan Nasional, Kamus Bahasa Indonesia. Edisi III, (Jakarta: Balai Pustaka, 2000), h. 768.

<sup>8</sup>Tim Dosen Administrasi Pendidikan, Manajemen Pendidikan, *Manajemen Pendidikan* (Bandung : Alfabeta, 2015), h. 295

Dalam Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, kedudukan Guru dan Tenaga Kependidikan diatur sedemikian rupa, Pasal 39 Ayat 2:

“Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, memiliki hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.”<sup>9</sup>

Tenaga pendidik atau guru sebagai pendidik di dalam lembaga pendidikan formal di sekolah/madrasah, secara langsung atau tegas menerima kepercayaan dari masyarakat untuk memangku jabatan dan tanggung jawab pendidikan. Maka selain harus memiliki syarat-syarat sebagai manusia dewasa, harus pula memenuhi persyaratan lain yang lebih berat yang dapat dikelompokkan menjadi: persyaratan pribadi dan persyaratan jabatan.<sup>10</sup>

#### **D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

##### 1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian dari peneliti, yaitu: ingin mengetahui dan mendiskripsikan optimalisasi sumber daya manusia yang dihadapi oleh pihak kepala sekolah di Madrasah Ibtidaiyah (MI) Raihana Manado.

##### 2. Kegunaan Penelitian

###### a. Kegunaan Ilmiah

Penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi pemikiran mengenai optimalisasi sumber daya manusia di lingkungan Madrasah

---

<sup>9</sup>Hasbullah, *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan*. (Jakarta: Rajawali Pers, 2015). h. 127-128

<sup>10</sup>Hasbullah, *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan*. (Jakarta: Rajawali Pers, 2015). h. 20-21

Ibtidaiyah (MI) Raihana Manado. Selain itu penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan pembandingan bagi peneliti yang melakukan penelitian sejenis.

b. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi yang edukatif konstruktif yang dijadikan pertimbangan umpan balik *feedback* atau masukan bagi Madrasah Ibtidaiyah (MI) Raihana Manado.

## BAB II

### KAJIAN TEORETIS

#### A. Pengertian Optimalisasi

Optimalisasi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia ialah tertinggi, paling baik, sempurna, terbaik, paling menguntungkan, mengoptimalkan berarti menjadikan sempurna, menjadikan paling tinggi, menjadikan maksimal, optimalisasi berarti pengoptimalan.<sup>11</sup>

Optimalisasi adalah proses pencarian solusi yang terbaik, tidak selalu keuntungan yang paling tinggi yang bisa dicapai jika tujuan pengoptimalan adalah memaksimalkan keuntungan, atau tidak selalu biaya yang paling kecil yang bisa ditekan jika tujuan pengoptimalan adalah meminimalisir pembiayaan.<sup>12</sup>

Ada tiga elemen permasalahan optimalisasi yang harus diidentifikasi, yaitu tujuan, alternatif keputusan, dan sumber daya yang dibatasi.

##### a). Tujuan

Tujuan bisa berbentuk maksimalisasi atau minimalisasi. Bentuk maksimisasi digunakan jika tujuan pengoptimalan berhubungan dengan keuntungan, penerimaan, dan sejenisnya. Bentuk minimisasi akan dipilih jika tujuan pengoptimalan berhubungan dengan biaya, waktu, jarak, dan sejenisnya. Penentuan tujuan harus memperhatikan apa yang diminimalisir atau dimaksimalkan.

---

<sup>11</sup> Tim Prima Pena, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Gita Media Press, 2015), h.562.

<sup>12</sup> Hotniar Siringoringo, *Pemrograman Linear: Seri Teknik Riset Operasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2005), h.4.

b). Alternatif keputusan

Pengambilan keputusan dihadapkan pada beberapa pilihan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Alternatif keputusan yang tersedia tentunya alternatif yang menggunakan sumber daya terbatas yang dimiliki pengambil keputusan. Alternatif keputusan merupakan aktivitas atau kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan.

c). Sumber daya yang dibatasi

Sumber daya merupakan pengorbanan yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Ketersediaan sumber daya ini terbatas.

Keterlibatan ini yang mengakibatkan dibutukanya proses optimalisasi.

Manfaat optimalisasi:

1. Mengidentifikasi tujuan;
2. Mengatasi masalah;
3. Pemecahan masalah yang lebih tepat dan dapat diandalkan;
4. Pengambilan keputusan yang lebih cepat.

Dalam proses produktif untuk mencapai optimalisasi banyak hal yang harus diperhatikan terutama dalam menyusun rencana produksi ini akan menjadi landasan dalam melakukan produksi. Optimalisasi proses produksi merupakan cara untuk memaksimalkan hasil produksi *output*.

Optimalisasi produksi dapat dicapai dengan meningkatkan produktifitas, sehingga tingkat efisiensi akan menjadi lebih tinggi, dan berdampak pada produk yang dihasilkan akan menjadi tinggi sehingga rencana produksi atau target produksi dapat dicapai dengan tepat.



Optimalisasi adalah usaha memaksimalkan kegiatan sehingga terwujudnya keuntungan yang diinginkan atau dikehendaki.

Dengan demikian, maka kesimpulan optimalisasi adalah sebagai upaya, proses, cara, dan perbuatan untuk menggunakan sumber-sumber yang dimiliki dalam rangka mencapai kondisi yang terbaik, paling menguntungkan dan paling diinginkan dalam batas-batas tertentu dan kriteria tertentu.

## **B. Manajemen Sumber Daya Manusia**

### **1. Pengertian Manajemen**

Dalam Kamus Besar Bahasa Inggris, kata manajemen adalah *to manage* yang berarti mengatur, mengurus, mengelolah, dan ketatalaksanaan.<sup>13</sup> Manajemen adalah proses mengorganisasikan aktivitas pekerja untuk menghasilkan produk cara yang efisien dan efektif, yang memberdayakan kemampuan dan keterampilan sumber daya manusia untuk keberhasilan kinerja yang optimal, dan adanya proses pemanfaatan semua sumber daya yang dimiliki yang dilakukan melalui kerja sama dengan orang lain secara efektif, efisien, dan produktif.<sup>14</sup>

Sistem yang digunakan dalam manajemen adalah sistem organisasi dan sistem administrasi. Sistem organisasi adalah menyatukan seluruh komponen demi mencapai keberhasilan manajerial dan administrasi atau birokrasi yang efektif dengan cara mencatat dan merekam semua proses manajerial secara bertahap, periodik, dan *accountable*.

---

<sup>13</sup> Tim Kamus GPU, *Kamus Besar Bahasa Inggris*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2008), h. 126.

<sup>14</sup> Beni Ahmad Saebani & Koko Komaruddin, *Filsafat Manajemen Pendidikan*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2016), h.17-21.

Manajemen sebagai konsep tentang kinerja, pemberdayaan, pengembangan, pengelolaan, dan pengambilan kebijakan selalu mengacu pada hasil evaluasi terhadap kinerja sebelumnya.

Manajemen menguk keterampilan seorang manajer memengaruhi semua karyawanya untuk melaksanakan kinerja tertentu demi mencapai tujuan yang telah disepakati.

Dalam beberapa buku manajemen, pengertian manajemen cukup beragam, diantaranya ada yang mengatakan bahwa manajemen merupakan seni dalam melaksanakan program kerja dan usaha untuk mencapai tujuan tertentu melalui kegiatan orang lain. Salain itu, manajemen juga merupakan proses khas yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, dan penggunaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Sebagai seni dan ilmu, dalam manajemen terdapat strategi memanfaatkan tenaga dan pikiran orang lain untuk melaksanakan aktivitas yang diarahkan pada pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Dalam manajemen terdapat teknik-teknik yang kaya dengan nilai-nilai kepemimpinan dalam mengarahkan, memengaruhi, mengawasi, dan mengorganisasikan semua komponen yang paling menunjang untuk

tercapainya tujuan. Dalam manajemen juga terdapat aktivitas yang saling berhubungan, baik fungsionalitasnya maupun tujuan yang ditargetkan.

Dengan demikian, manajemen adalah kegiatan untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan dengan memanfaatkan orang lain *getting things done through the effort of other people*. Dari pengertian tersebut, terdapat lima unsur manajemen, yaitu:

- a. Pimpinan;
- b. Orang-orang (pelaksana) yang dipimpin;
- c. Tujuan yang akan dicapai;
- d. Kerja sama dalam mencapai tujuan tersebut;
- e. Sarana atau peralatan manajemen *tools of management* yang terdiri atas enam macam (dikenal dengan 6 M), yaitu :
  1. Man (manusia/orang);
  2. Money (uang);
  3. Material (bahan-bahan);
  4. Machine (mesin);
  5. Method (metode);
  6. Market (pasar).

Manajemen berbicara tentang permasalahan yang berkaitan dengan orang, uang, metode, pasar, kerja sama, sistem komando, dan lainnya yang kajiannya dilengkapi oleh pola kinerja yang sistemik yang efisien dan efektif dengan mempertimbangkan tujuan organisasi, kegiatan yang logis, sumber daya manusia, disiplin kerja, upah yang proporsional, bonus, dan sistem

evaluasi terhadap semua kinerja karyawan dalam organisasi ataupun kelembagaan lainnya, seperti lembaga pendidikan, perusahaan, dan lain-lain.

Kegunaan manajemen adalah sebagai berikut .

- a. Merancang pola pembagian kerja (*division of work*).
- b. Menetapkan wewenang dan tanggung jawab (*authority and responsibility*) secara profesional dan proporsional.
- c. Meningkatkan kedisiplinan pegawai (*discipline*)
- d. Membangun kesatuan perintah (*unity of command*) yang tertuang pada visi dan misi organisasi.
- e. Menjadikan kepemimpinan yang patut diteladani seluruh karyawan atau bawahannya.
- f. Mengarahkan (*unity of direction*) semua bawahan sebagai bentuk kepedulian dan tanggung jawab kepemimpinan.
- g. Mengutamakan kepentingan organisasi.
- h. Mengutamakan kepentingan organisasi dari pada kepentingan pribadi.
- i. Menerapkan asas profesionalitas kerja, asas keadilan, dan asas tingkatan para pegawai.
- j. Memberikan semangat kerja sebaik mungkin dan tidak menunda-nunda pekerjaan.
- k. Mengembangkan kinerja dan kreativitas yang dapat memberikan daya guna dan hasil guna yang terbaik untuk lembaga.
- l. Mengutamakan hasil yang dicapai.
- m. Membangun rancangan aksi yang fleksibel dengan situasi dan kondisi yang sedang dihadapi oleh lembaga.
- n. Merespon terhadap semua keadaan yang dapat mengancam stabilitas manajemen kelembagaan.
- o. Menikmati hasil-hasil yang telah diperoleh dengan tetap berpegang pada etika kelembagaan.
- p. Memberikan penjelasan komprehensif tentang seluruh realitas diri dalam menikmati pekerjaannya masing-masing.
- q. Menyusun seluruh rancangan kerja, waktu pelaksanaan, kiat-kiat, strategi pengembangan model-model kinerja lembaga pendidikan, serta menjabarkan kelebihan dan kekurangan sumber daya yang dimiliki, dan pemecahan masalah yang dipandang sangat memungkinkan. Perencanaan dilaksanakan untuk menentukan tujuan secara keseluruhan dan cara terbaik untuk mencapainya.
- r. Menyederhanakan rencana pekerjaan yang lebih efektif dan efisien. Mempermudah manajer dalam melakukan pengawasan dan menentukan karyawan yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas-tugas yang proporsional melalui konsep pembagian kerja yang profesional.

- s. Mengusahakan agar semua anggota kelompok berusaha mencapai target dengan sesuai tujuan yang telah ditetapkan.
- t. Memotivasi dan mengembangkan kecerdasan anggota organisasi dalam mengembangkan kinerja dan meningkatkan kualitas hasil pekerjaan.
- u. Menggerakkan (*actuating*) anggota organisasi agar bekerja dengan penuh kesadaran dan ikhlas dalam mengemban tugas dan kewajibannya.
- v. Memastikan jalanya organisasi sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Mengevaluasi seluruh hasil kinerja organisasi yang telah dikelola dalam rangka menanggulangi kelemahan dari segala aspeknya dengan sebaik mungkin.
- w. Menjadikan peraturan organisasi sebagai ide dasar atau landasan aktivitas para pegawai. Kegiatan diarahkan oleh prinsip yang berlaku dalam organisasi dan dipimpin berdasarkan norma yang telah disepakati bersama yang terwujud dari kehidupan yang hierarkis atasan bawahan. Norma-norma lembaga dipandang sebagai sistem status yang masing-masing mempunyai kekuasaan dan kewenangan serta prestise/wibawa sesuai dengan tujuan utama yang ingin dicapai oleh tiap-tiap individu melalui jabatannya.<sup>15</sup>

## 2. Sumber Daya Manusia

Semula sumber daya manusia merupakan terjemahan “*Human resources*” namun ada pula ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan “*manpower*” (tenaga kerja). Bahkan sebagian orang menyetarakan pengertian sumber daya manusia dengan personal, (personalia, kepegawaian, dan sebagainya).<sup>16</sup>

Sedangkan menurut Abdurahmat Fatoni dalam bukunya yang berjudul manajemen Sumber Daya Manusia adalah, bahwa sumber daya manusia terdiri dari empat suku kata, yaitu manajemen, sumber, daya, dan manusia,

---

<sup>15</sup> Beni Ahmad Saebani & Koko Komaruddin, *Filsafat Manajemen Pendidikan*.(Bandung:CV Pustaka Setia,2016), h.19-20.

<sup>16</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ( Jakarta : Kencana, 2009), h. 4.

keempat suku kata terbukti tidak sulit untuk dipahami artinya. Dimaksudkan dengan manajemen terhadap daya yang bersumber dari manusia.<sup>17</sup>

Sumber daya manusia adalah “pegawai yang siap, dan mampu dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi”. Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sisi sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisasi. Sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhadapnya yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya.<sup>18</sup>

### 3. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan ini tidak mungkin terwujud, tanpa peranan aktif karyawan bagaimanapun canggihnya alat-alat yang dimiliki perusahaan tersebut. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peranan aktif karyawan tidak diikutsertakan.<sup>19</sup>

Mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang di bawah kedalam organisasi.

---

<sup>17</sup>Abdurrahmat Fatoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ( Jakarta, : Rineka Cipta, 2006), h. 10.

<sup>18</sup> Taliziduhu Ndraha, *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, ( Jakarta: Rineka Cipta, 2002), h.19.

<sup>19</sup>H. Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Dasar dan Kunci Keberhasilan, (Jakarta: PT Toko Gunung Agung, 1997), h.9-10.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai) pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.<sup>20</sup>

### **C. Peningkatan Mutu Tenaga Pendidik**

#### **1. Guru/ Tenaga Pendidik**

Sebelum masuk pada pembahasan peningkatan mutu tenaga pendidik/guru, terlebih dahulu peneliti akan membahas tentang pengertian tenaga pendidik/guru. Menurut penulis guru adalah seseorang yang harus digugu dan ditiru oleh peserta didik, dan juga merupakan seseorang yang berdiri di depan kelas menyampaikan atau mentransfer ilmu pengetahuan kepada peserta didik.

Guru dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah orang yang pekerjaannya (mata pencahariannya, profesinya) mengajar.<sup>21</sup> Menurut Roestiyah N.K. dalam bukunya Syaiful Bahri Djamarah bahwa guru adalah

---

<sup>20</sup>Anwar Prabu Mangku Negara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004), h. 2.

<sup>21</sup>Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1989), h. 288.

sebagai pembimbing, untuk membawa anak didik ke arah kedewasaan, pendidik tidak maha kuasa, tidak dapat membentuk anak menurut kehendaknya.<sup>22</sup>

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 pasal 1 ayat 1 dijelaskan bahwa:

“Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utamanya adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.”<sup>23</sup>

Dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 1989 maupun Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, kedudukan guru dan tenaga kependidikan diatur sedemikian rupa. Menurut Undang-undang Nomor 2 Tahun 1998 Pasal 28 Ayat 3:

“Tenaga pengajar merupakan tenaga Pendidik yang khusus diangkat dengan tugas utama mengajar, yang pada jenjang pendidikan dasar dan menengah disebut guru dan pada jenjang pendidikan tinggi disebut dosen.”<sup>24</sup>

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat penulis simpulkan bahwa seorang tenaga pendidik/guru bukan hanya sekedar pemberi ilmu pengetahuan kepada murid-muridnya didepan kelas. Akan tetapi, juga sebagai tenaga profesional yang dapat menjadikan murid-muridnya mampu merencanakan, menganalisis dan menyimpulkan masalah yang dihadapi. Serta juga sebagai orang yang layak digugu dan ditiru yang mempunyai tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih,

---

<sup>22</sup>Syaiful Bahri Djamarah, *Guru dan Anak Didik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), h. 38.

<sup>23</sup>Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, h.

3.

<sup>24</sup> Hasbullah, *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan*. (Jakarta:Rajawali Pers,2015), h.127-128.



menilai dan mengevaluasi peserta didik sehingga melahirkan peserta didik yang kreatif, berakhlak baik serta bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.

Tenaga pendidik dalam perspektif Islam adalah orang-orang yang bertanggung jawab terhadap perkembangan peserta didik dengan mengupayakan perkembangan seluruh potensi peserta didik, baik potensi afektif, kognitif maupun psikomotorik sesuai dengan nilai-nilai ajaran Islam.<sup>25</sup>

Guru merupakan tenaga pendidik yang sangat diperlukan dalam dunia pendidikan, terutama mendidik dan mengajak peserta didik ke hal-hal yang baik dan bermanfaat bagi peserta didik serta menjauhkannya dari sesuatu yang mendatangkan murka Allah swt, sebagaimana Allah berfirman dalam Q.S. Al-Imran/3: 104 sebagai berikut:

وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ  
 وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ ﴿١٠٤﴾

Terjemahnya:

Dan hendaklah ada di antara kamu segolongan umat yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh kepada yang ma'ruf dan mencegah dari yang munkar, mereka itulah orang-orang yang beruntung.<sup>26</sup>

Dalam tafsir jalalain dari ayat tersebut *والذين يدعون الى الخير ويأمرون بالمعروف وينهون عن المنكر* yang dimaksud adalah (الاسلام) sedangkan *المنكر* dan *اولئك*

<sup>25</sup> Ahmad Tafsir, *Ilmu Pendidikan Dalam Perspektif Islam*, (Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2004), h. 74

<sup>26</sup> Kementrian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Bandung: CV PENERBIT J-ART, 2004), h. 63.

ditafsir (الداعون الامرون الناهون) ummat yang menyeru kebaikan dan mencegah kemungkaran serta هم مفلحون sebagai orang-orang yang beruntung<sup>27</sup>

Islam juga menghendaki adanya profesionalisme seorang tenaga pendidik dalam mengelola pendidikan, sebagaimana hadis yang diriwayatkan oleh Bukhari, yaitu:

حَدَّثَنَا مُحَمَّدُ بْنُ سِنَانَ قَالَ حَدَّثَنَا فُلَيْحُ ح وَحَدَّثَنِي إِبرَاهِيمُ بْنُ الْهَنْزَلِ قَالَ حَدَّثَنَا مُحَمَّدُ بْنُ فُلَيْحٍ قَالَ حَدَّثَنِي أَبِي قَالَ حَدَّثَنِي حَلَّالُ بْنُ عَلِيٍّ عَنْ عَطَا بْنِ يَسَارٍ عَنَّا بِحُرَيْرَةَ قَالَ بَيْنَمَا النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فِي مَجْلِسٍ يُحَدِّثُ الْقَوْمَ جَاءَهُ أَعْرَابِي فَقَالَ مَتَى السَّاعَةُ فَمَضَى رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يُحَدِّثُ فَقَالَ بَعْضُ الْقَوْمِ سَمِعَ مَا قَالَتْ فَكَّرَهُ حَدِيثُهُ قَالَ أَيْنَ أَرَاهُ السَّاعَةَ عَنِ السَّاعَةِ مَا قَالَتْ وَقَالَ بَعْضُهُمْ بَلْ لَمْ يَسْمَعْ حَتَّى إِذَا قَضَى قَالَ هَا أَنَا يَا رَسُولَ اللَّهِ قَالَ فَإِذَا ضُيِّعَتْ الْأَمَانَةُ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ قَالَ كَيْفَ إِذَا عَثَرَهَا قَالَ إِذَا وَسَدَ الْأَمْرُ إِلَيَّ غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ

Artinya:

Telah menceritakan kepada kami Muhammad bin Sinan berkata, telah menceritakan kepada kami Fulaih. Dan telah diriwayatkan pula hadis serupa dari jalan lain yaitu telah menceritakan kepadaku Ibrahim bin Al Mundzir berkata, telah menceritakan kepadaku bapakku berkata, telah menceritakan kepadaku Hilal bin Ali dari Atho' bin Yasar dari Abu Hurairah berkata: ketika Nabi Shallallahu' alaihi wasallam berada dalam suatu majelis membicarakan suatu kaum, tiba-tiba datanglah seorang Arab Badui lalu bertanya: "kapan datangnya hari kiamat?" namun Nabi Shallallahu' alaihi wasallam tetap melanjutkan pembicaraannya sementara itu sebagian kaum ada yang berkata: "beliau mendengar perkataannya akan tetapi beliau tidak menyukai apa yang dikatakannya itu," dan sebagian yang mengatakan bahwa beliau tidak mendengar perkataannya". Hingga akhirnya Nabi Shallallahu' alaihi wasallam menyelesaikan pembicaraannya, seraya berkata: "mana orang yang bertanya tentang hari kiamat tadi? Orang itu berkata: "saya wahai Rasulullah!". Maka Nabi Shallallahu' alaihi wasallam bersabda: "apabila sudah hilang amanah maka tunggulah terjadinya kiamat". Orang itu bertanya: "Bagaimana hilangnya amanah itu?" "Nabi Shallallahu' alaihi wasallam menjawab: "jika urusan diserahkan bukan pada ahlinya, maka tunggulah terjadinya kiamat". (Bukhari-57)<sup>28</sup>

<sup>27</sup> Shafiurrahman Al-Mubarakfuri, *Shahih Tafsiri Ibnu Katsir* (Terjemahan), (Bogor, 2009. Vol.2), h. 254.

<sup>28</sup> Al Iman Abi Abdillah Muhammad Bin Ismail Bin Ibrahim Ibn Mughirah Bin Bardizah Al-Bukhari Al-Ja'fi, *Shahih Bukhari Juz I* (Beirut: Darul kitab ilmi), h. 21.

Hadis di atas menjelaskan bahwa seorang tenaga pendidik/guru harus memiliki keahlian dalam bidang yang ditekuninya yaitu keguruan karena suatu pekerjaan jika dikerjakan oleh orang yang bukan ahlinya maka akan menimbulkan kehancuran. Jadi suatu pekerjaan harus dikerjakan oleh orang yang mempunyai keahlian dalam bidang tersebut. Jika dikaitkan dengan ayat diatas maka guru sebagai pendidik juga harus mempunyai keahlian dalam mendidik peserta didik ke hal-hal yang baik dan bermanfaat serta mempunyai keahlian pula dalam menjauhkannya peserta didik dari perbuatan munkar.

Tenaga pendidik/guru memiliki pengaruh luas dalam dunia pendidikan. Di madrasah ia adalah pelaksana administrasi pendidikan yaitu bertanggung jawab agar pendidikan dapat berlangsung dengan baik. Oleh karena itu, guru harus memiliki kompetensi dalam mengajar.

## 2. Mutu

Dalam konteks pendidikan, pengertian mutu mengacu pada masukan, proses, keluaran dan dampaknya. Mutu masukan dapat dilihat dari berbagai sisi. Pertama, kondisi baik atau tidaknya masukan sumber daya manusia seperti kepala sekolah, guru, staf tata usaha, dan siswa. Kedua, memenuhi atau tidaknya kriteria masukan material berupa alat peraga, buku-buku kurikulum, prasarana dan sarana madrasah. Ketiga, memenuhi atau tidaknya kriteria masukan yang berupa alat lunak, seperti peraturan struktur organisasi, deskripsi kerja, dan struktur organisasi. Keempat, mutu masukan

yang bersifat harapan dan kebutuhan seperti visi, motivasi, ketekunan dan cita-cita.<sup>29</sup>

Tenaga pendidik/guru berdasarkan Undang-Undang Guru dan Dosen pasal 10 ayat 1 bahwa tenaga pendidik mempunyai empat kompetensi, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi professional, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial yang diperoleh melalui pendidikan profesi.<sup>30</sup>

### 3. Mutu Tenaga Pendidik/Guru

Tenaga pendidik/guru adalah pendidik yang menjadi tokoh, panutan, dan identifikasi bagi para peserta didik dan lingkungannya. Oleh karena itu guru harus memiliki standar kualitas pribadi tertentu yang mencakup tanggung jawab wibawa, mandiri dan disiplin.<sup>31</sup> Menurut Undang-Undang No. 14 tahun 2005 pasal 1 ayat 1 yang dimaksud guru yaitu pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi, peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.<sup>32</sup> Pada pasal 2 ayat 1, menyatakan bahwa tenaga pendidik/guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

---

<sup>29</sup> Sudarwan Danim, *Agenda Pembaharuan Sistem Pendidikan*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2003), Cet. 1, h. 53

<sup>30</sup> *Himpunan Peraturan Perundang-undangan Republik Indonesia Guru dan Dosen*, (Bandung: Nuansa Aulia, 2006), Cet. 3, h. 5

<sup>31</sup> Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005), h. 37.

<sup>32</sup> Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, (Bandung: Citra Umbara, 2006), h. 2.

Pengakuan kedudukan guru/tenaga pendidik sebagai tenaga profesional tersebut dapat dibuktikan dengan sertifikat pendidikan. Pada pasal 39 ayat 2 UU Sistem Pendidikan Nasional, menyatakan pendidik ialah tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidikan pada perguruan tinggi.<sup>33</sup> Dengan demikian dari pengertian di atas mutu guru dapat dilihat dari kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kualifikasi akademik yang dimaksud adalah pendidikan tinggi program sarjana atau program diploma empat.

Faktor-faktor yang mempengaruhi mutu tenaga pendidik antara lain sebagai berikut:

1. Sikap mental (motivasi, disiplin, etika);
2. Pendidikan;
3. Keterampilan;
4. Manajemen kepemimpinan;
5. Tingkat penghasilan;
6. Gaji dan kesehatan;
7. Jaminan sosial;

---

<sup>33</sup> Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas, (Bandung: Citra Umbara, 2006), h. 96.

8. Iklim kerja;
9. Sarana prasarana;
10. Teknologi;
11. Kesempatan berprestasi.<sup>34</sup>

Tenaga pendidik/guru memenuhi beberapa unsur yang terkandung dalam Permendiknas Nomo 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Tenaga Pendidik/Guru.<sup>35</sup>

Adapun kualifikasi akademik tenaga pendidi/guru pada SD/MI atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) dalam bidang pendidikan SD/MI (D-IV/SI PGSD/PGMI) atau psikologi yang diperoleh dari program studi yang terakreditasi.

Standar kompetensi tenaga pendidik/guru dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, soisal, dan profesional. Berikut ini diuraikan standar kompetensi untuk tenaga pendidik/guru SD/MI.

**Tabel 2.1 Kompetensi Pedagogik**

| No        | Kopetensi inti Tenaga Pendidik/Guru  | Kompetensi Guru Kelas   |
|-----------|--|---|
| <b>I.</b> | <b>Kompetensi Pedagogik</b>  |   |
| 1.        | Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional, dan intelektual. | 1. Memahami karakteristik peserta didik usia sekolah dasar yang berkaitan dengan aspek fisik, intelektual, sosial-emosional, moral, |

<sup>34</sup> Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013,Cet.1), h. 19.

<sup>35</sup> Republik Indonesia, *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional*, Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dam Kompetensi Guru.

|    |  |   |
|----|--|---|
|    |  | <p>spiritual dan latar belakang sosial-budaya.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Mengidentifikasi potensi peserta didik usia sekolah dasar dalam lima mata pelajaran SD/MI</li> <li>3. Mengidentifikasi kemampuan awal peserta didik usia sekolah dasar dalam lima mata pelajaran SD/MI.</li> <li>4. Mengidentifikasi kesulitan belajar usia sekolah dasar dalam lima mata pelajaran SD/MI.</li> </ol>  |
| 2. | Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.                      | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memahami berbagai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik terkait dengan lima mata pelajaran SD/MI.</li> <li>2. Menerapkan berbagai pendekatan, strategi, metode dan teknik pembelajaran yang mendidik secara kreatif dalam lima mata pelajaran SD/MI.</li> <li>3. Menerapkan pendekatan pembelajaran tematis, khususnya di kelas-kelas awal SD/MI.</li> </ol>   |
| 3. | Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran/bidang pengembangan yang di ampu. | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memahami prinsip pengembangan kurikulum.</li> <li>2. Menentukan tujuan lima mata pelajaran SD/MI.</li> <li>3. Menentukan pengalaman belajar yang sesuai untuk mencapai tujuan lima mata pelajaran SD/MI.</li> <li>4. Memili materi lima mata pelajaran SD/MI yang terkait dengan pengalaman belajar dan tujuan pembelajaran.</li> <li>5. Menata materi pembelajaran secara benar sesuai dengan pendekatan yang dipilih dan karakteristik peserta didik usia SD/MI.</li> <li>6. Mengembangkan indikator dan instrumen penelitian.</li> </ol> |
| 4. | Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik.   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memahami prinsip perencanaan pembelajaran yang mendidik.</li> <li>2. Mengembangkan komponen rancangan pembelajaran.</li> <li>3. Menyusun rancangan pembelajaran</li> </ol>  |

|    |   |  |
|----|---|--|
|    |   | <p>yang lengkap, baik untuk kegiatan di dalam kelas, laboratorium maupun lapangan.</p> <p>4. Melaksanakan pembelajaran yang mendidik di kelas, laboratorium dan lapangan.</p> <p>5. Menggunakan media pembelajaran sesuai dengan karakteristik peserta didik dan lima mata pelajaran SD/MI untuk mencapai tujuan pembelajaran secara utuh.</p> <p>6. Mengambil keputusan transaksional dalam lima mata pelajaran SD/MI sesuai dengan situasi yang berkembang.</p>  |
| 5. | Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran.                           | 1. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran.   |
| 6. | Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki. | <p>1. Menyediakan berbagai kegiatan pembelajaran untuk mendorong peserta didik mencapai prestasi belajar secara optimal.</p> <p>2. Menyediakan berbagai kegiatan pembelajaran untuk mengaktualisasikan potensi peserta didik, termasuk kreativitas.</p>  |
| 7. | Berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun dengan peserta didik.                                    | <p>1. Memahami berbagai strategi berkomunikasi yang efektif, empatik dan santun baik secara lisan maupun tulisan.</p> <p>2. Berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun kepada peserta didik dengan bahasa yang khas dalam interaksi pembelajaran yang terbangun secara siklikal dari a) menyiapkan kondisi psikologis peserta didik, b) memberikan pertanyaan atau tugas sebagai undangan kepada peserta didik untuk merespon, c) respon peserta didik, d) reaksi guru terhadap respon peserta didik dan seterusnya.</p> |
| 8. | Menyelenggarakan penilaian, evaluasi proses dan hasil belajar.  | 1. Memahami prinsip-prinsip penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar sesuai dengan karakteristik lima mata pelajaran SD/MI.   |



|     |   |   |
|-----|---|---|
|     |   | <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Menentukan aspek-aspek proses dan hasil belajar yang penting untuk dinilai dan dievaluasi sesuai dengan karakteristik lima mata pelajaran SD/MI.</li> <li>3. Menentukan prosedur penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar.</li> <li>4. Mengembangkan instrumen penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar.</li> <li>5. Mengadministrasikan penilaian proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan menggunakan berbagai instrumen.</li> <li>6. Menganalisis hasil penilaian proses dan hasil belajar untuk berbagai tujuan.</li> <li>7. Melakukan evaluasi proses dan hasil belajar.</li> </ol> |
| 9.  | Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran. | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menggunakan informasi hasil penilaian dan evaluasi untuk menentukan ketuntasan belajar.</li> <li>2. Menggunakan informasi hasil penilaian dan evaluasi untuk merancang program remedial dan pengayaan.</li> <li>3. Menginformasikan hasil penelitian dan evaluasi kepada pemangku kepentingan.</li> <li>4. Memanfaatkan informasi hasil penelitian dan evaluasi pembelajaran untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.</li> </ol>   |
| 10. | Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.     | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Melakukan refleksi terhadap pembelajaran yang telah dilaksanakan.</li> <li>2. Memanfaatkan hasil refleksi untuk perbaikan dan pengembangan lima mata pelajaran SD/MI.</li> <li>3. Melakukan penilaian tindakan kelas untuk meningkatkan kualitas pembelajaran lima mata pelajaran SD/MI.</li> </ol>   |

**Sumber Data : Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007**

Sesuai dengan standar kompetensi pedagogik tersebut, maka seorang tenaga pendidik/guru dituntut memiliki kemampuan menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional dan intelektual. Selain itu, guru juga harus menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran, mengembangkan kurikulum, menyelenggarakan pembelajaran, menggunakan teknologi informasi, memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik, komunikasi yang baik dan evaluasi yang dimanfaatkan bagi peningkatan kualitas pembelajaran.

**Tabel 2.2 Kompetensi Kepribadian**

| <b>II</b> | <b>Kompetensi Kepribadian</b>   | <b>Kompetensi Tenaga Pendidik/Guru Kelas</b>  |
|-----------|---|---|
| 1.        | Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional Indonesia                        | 1. Menghargai peserta didik tanpa membedakan keyakinan yang dianut, suku, adat-istiadat, daerah asal dan gender.<br>2. Bersikap sesuai dengan norma agama yang dianut, hukum dan norma sosial yang berlaku dalam masyarakat serta kebudayaan nasional Indonesia yang beragam. |
| 2.        | Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat. | 1. Berperilaku jujur, tegas dan manusiawi.<br>2. Berperilaku yang mencerminkan ketakwaan dan akhlak mulia.<br>3. Berperilaku yang dapat diteladani oleh peserta didik dan anggota masyarakat di sekitarnya.   |
| 3.        | Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa.                           | 1. Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap dan stabil.<br>2. Menampilkan diri sebagai pribadi yang dewasa, arif dan berwibawa.   |
| 4.        | Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru dan rasa percaya diri.         | 1. Menunjukkan etos kerja dan tanggung jawab yang tinggi.<br>2. Bangga menjadi guru dan percaya diri sendiri.   |

|    |  |   |
|----|--|---|
|    |  | 3. Bekerja mandiri secara profesional.  |
| 5. | Menjunjung tinggi kode etik profesi gur. | 1. Memahami kode etik profesi guru.<br>2. Menerapkan kode etik profesi guru.<br>3. Berprilaku sesuai dengan kode etik profesi guru. |

**Sumber Data : Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007**

Kompetensi kepribadian berkaitan dengan kemampuan pribadi tenaga pendidik/guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik. Tenaga pendidik/guru dituntut untuk bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional Indonesia. Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat. Pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa. Disamping itu, tenaga pendidik/guru diharapkan menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri serta menjunjung tinggi kode etik profesi guru. Kualitas pribadi tenaga pendidik/guru ditentukan sejauh mana tenaga pendidik/guru menjadi pribadi yang baik bagi peserta didik dan masyarakat.

**Tabel 2.3 Kompetensi Sosial**

| <b>III</b> | <b>Kompetensi Sosial</b>   | <b>Kompetensi Tenaga Pendidik/Guru</b>   |
|------------|--|--|
| 1.         | Bersikap inklusif, bertindak objektif serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga dan status sosial ekonomi. | 1. Bersikap inklusif dan objektif terhadap peserta didik, teman sejawat dan lingkungan sekitar dalam melaksanakan pembelajaran.<br>2. Tidak bersikap diskriminatif terhadap peserta didik, teman sejawat, orang tua peserta didik dan lingkungan sekolah karena perbedaan agama, suku, jenis kelamin, latar belakang keluarga dan status sosial-ekonomi. |
| 2.         | Berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua dan masyarakat.  | 1. Berkomunikasi dengan teman sejawat dan komunitas ilmiah lainnya secara santun, empatik dan efektif.<br>2. Berkomunikasi dengan orang tua peserta didik dan masyarakat secara santun,  |

|    |   |   |
|----|---|---|
|    |   | <p>empatik dan efektif tentang program pembelajaran dan kemajuan peserta didik.</p> <p>3. Mengikutsertakan orang tua peserta didik dan masyarakat dalam program pembelajaran dan dalam mengatasi kesulitan belajar peserta didik.</p>   |
| 3. | Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh Wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya. | <p>1. Beradaptasi dengan lingkungan tempat bekerja dalam rangka meningkatkan efektifitas sebagai pendidik, termasuk memahami bahasa daerah setempat.</p> <p>2. Melaksanakan berbagai program dalam lingkungan kerja untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas pendidikan di daerah yang bersangkutan.</p> |
| 4. | Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.  | <p>1. Berkomunikasi dengan teman sejawat, profesi ilmiah, dan komunitas ilmiah lainnya melalui berbagai media dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan.</p> <p>2. Mengkomunikasikan hasil-hasil inovasi pembelajaran kepada komunitas profesi sendiri secara lisan dan tulisan atau bentuk lainnya.</p>  |

**Sumber Data : Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007**

Kompetensi sosial ini erat kaitannya dengan aktivitas tenaga pendidik/guru dengan lingkungan sekitar. Bagaimana tenaga pendidik/guru untuk berpikir, bersikap atau bertindak dalam posisi sebagai tenaga pendidik/guru dan sebagai warga negara Indonesia. Beradaptasi dengan lingkungan dan mampu berkomunikasi yang baik dengan orang tua dan masyarakat.

**Tabel 2.4 Kompetensi Profesional**

| <b>IV.</b> | <b>Kompetensi Profesional</b>   | <b>Kompetensi Tenaga Pendidik/Guru</b>   |
|------------|---|--|
| 1.         | Menguasai materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu. | <p>1. Memahami hakikat bahasa dan pemerolehan bahasa.</p> <p>2. Memahami kedudukan, fungsi dan ragam bahasa Indonesia.</p> <p>3. Menguasai dasar-dasar dan kaidah bahasa Indonesia sebagai rujukan</p> |

|  |  |   |
|--|--|---|
|  |  | <p>penggunaan bahasa Indonesia yang baik dan benar.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>4. Memiliki keterampilan bahasa Indonesia (menyimak, berbicara, membaca dan menulis).</li> <li>5. Memahami teori dan genre sastra Indonesia.</li> <li>6. Mampu mengapresiasi karya sastra Indonesia. Secara reseptif dan produktif.</li> </ol> <p><u>Matematika</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>7. Menguasai pengetahuan konseptual dan prosedural serta keterkaitan keduanya dalam konteks materi aritmatika, aljabar, geometri, trigonometri, pengukuran, statistika dan logika matematika.</li> <li>8. Mampu menggunakan matematisasi horizontal dan vertikal untuk menyelesaikan masalah matematika dan masalah dalam dunia nyata.</li> <li>9. Mampu menggunakan pengetahuan konseptual, pro-sedural dan keterkaitan keduanya dalam pemecahan masalah matematika serta penerapannya dalam kehidupan sehari-hari.</li> <li>10. Mampu menggunakan alat peraga, alat ukur, alat hitung dan piranti lunak komputer.</li> </ol> <p><u>IPA</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>11. Mampu melakukan observasi gejala alam baik secara langsung maupun tidak langsung.</li> <li>12. Memanfaatkan konsep-konsep dan hukum-hukum ilmu pengetahuan alam dalam berbagai situasi kehidupan sehari-hari.</li> <li>13. Memahami struktur ilmu pengetahuan alam, termasuk hubungan fungsional antar konsep yang berhubungan dengan mata pelajaran IPA.</li> </ol> <p><u>IPS</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>14. Menguasai materi keilmuan yang meliputi dimensi pengetahuan, nilai</li> </ol> |
|--|--|---|

|    |   |   |
|----|---|---|
|    |   | <p>dan keterampilan IPS.</p> <p>15. Mengembangkan materi, struktur dan konsep keilmuan IPS.</p> <p>16. Memahami cita-cita, nilai, konsep dan prinsip-prinsip pokok ilmu-ilmu sosial dalam konteks kebinekaan masyarakat Indonesia dan dinamika kehidupan global.</p> <p>17. Memahami fenomena interaksi perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, seni, kehidupan agama dan perkembangan masyarakat serta saling ketergantungan global.</p> <p><u>PKn</u></p> <p>18. Menguasai materi keilmuan yang meliputi dimensi pengetahuan, sikap, nilai dan perilaku yang mendukung kegiatan pembelajaran PKn.</p> <p>19. Menguasai konsep dan prinsip kepribadian nasional dan demokrasi konstitusional Indonesia, semangat kebangsaan dan cinta tanah air serta bela negara.</p> <p>20. Menguasai konsep dan prinsip perlindungan, pemajuan HAM serta penegakan hukum yang adil dan benar.</p> <p>21. Menguasai konsep, prinsip, nilai, moral dan norma kewarga negaraan Indonesia yang demokratis dalam konteks kewargaan negara dan dunia.</p> |
| 2. | Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu. | <p>1. Memahami standar kompetensi lima mata pelajaran SD/MI.</p> <p>2. Memahami kompetensi dasar lima mata pelajaran SD/MI.</p> <p>3. Memahami tujuan pembelajaran lima mata pelajaran SD/MI.</p>   |
| 3. | Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif.                                     | <p>1. Memili materi lima mata pelajaran SD/MI yang sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik.</p> <p>2. Mengolah materi lima mata pelajaran SD/MI secara integratif dan kreatif sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik.</p>  |
| 4. | Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan  | <p>1. Melakukan refleksi terhadap kinerja sendiri secara terus menerus.</p>   |

|    |   |  |
|----|---|--|
|    | dengan melakukan tindakan reflektif.  | <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Memanfaatkan hasil refleksi dalam rangka peningkatan keprofesionalan.</li> <li>3. Mengikuti kemajuan zaman dengan belajar dari berbagai sumber.</li> </ol>           |
| 5. | Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri. | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam berkomunikasi.</li> <li>2. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk pengembangan diri.</li> </ol> |

**Sumber Data : Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007**

Kompetensi profesional bagi tenaga pendidik/guru SD/MI memiliki kaitan dengan kemampuan tenaga pendidik/guru untuk melaksanakan pembelajaran pada tiap-tiap mata pelajaran. Hal ini disebabkan karena pada tingkatan SD/MI, tenaga pendidik/guru dituntut memiliki kemampuan untuk menyelenggarakan pembelajaran pada sejumlah mata pelajaran.

Tenaga pendidik/guru berkualitas memiliki beberapa indikator, salah satunya adalah indikator kinerja yang baik pada empat kompetensi yang telah dikemukakan di atas. Oleh karena itu, tenaga pendidik/guru perlu untuk membekali diri dengan kemampuan dan kompetensi utama sebagaimana yang tertuang dalam permendiknas nomor 16 tahun 2007.

#### **D. Penelitian Yang Relevan**

Ada beberapa kajian yang relevan dengan penelitian ini, antara lain sebagai berikut :

1. Penelitian Cut Mutiah Damar tentang “Upaya Peningkatan Kualitas Guru Dalam Proses Belajar Mengajar Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kabupaten Kepulauan Sangihe”. Kesamaan dalam penulisan skripsi ini adalah terletak pada upaya peningkatan mutu/kualitas tenaga

pendidik, perbedaan skripsi ini membahas proses belajar mengajar, sedangkan skripsi yang diangkat penulis berkaitan dengan pengelolaan tenaga pendidik dan kendala-kendala yang dihadapi dalam proses peningkatan mutu tenaga pendidik.

Bahwa proses belajar mengajar yang diteliti Cut Mutiah Damar tentang siswa yang kurang aktif dalam proses belajar mengajar, dimana pendekatan pembelajaran yang digunakan adalah pendekatan pembelajaran konvensional. Dalam hal ini, proses belajar mengajar didominasi oleh guru. Juga sering dijumpai adanya kecenderungan siswa yang enggan bertanya kepada guru meskipun mereka sebenarnya belum mengerti tentang materi yang disampaikan, serta metode hafalan yang kurang melatih cara berfikir dan penyelesaian masalah. Sedangkan pengelolaan tenaga pendidik yang diangkat penulis merupakan upaya untuk mengoptimalkan pengetahuan dan kinerja tenaga pendidik dengan mengikutkan pelatihan seperti program kelompok kerja guru, menerapkan prinsip pembelajaran TANDUR: tumbuhkan, alami, namai, demonstrasi, ulangi dan rayakan atau memberikan penghargaan. Rapat bulanan untuk mengevaluasi keluhan dalam belajar mengajar serta melengkapi sarana dalam belajar mengajar.

2. Penelitian Fadlan Mandalika tentang “Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam (PAI) Di SDN 1 Bunong Kecamatan Bintauna”. Kesamaan skripsi ini dengan skripsi



penulis adalah terletak dari upaya kepala sekolah/madrasah sebagai pemimpin dan administrator dalam meningkatkan kinerja guru/tenaga pendidik, perbedaan skripsi ini lokasi penelitian terletak di sekolah negeri sedangkan penulis meneliti di madrasah swasta.

Bahwa upaya meningkatkan kinerja guru yang diteliti oleh Fadlan Mandalika berfokus pada guru Pendidikan Agama Islam (PAI) di Sekolah Dasar Negeri 1, kepala sekolah sebagai administrator untuk merencanakan dan mengevaluasi kinerja guru Pendidikan Agama Islam serta menyediakan segala keperluan dalam proses belajar mengajar seperti buku, alat peraga dan tempat praktek ibadah. Berbeda dengan tempat penelitian penulis yang berada di Madrasah Ibtidaiyah yang dituntut harus memiliki guru beragama Islam.

3. Penelitian Devi Roch Listianti tentang “Kompetensi Profesional Guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Pekuncen Kecamatan Kroya Kabupaten Cilacap” penelitian ini mengkaji tentang bagaimana kompetensi profesional guru MIN Pekuncen Kecamatan Kroya Kabupaten Cilacap. Kesamaan skripsi ini dengan skripsi yang dibuat penulis terletak pada penerapan kompetensi tenaga pendidik, perbedaannya skripsi ini membahas pelaksanaan peningkatan mutu tenaga pendidik, sedangkan yang dibahas oleh penulis adalah pengelolaan dalam peningkatan mutu tenaga pendidik, indikator kompetensi profesional dari 5 kompetensi inti yang terdapat diperaturan menteri pendidikan

nasional Nomor 16 tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru.

Bahwa dalam penelitian Devi Roch Listianti membahas penerapan standar kompetensi tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Pekuncen. Memahami karakteristik dari aspek fisik yang berbeda karena pembelajaran anak dipengaruhi tumbuh kembangnya serta lingkungan dan budaya anak yang dia bawa kedalam lingkungan Madrasah, menerapkan sikap menghargai peserta didik tanpa membedakan keyakinan yang dianut, suku, daerah asal dan gender.

Penelitian skripsi mengenai manajemen sumber daya manusia memang sudah banyak, namun yang membedakan antara beberapa skripsi di atas, dengan yang penulis paparkan adalah dari segi optimalisasi manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan tenaga pendidik/guru serta lokasi penelitian yang berbeda. Demikian perbedaan (*distingsih*) dengan penelitian terdahulu atau penelitian yang relevan.

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

##### 1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif. Penelitian ini berusaha memecahkan masalah dengan menggambarkan problematika yang terjadi. Hal ini didasarkan pada pertimbangan bahwa peneliti ingin memahami, mengkaji secara mendalam serta memaparkannya dalam tulisan ini mengenai optimalisasi sumber daya manusia dan masalah-masalah yang ditemukan serta jalan keluarnya dalam rangka memberikan kajian penerapan manajemen pendidikan Islam di madrasah dan pada implikasinya terhadap pengelolaan madrasah. Karena tujuan tersebut, maka relevan jika penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif.

Pendapat Bogdan dan Taylor menerangkan bahwa “penelitian kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata tertulis atau lisan dari orang-orang atau perilaku yang dapat diamati”. Pendekatan ini diarahkan pada latar individu tersebut secara holistik (utuh). Jadi dalam hal ini tidak boleh mengisolasi individu atau organisasi kedalam variabel atau hipotesis tetapi perlu memandangnya sebagai bagian dari suatu keutuhan.<sup>36</sup>

---

<sup>36</sup>Lexy J. Moleong. *Metode Penelitian Kualitatif* (Cet III, Jakarta : Remaja Rosdakarya, 2000), h. 4.

Berdasarkan penjelasan tersebut, diharapkan dengan adanya penelitian ini maka dapat menggambarkan tentang penerapan manajemen pendidikan Islam di madrasah karena pada penelitian ini berusaha menemukan data yang berkenaan dengan fakta, fenomena yang terjadi selama proses pelaksanaan kegiatan belajar mengajar dan hasil atau implikasi yang ditimbulkan pada pengelolaan tenaga pendidik, serta hambatan dan upaya dalam mengoptimalkan kegiatan tersebut.

## 2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah deskriptif-empirik yang secara khusus menggunakan *field research* (penelitian lapangan) untuk mencari dan memungkinkan peneliti menemukan rangkaian data berupa data primer dan data sekunder sebagai sumber data, disamping informasi-informasi yang berkaitan langsung dengan keadaan nyata dan aktual dari objek penelitian.<sup>37</sup>

Penelitian ini tidak bertujuan menguji hipotesis dan membuat prediksi. Namun titik berat penelitian ini terletak pada observasi suasana alamiah (*natural setting*) objek keadaan penelitian. Jadi disini peneliti hanya bertindak sebagai pengamat dan hanya mengamati gejala, membuat kategori perilaku, dan tidak berupaya mempengaruhi objek.

---

<sup>37</sup>Jalaludin Rahmat, *Metode Penelitian Komunikasi* (Bandung : Rosdakarya Offset, 1998), h. 24.

## **B. Waktu dan Lokasi Penelitian**

Sesuai dengan judul yang penulis kemukakan pada bab sebelumnya maka penelitian ini dilakukan terhadap para tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Raihanah: Kompleks perum Salak Asri Lingkungan 1 Paniki Dua kecamatan Mapanget Provinsi Sulawesi Utara dan juga sesuai dengan surat izin penelitian dari Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Manado. Waktu penelitian : Bulan 20 November 2019 s/d Senin 09 Desember 2019

## **C. Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, adapun yang dimaksud dengan data primer dan data sekunder adalah sebagai berikut:

### **1. Data Primer**

Data primer yaitu sumber data yang diperoleh langsung dari informan melalui wawancara dengan menggunakan alat bantu seperti pedoman wawancara, menggunakan *tape recorder*, dan kertas yang sudah disiapkan sebelumnya. Data primer ini yang nantinya menjadi data utama peneliti untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan tema penelitian. Data primer ini berisi hasil wawancara terhadap informan kunci.

### **2. Data Sekunder**

Data sekunder adalah sumber data yang melalui dokumen, buku-buku, surat kabar, makalah arsip dan dokumen-dokumen lainnya.

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat pihak lain). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan, atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan.

Data sekunder penelitian ini diperoleh melalui situasi dan kondisi dokumentasi di Madrasah Ibtidaiyah Raihanah Mapanget yang ada kaitannya dengan pokok penelitian.

#### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam rangka mendapatkan data yang akurat dalam penyusunan skripsi ini, penulis menggunakan tehnik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi, yaitu melakukan pengamatan secara langsung pada objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan.<sup>38</sup> Observasi atau pengamatan adalah metode pengumpulan data dimana peneliti atau kolaboratornya mencatat informasi sebagaimana yang mereka saksikan selama penelitian.<sup>39</sup> Penyaksian terhadap peristiwa-peristiwa itu dilakukan dengan melihat, mendengar, merasakan, yang kemudian dicatat seobyektif mungkin.

Teknik observasi menuntut seorang peneliti untuk mampu membaca esensialisasi dari suatu kejadian atau fenomena pada situasi yang tampak. Bahkan peneliti kualitatif harus melakukan perenungan

---

<sup>38</sup>Ridwan, *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*, (Bandung : Alfabeta, 2008), h. 30.

<sup>39</sup>W. Gulo, *Metode Penelitian*, (Jakarta : PT Grasindo, 2007), h.11.

dan refleksi atas kemungkinan-kemungkinan yang ada dibalik penampakan itu.<sup>40</sup>

Berdasarkan masalah dalam penelitian ini, maka peneliti melakukan pengamatan tentang kegiatan optimalisasi manajemen sumber daya manusia dan dalam proses peningkatan mutu tenaga pendidik di MI Raihanah.

Peneliti melakukan observasi kepada kepala madrasah selaku pengelola sumber daya manusia, dengan mengamati setiap yang dilakukan kepala madrasah dan kebijakan yang diambil dalam rapat kemudian dicatat dalam buku catatan. Selanjutnya melakukan observasi kepada 2 orang guru selaku tenaga pendidik sekaligus sebagai wali kelas, dengan mengamati setiap proses belajar di dalam kelas dan ditulis dalam buku catatan lapangan.

2. Wawancara, adalah bentuk komunikasi langsung antara peneliti dengan informan. Komunikasi berlangsung dalam bentuk tanya jawab dalam hubungan tatap muka, sehingga gerak dan mimik informan merupakan pola media yang melengkapi kata-kata secara verbal.<sup>41</sup> Jenis wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur. Penulis melakukan wawancara dengan 8 informan, yaitu: ketua yayasan, kepala madrasah, 4 orang tenaga pendidik, wali murid dan murid kelas 6.

---

<sup>40</sup>Sudarwan Danim, *Menjadi Peneliti Kualitatif*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2002), h.122.

<sup>41</sup> W. Gulo, *Metode Penelitian*, (Jakarta : PT Grasindo, 2007), h. 118.

Wawancara terstruktur dilakukan setelah peneliti mendapatkan persetujuan dari informan Danang Ponco sulisty (Ketua Yayasan MI Raihanah), Farha Kurniati (Kepala Madrasah), Irwanto Karmoredjo, Siti Aisyah, Sumarny Iman, Muliati, Mina Makahombohe dan Dimas Saputra. Peneliti telah menyiapkan beberapa instrument pertanyaan, jawaban, dan media-media lain yang mendukung.

Saat wawancara peneliti memberikan lembar pertanyaan kepada informan kemudian informan menentukan kapan waktu untuk diwawancara, saat proses wawancara dilakukan dalam ruangan dan peneliti sudah menyiapkan alat perekam suara untuk membantu peneliti mengingat dan mengolah jawaban dan informan.

3. Dokumentasi, adalah catatan tertulis tentang berbagai kegiatan atau peristiwa yang pada waktu yang lalu. Dalam penelitian ini yang dimaksud dokumentasi adalah metode pengumpulan data dengan jalan melihat catatan yang sudah ada. Metode dokumentasi diperlukan sebagai metode pendukung untuk mengumpulkan data sekunder yang ada di Madrasah Ibtidaiyah Raihanah Manado.

#### **E. Teknik Analisa Data**

Analisis data adalah kegiatan bagaimana data yang telah dikumpulkan itu diolah, diklasifikasi, dibedakan, dan kemudian dipersiapkan untuk dipaparkan. Analisis data menurut Bogdan dan Biklen sebagaimana dikutip oleh Lexy Moleong dalam bukunya "*Metodologi Penelitian Kualitatif*" adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data,



mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensintesiskannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain.<sup>42</sup>

Data dan informasi yang telah dikumpulkan melalui metode pengumpulan data selanjutnya diinterpretasi sehingga memerlukan pengolahan dan analisis data. Upaya ini memerlukan tindak lanjut dalam menyajikan analisis terhadap data dan hasil penelitian. Interpretasi data penelitian memungkinkan penulis untuk menemukan solusi yang tepat secara ilmiah berkaitan dengan validitas hasil penelitian ini.<sup>43</sup>

Metode analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model interaktif yang dimulai dengan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

1. *Reduksi* data, dalam tahapan ini peneliti akan memindahkan data yang ada ke dalam satu catatan, untuk kemudian semua data diuraikan karena semua data yang diuraikan masih bersifat data mentah. Selanjutnya peneliti berdasarkan data yang ada melakukan analisis terhadap data tersebut, diolah kembali oleh peneliti sehingga dapat dilakukan pemisahan terhadap data yang dipandang relevan dengan masalah yang diteliti.

---

<sup>42</sup>Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), h. 248

<sup>43</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2008), h. 329.

2. *Display data*, dalam proses pengumpulan data tentunya peneliti diperhadapkan dengan berbagai macam informasi, catatan-catatan serta dokumentasi yang menjadikan seluruh data tidak tersusun secara rapih, teratur, serta sistematis. Dalam hal ini peneliti melakukan penyusunan data sehingga bagi peneliti akan lebih mudah untuk mencari data yang akan dipakai atau digunakan. Lebih dari itu pula untuk memudahkan proses analisis data peneliti akan melakukan pemetaan setiap data berdasarkan substansi persoalan yang diteliti. Atau dengan kata lain peneliti akan mendisplay data yang ada agar data dapat dengan jelas serta sangat mudah bagi peneliti untuk menganalisisnya.
3. Kesimpulan dan verifikasi data, dari awal pengumpulan data peneliti diperhadapkan pada pola, cara, metode yang digunakan oleh peneliti agar semua data yang ada dapat dengan mudah untuk dimaknai. Untuk mempermudah data yang sudah dianalisis maka peneliti akan melakukan verifikasi data. Adapun yang dimaksud dengan verifikasi data di sini adalah pemeriksaan dan pengkajian kembali tentang keabsahan data.<sup>44</sup> Hal ini dilakukan agar data yang sudah dianalisis benar-benar akurat untuk digunakan. Setelah semua data telah diverifikasi maka peneliti menyimpulkan semua data yang ada. Di sinilah

---

<sup>44</sup> Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada, 2010), h. 70.

diperlukan penguatan data yang telah disimpulkan dan diverifikasi adalah data yang tingkat kualitasnya sangat baik.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **1. Deskripsi Lokasi Penelitian**

Peneliti memilih lokasi penelitian di Madrasah Ibtidaiyah Raihanah Paniki Dua Kecamatan Mapanget dengan alasan bahwa lokasi penelitian terletak tidak terlalu jauh dengan kampus tempat peneliti berkuliah, dan juga kepala madrasah serta wali kelas masih mempunyai kedekatan emosional, karena untuk memudahkan peneliti dalam mengumpulkan data-data yang dibutuhkan untuk terselesainya skripsi yang dibuat. Lokasi penelitian yang diambil oleh peneliti merupakan tempat dimana peneliti pernah mendedikasikan diri di madrasah tersebut, sehingga peneliti dapat dengan mudah mengetahui kondisi dan seluk beluk madrasah tersebut dalam pengambilan data-data yaitu di madrasah ibtidaiyah Raihanah Paniki Dua Kecamatan Mapanget Kota Manado.

- a. Sejarah Singkat Berdirinya Madrasah Ibtidaiyah Swasta Raihanah Paniki Dua Kecamatan Mapanget.

Keberadaan Taman Pendidikan Al-Qur'an Raihanah Paniki Dua merupakan cikal bakal berdirinya lembaga pendidikan raihanah tepatnya pada hari Senin, 19 Januari 2009/22 Muharram 1430 H jam 15.30 wita dan ditetapkan rumah keluarga Sulistyio Kaluku di jalan Salak IV No. 14

lingkungan I kelurahan Paniki Dua kecamatan Mapanget Kota Manado dijadikan sebagai sekretariat lembaga pendidikan.

Dengan adanya lembaga pendidikan raihanah yang sudah berjalan 1 tahun 6 bulan, Pada hari Senin 5 Juli 2010 bertepatan 22 Rajab 1431 H ibu Andita Susanti Mamonto menyampaikan keinginannya kepada bapak Muhammad Ruslan Essa bahwa ibu Andita Susanti Mamonto ingin membeli tanah untuk diwakafkan ke pengurus Taman Pendidikan Al-Qur'an Raihanah untuk membuat Madrasah.

Kemudian pada hari Ahad, 28 Rajjab 1431 H bertepatan 11 Juli 2010 ibu Andita Susanti Mamonto mengundang orang-orang yang akan terlibat dalam pembangunan Madrasah, yang terdiri :

- 1) Danang Ponco Sulistyono
- 2) Maryan Kaluku
- 3) Siti Rahmawati Alun
- 4) Soesilowaty
- 5) Trisnawaty Kaluku
- 6) H. Lukman Bulwafa
- 7) Muhammad Ruslan Essa
- 8) Drs. Imran Mantau

Selanjutnya, ibu Santi menyerahkan sertifikat tanah untuk diwakafkan kepada pengurus Pendidikan Al-Qur'an Raihanah

dihadapan kepala KUA Kecamatan Mapanget dan disaksikan oleh Imam Majid Al-Muhajirin Paniki Dua Bapak H. Lukman Bulwafa, dan Khatib bapak Ruslan Essa. Dengan akta ikrar No: Kk.23.4./3/BA.03.0/75/2010 terdaftar tanah pekarangan dengan ukuran panjang 25 m<sup>2</sup> dan lebar 20,1 m<sup>2</sup> luas 511 m<sup>2</sup> yang terletak di kelurahan Paniki Dua kecamatan Mapanget kota Manado.

Selanjutnya pada tahun 2012/2013 dari Taman Pendidikan Al-Qur'an menjadi Lembaga Pendidikan Raihanah dan membuka pendaftaran penerimaan peserta didik baru, peserta didik baru yang diperoleh, kelas 1 berjumlah 2 orang. Proses kegiatan belajar mengajar berjalan sesuai dengan program pembelajaran dengan guru ibu Nemi Sompito, setelah berjalan 2 bulan akhirnya madrasah dapat menipkan 2 peserta didik di madrasah ibtidaiyah ataqwa Perkamil dengan izin dari kepala madrasah ibu Wiwin Winangsi. Pada tahun pelajaran 2013/2014 Madrasah membuka pendaftaran peserta didik pindahan, dengan jumlah peserta didik 9 orang dengan menyewa rumah keluarga Lahmudin-Kaluku yang bertenpat di jalan Anggur II No. 30 Lingkungan II Kelurahan Paniki II Kecamatan Mapanget kota Manado. Dengan keberadaan Madrasah Ibtidaiyah Raihanah yang sudah berjalan pihak Madrasah dan pengurus Yayasan Raihanah Kecamatan Mapanget Kota Manado membuat

permohonan diterbitkannya ijin operasional dengan surat permohonan Nomor: 004/YRM-SU/VII/2013 tanggal 10 Juli 2013. Dengan keluarnya surat Keputusan Kepala Kantor Kementerian Agama Kota Manado Nomor: Kd.23.04/SK/PP.00/3368/2013 tentang persetujuan pendirian Madrasah Ibtidaiyah Swasta Raihanah di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Manado tertanggal 29 Juli 2013 resmilah Madrasah Ibtidaiyah Swasta Raihanah Paniki Dua menjadi Madrasah binaan Kantor Kementerian Agama Kota Manado.

b. Visi dan Misi Madrasah Ibtidaiyah Raihanah

VISI: Terwujudnya Siswa Yang Cerdas Serta Unggul Dalam  
IMTAQ Dan IPTEK

MISI :

- 1) Menyelenggarakan Pendidikan yang berkualitas dan proses belajar yang efektif dan menyenangkan.
- 2) Mendidik peserta didik cinta kepada Allah swt, Rasul-Nya serta gemar membaca dan memahami Al-Qur'an sebagai pedoman hidup.
- 3) Mendidik peserta didik patuh kepada orang tua, guru serta peraturan madrasah atau sekolah.
- 4) Menciptakan lembaga pendidikan yang harmonis dengan melibatkan seluruh komponen madrasah atau

sekolah yang terkait dalam proses pendidikan di lingkungan yayasan Raihanah Mapanget Sulut.

- c. Profil MI Raihanah Paniki II Kecamatan Mapanget Kota Manado.

**Tabel 4.1**  
**Profil Madrasah MI Raihanah**

|                           |  |
|---------------------------|--|
| Nama Madrasah             | MI Raihanah Paniki Dua   |
| No. Statistik Madrasah    | 11127170009  |
| Titik Kordinat            | 1 30'41 "LU, 124 55'18" BT   |
| Akreditasi                | B  |
| Alamat Lengka             | Kompleks Perum Salak Asri Lingkung 1 Paniki Dua kecamatan Mapanget   |
| Ijin Oprasional           | Kd.23.4/2/SK/PP.00/3368/2013 Tanggal 29 Juli 2013/(Revisi) Kd.23.04/2/SK PP.00/813/2014 Tanggal: 01 April 2014 |
| NPWP                      | 03.347.497.4-821.000   |
| Nama Kepala Madrasah      | Farha Kurniati, S.PdI  |
| No. Tlp/HP                | 082345027333   |
| Nama Yayasan              | Raihanah Mapanget Sulawesi Utara   |
| Alamat yayasan            | Jl. Salak IV No. 14 Link. I Kel. Panik Dua   |
| No. Tlp Yayasan/HP        | 085394320255/085356791580  |
| No Akte Pendirian Yayasan | Tanggal 13 April 2013 SK Kementerian Hukum dan HAM:AHU4428.AH.01.04. Tahun 2013 Tanggal 02 Agustus 2013        |
| Kepemilikan Tanah         | Yayasan  |
| Status Tanah              | Milik  |
| Luas Tanah                | 511 m2   |
| Status Bangunan           | Milik (Semi Permanen)  |
| Luas Bangunan             |  |

**Sumber Data : Operator Madrasah MI Raihanah**

- d. Kondisi Madrasah dan Pegawai



Kondisi sekolah dan kepengurusan di MI Raihanah Paniki Dua Kecamatan Mapanget ini sejak awal berdirinya sampai sekarang telah mengalami dua kali pergantian pemimpin yaitu:

**Tabel 4.2**

**Daftar Nama Kepala Madrasah MI Raihanah**

| No | Nama                          | Tahun Menjabat | Keterangan |
|----|-------------------------------|----------------|------------|
| 1. | <b>NUR'AINY, S.Pd.I</b>       | 2013-2016      |            |
| 2. | <b>FARHA KURNIATI, S.Pd.I</b> | 2016-Sekarang  |            |

**Sumber Data : Operator Madrasah MI Raihanah**

Dari data di atas dapat dilihat bahwa MI Raihanah Paniki Dua Kecamatan Mapanget merupakan sekolah yang masih baru dengan adanya dua kali pergantian pemimpin namun keberhasilan yang dicapai oleh para pemimpin madrasah ini banyak memperlihatkan kemajuan serta perkembangan dari awal sampai sekarang yang akan dibahas pada hasil penelitian.

e. Keadaan Guru/ Tenaga Pendidik

Keadaan guru atau tenaga pengajar di MI Raihanah Paniki Dua Kecamatan Mapanget banyak terdapat lulusan dari sekolah

berbasis Islami, seperti kepala sekolah dan guru Pendidikan Agama Islam merupakan lulusan dari Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado yang mengaktualkan ilmunya di sekolah tersebut.

Dengan demikian mutu tenaga pendidik merupakan tumpuan perhatian, dan usaha pembinaan pendidikan atau pengajaran yang diberikan sedikit demi sedikit oleh Kepala Madrasah sebagai pemimpin dalam menjalankan tugasnya.

Kemudian, untuk mengetahui keadaan tenaga pendidik/guru di MI Raihanah Paniki Dua Kecamatan Mapanget dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

**Tabel 4.3**  
**Data Keadaan Guru MI Raihanah**

| No | Nama/NIP/NUPTK         | Lulusan Program Studi               | Jabatan         | Keterangan |
|----|------------------------|-------------------------------------|-----------------|------------|
| 1. | Farha Kurniati, S.Pd.I | Manajemen Pendidikan Islam          | Kepala Madrasah | Honor      |
| 2. | Indira C. Maudi, S.Pd  | Pendidikan Agama Islam              | Guru Kelas      | Honor      |
| 3. | Sumarni Iman, S.Pd     | Pendidikan Agama Islam              | Guru Kelas      | Honor      |
| 4. | Muliati, S.Pd          | Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah | Guru Kelas      | Honor      |
| 5. | Siti Aisyah, S.Ag      | Ilmu Al-qur'an dan Tafsir           | Guru Kelas      | Honor      |
| 6. | Irwanto Karmoredjo     | Manajemen Pendidikan                | Guru Kelas      | Honor      |

|     |                           |  |                        |            |
|-----|---------------------------|--|------------------------|------------|
|     |                           | Islam  |                        |            |
| 7.  | Abdila Makagansa,<br>S.Pd | Pendidikan<br>Agama Islam                    | Guru Kelas             | Honor      |
| 8.  | Ariyati Laode, S.Pd       | Pendidikan<br>Agama Islam                    | Guru Kelas             | Honor      |
| 9.  | Nurmalita Ngangi, S.Pd    | Tadris<br>Bahasa<br>Inggris                  | Guru Bahasa<br>Inggris | Guru Bantu |
| 10. | Sintiyah, S.Pd            | Pendidikan<br>Guru<br>Madrasah<br>Ibtidaiyah | Guru Kelas             | Honor      |
| 11. | Febriani Hadji, S.AP      | Ilmu<br>Administrasi<br>Negara               | Operator<br>Madrasah   | Honor      |

**Sumber Data : Operator Madrasah MI Raihanah**

Dengan melihat tabel di atas dapat diketahui keadaan guru di MI Raihanah Paniki Dua Kecamatan Mapanget masih perlu adanya penambahan guru yang berstatus pegawai negeri sipil, serta penambahan guru sehingga dapat membantu pengelolaan sekolah tersebut untuk mencapai tujuan madrasah.

f. Keadaan Siswa

Keadaan siswa merupakan objek pendidikan. Berhasil atau tidaknya lembaga pendidikan dan guru tergantung pada kemampuan peserta didik dalam memahami pelajaran. Dengan demikian setiap lembaga pendidikan merupakan suatu sistem yang tidak dapat dipisahkan antara satu dengan yang lainnya, yaitu kepala madrasah sebagai pemimpin, guru sebagai tenaga pendidik serta siswa sebagai peserta didik.

Kemudian, untuk mengetahui dengan jelas keadaan siswa di MI Raihanah Paniki Dua Kecamatan Mapanget dapat dilihat berdasarkan tabel di bawah ini:

**Tabel 4.4**  
**Keadaan Siswa di MI Raihanah**

| No | Kelas Program | Jumlah Kelas | Laki-Laki | Perempuan | Jumlah    | Keterangan |
|----|---------------|--------------|-----------|-----------|-----------|------------|
| 1. | I             | 1            | 7         | 10        | 17        |            |
| 2. | Ila           | 1            | 11        | 4         | 15        |            |
| 3. | Ilb           | 1            | 7         | 3         | 10        |            |
| 4. | III           | 1            | 6         | 9         | 15        |            |
| 5. | IV            | 1            | 2         | 5         | 7         |            |
| 6. | V             | 1            | 7         | 9         | 16        |            |
| 7. | VI            | 1            | 8         | 4         | 12        |            |
|    | <b>Jumlah</b> | <b>7</b>     | <b>48</b> | <b>44</b> | <b>92</b> |            |

**Sumber Data : Operator Madrasah MI Raihanah**

g. Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana merupakan merupakan faktor penunjang tercapainya tujuan pendidikan, dengan adanya sarana dan prasarana yang memadai juga dapat meningkatkan mutu

tenaga pendidik dalam memperlancar proses belajar mengajar, sehingga tujuan yang ditetapkan dapat tercapai.

Sarana dan prasarana yang dimaksud di sini adalah segala perabotan yang dimiliki Madrasah yang menjadi objek penelitian ini yaitu MI Raihanah Paniki Dua Kecamatan Mapanget seperti dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.5**  
**Keadaan Sarana dan Prasarana di MI Raihanah**

| <b>NO</b> | <b>Sarana dan Prasarana</b> | <b>Banyak</b> | <b>Keterangan</b> |
|-----------|-----------------------------|---------------|-------------------|
| 1.        | Ruang Kepala Madrasah       | 1 Ruang       | Baik              |
| 2.        | Ruang Dewan Guru            | 1 Ruang       | Baik              |
| 3.        | Ruang Kelas                 | 6 Ruang       | Baik              |
| 4.        | Ruang UKS                   | 1 Ruang       | Baik              |
| 5         | Musholah                    |               | Belum ada         |
| 6         | Laboratorium                | -             | Belum ada         |
| 7         | WC dan Kamar Mandi          | 1 Ruang       | Baik              |
| 8         | Lapangan Olahraga           | 2 Unit        | Baik              |
| 9         | Bola Kaki                   | 1 Unit        | Baik              |
| 10        | Bola Voli                   | 1             | Baik              |
| 11        | Perpustakaan                | 1 Ruang       | Baik              |

**Sumber Data : Operator Madrasah MI Raihanah**

Pengadaan sarana dan prasarana dilihat dari tabel di atas sudah cukup memadai dan dapat menunjang mutu tenaga pendidik di MI Raihanah

Paniki Dua Kecamatan Mapanget dalam mendukung kelancaran proses belajar mengajar.

**B. Hasil Temuan Penelitian Tentang Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Tenaga Pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Raihanah Paniki Dua Kecamatan Mapanget Kota Manado**

Berdasarkan hasil observasi di lapangan, maka langkah selanjutnya adalah mengolah data berdasarkan metode yang diambil oleh peneliti yaitu metode kualitatif, yang diamati oleh peneliti secara langsung dan diperkuat dengan data hasil wawancara dan dokumentasi yang kemudian dianalisis dan dibahas untuk mengambil kesimpulan.

**A. Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Tenaga Pendidik**

Optimalisasi manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu tenaga pendidik seperti yang dijelaskan pada bab sebelumnya, seorang kepala madrasah mampu meningkatkan kualitas dan mengembangkan sebuah lembaga pendidikan/madrasah dengan cara mengarahkan, membimbing para guru/tenaga pendidik untuk meningkatkan mutu dalam mengajar agar tercapainya mutu sekolah/madrasah.

Berdasarkan wawancara peneliti dengan Ibu. Farha Kurniati selaku kepala madrasah MI Raihanah Paniki Dua Kecamatan Mapanget, beliau

menjelaskan bahwa usaha-usaha dalam peningkatan mutu tenaga pendidik antara lain :

“Memberikan bimbingan dan mengarahkan para guru/tenaga pendidik agar mencapai tujuan pendidikan dengan menyusun rancangan pelaksanaan pembelajaran dan penilaian seperti sikap tentang perilaku siswa dalam proses pembelajaran, pengetahuan dengan memberikan tes dan keterampilan untuk melihat penerapan terhadap pengetahuan yang dimiliki siswa, selalu memberikan pengawasan terhadap kegiatan guru/tenaga pendidik dalam pembelajaran, memberikan saran terhadap guru/tenaga pendidik dalam melaksanakan tugasnya, menjalin hubungan yang harmonis terhadap guru/tenaga pendidik, selalu memberikan tanggapan positif terhadap kegiatan para guru/tenaga pendidik”<sup>45</sup>

Kepalah Madrasah selalu mengikuti dan menyesuaikan diri dengan prinsip manajemen sehingga menjadi landasan Kepala Madrasah untuk mencapai hasil yang diinginkan dalam peningkatan mutu tenaga pendidik, berkat kepercayaan dan kinerja tenaga pendidik Ibu Farha Kurniati selaku Kepala Madrasah bisa mengelolah Madrasah seperti yang diharapkan.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut memberikan petunjuk bahwa untuk meningkatkan mutu tenaga pendidik di MI Raihanah kita harus memiliki perencanaan pola pembagian kerja yang baik seperti yang tertera di bawah ini:

- a. Optimalisasi Peningkatan Mutu Tenaga Pendidik di MI Raihana Paniki Dua Kecamatan Mapanget Kota Manado

Untuk Mengetahui bagaimana peningkatan mutu tenaga pendidik di MI Raihanah Paniki Dua Kecamatan Mapanget maka

---

<sup>45</sup>Hasil wawancara dengan kepala madrasah MI Raihanah Paniki Dua kecamatan Mapanget ibu Farha Kurniati, pada tanggal 02 Desember 2019.

dapat diketahui peran kepala madrasah sebagai pemimpin dan menejer.

1) Upaya Kepala Madrasah Sebagai Pemimpin dalam Optimalisasi Peningkatan Mutu Tenaga Pendidik

Peran kepala madrasah sebagai pemimpin sangat dibutuhkan karena kepala madrasah berada di garda depan untuk memajukan madrasah, maka kepala madrasahlah yang menggerakkan kegiatan dan menetapkan target madrasah demi kemajuan madrasah. Dalam memimpin para guru/tenaga pendidik lebih banyak memperhatikan dan memberikan dorongan untuk meningkatkan prestasi dan profesionalitas sehingga dalam upaya memajukan lembaga pendidikan melibatkan partisipasi bawahan dalam berbagai kegiatan. Analisis pengelolaan kepala madrasah di MI Raihanah meliputi:

a) Perencanaan

Terciptanya siswa yang cerdas dan unggul dalam IMTAQ dan IMTEK dengan program tilawatil setiap hari Senin s/d Sabtu pada saat sebelum dan sesudah kegiatan belajar mengajar di kelas, menyelenggarakan tabliq akbar, pemberian tugas hafalan surah, dan ikut partisipasi dalam kegiatan ekstrakurikuler. Menentukan



buku-buku mata pelajaran, menentukan alokasi anggaran madrasah, mutasi, dan pengoptimalan kinerja tenaga pendidik.

b) Organisasi dan pelaksanaanya

Dalam pengorganisasian kepala madrasah memberikan tugas sesuai dengan spesialisasi tenaga pendidik, dalam pengambilan keputusan didasarkan pada musyawarah dan mengutamakan kuorum sehingga terbangun kerjasama antar tenaga pendidik, dan disiplin.

c) Kontroling

Kepala madrasah mengawasi semua kinerja tenaga pendidik agar mencegah terjadinya kegagalan dalam pelaksanaan untuk mencapai tujuan yang telah disepakati. Setiap akhir bulan kepala madrasah mengadakan rapat antar guru/tenaga pendidik untuk membahas segala permasalahan yang terjadi dan wadah untuk saling berbagi antara sesama guru/tenaga pendidik, memberikan motivasi kepada guru/tenaga pendidik sebagai daya penggerak pada diri untuk menimbulkan kegiatan belajar mengajar yang produktif.

Sebagai dorongan untuk berprestasi dan meningkatkan mutu bagi para tenaga pendidik ia selalu memperhatikan materi pelajaran

yang disajikan kepada siswa sesuai dengan kemampuan serta tingkat prestasi yang diraih. Berdasarkan hasil wawancara penulis terhadap kepala madrasah MI Raihanah Paniki Dua Kecamatan Mapanget yang mengatakan bahwa:

“Menjadi pemimpin di madrasah sudah menjadi tugas dari kepala madrasah untuk mengarahkan dan membimbing para tenaga pendidik meningkatkan mutu mereka sebagai tenaga pendidik”<sup>46</sup>

Kepala madrasah sebagai pemimpin memberikan tugas dan memperhatikan pencapaian tenaga pendidik, memberikan perhatian, konseptualitas, tugas untuk mengurus dan komitmen, oleh sebab itu kepala madrasah sebagai pemimpin mampu menyusun dan melaksanakan program pembelajaran dengan membimbing tenaga pendidik, di antaranya:

- a) Mengikut sertakan tenaga pendidik dalam kegiatan pelatihan yang diselenggarakan oleh Kementerian Agama dan melibatkan mereka dalam program kelompok kerja guru.
- b) Mengadakan rapat bulanan guna mengevaluasi setiap keluhan dan permasalahan dalam kegiatan belajar mengajar sekaligus menjadi sarana para tenaga pendidik untuk saling berbagi informasi dan curahan isi hati.

---

<sup>46</sup>Hasil wawancara dengan kepala madrasah MI Raihanah Paniki Dua Kecamatan Mapanget Kota Manado, pada tanggal 02 Desember 2019.

- c) Selalu mendukung segala kreativitas para tenaga pendidik agar pembelajaran di dalam kelas menjadi aktif dan menarik, seperti membuat kerajinan dengan bahan dari sayur-sayuran, bernyanyi saat belajar bahasa inggris dan arab, serta permainan yang produktif diselah pembelajaran.
  - d) Selalu fleksibel dan terbuka dengan para tenaga pendidik saat membahas keadaan dan keperluan madrasah seperti sarana dan keperluan lainnya.
  - e) Menjalin kerjasama dengan perguruan tinggi untuk membantu mahasiswa dalam program kuliah kerja nyata.
- 2). Upaya Kepala Madrasah Sebagai Menejer dalam Optimalisasi Peningkatan Mutu Tenaga Pendidik
- Sebagai menejer dalam pendidikan kepala madrasah harus mampu membuat dan menyusun hal-hal yang ingin dicapai oleh madrasah dengan cara perencanaan, pengorganisasian, pengaktualisasian, dan kontroling sehingga para tenaga pendidik mengetahui hal-hal yang mereka lakukan dan mereka kerjakan berdasarkan apa yang telah direncanakan oleh kepala madrasah sesuai dengan tujuan madrasah.

Berdasarkan hasil temuan, peneliti menemukan program-program yang dilakukan oleh kepala madrasah yang dirumuskan dalam program tahunan madrasah:

- a) Mengikut sertakan para tenaga pendidik dalam pelatihan yang dilakukan oleh Kementrian Agama dan diterapkan dalam pembelajaran, seperti prinsip pembelajaran yang disebut TANDUR, kepanjangannya yaitu Tumbuhkan, Alami, Namai, Demonstrasikan, Ulangi dan Rayakan atau berikan penghargaan atas pencapaian yang diraih oleh siswa.
- b) Menyelenggarakan program tilawati dengan nada bayati di setiap kelas sesuai tingkatan yang dilaksanakan sebelum dan sesudah kegiatan belajar mengajar berlasung.
- c) Mengupayakan kelulusan keseluruhan siswa kelas 6 (enam) dengan memberikan bimbingan khusus kepada para siswa kelas 6 (enam) agar lulus dalam ujian.
- d) Mengupayakan pengadaan sarana atau alat-alat yang dibutuhkan madrasah karena di MI Raihanah Paniki Dua Kecamatan Mapanget masih membutuhkan tambahan buku-buku materi pelajaran sehingga membuat kesulitan bagi para tenaga pendidik.

Hal ini yang dikatakan oleh kepala madrasah ibu Farha Kurniyati.

“Dalam mencapai tujuan madrasah saya harus merencanakan hal-hal yang dibutuhkan madrasah, seperti alat-alat peraga dan buku-buku pelajaran agar tenaga pendidik lebih mudah menjalankan tugas, dan siswa tidak mengalami kesulitan dalam belajar karena ada alat penunjang bagi mereka”<sup>47</sup>

Dalam program semester kepala madrasah telah menyerahkan tugas kepada tenaga pendidik kepada wali-wali kelas untuk menyusun rancangan pelaksanaan pembelajaran, absen kelas, daftar nilai semester dan remedial.

#### b. Evaluasi Pembelajaran

Evaluasi merupakan sistem penilaian yang diterapkan kepada siswa untuk mengetahui keberhasilan pendidikan yang dilaksanakan, seperti yang dilaksanakan tenaga pendidik di MI Raihanah:

- 1) Membuat rancangan pelaksanaan pembelajaran dan hasil penilaian berdasarkan silabus, seperti penilaian sikap untuk mengamati perilaku peserta didik selama proses belajar mengajar dimana terdapat peserta didik yang aktif selalu bertanya tentang pelajaran yang disampaikan tenaga pendidik dan sering mengganggu dan mengejek teman kelas lain apabila tidak memahami pelajaran seperti dirinya, dan adapula peserta didik yang meskipun diam dan kurang bertanya tapi bisa memahami materi dan dapat menjawab setiap pertanyaan dalam tes karena selalu memperhatikan pelajaran yang disampaikan tenaga pendidik.

---

<sup>47</sup>Hasil wawancara dengan kepala madrasah MI Raihanah Paniki Dua Kecamatan Mapanget Kota Manado, pada tanggal 02 Desember 2019

- 2) Membuat absensi kelas untuk mengetahui kehadiran dan keadaan siswa karena upaya selalu hadir dan semangat disetiap pertemuan merupakan bentuk keberhasilan tenaga pendidik untuk memberikan motivasi untuk giat dalam belajar.
- 3) Membuat daftar nilai harian untuk mengetahui pemahaman dan perkembangan siswa dengan memberikan tes sesuai dengan materi yang telah ditetapkan dalam proses belajar mengajar.
- 4) Membuat daftar nilai semester untuk mengetahui pencapaian siswa dari awal hingga akhir semester dan dibekukan dalam bentuk rapot.

Hal ini sesuai dengan hasil wawancara kepada wali kelas 3 ibu Siti Aisyah.

“Sebagai wali kelas saya sudah seharusnya membuat absen kelas, daftar nilai harian dan daftar nilai semester, itupun berdasarkan arahan dari kepala madrasah dalam membuatnya dan meminta saran-saran dan masukan dari beliau”<sup>48</sup>

Sebagaimana dalam menunjang mutu diperlukan sarana seperti metode, alat/media, kesesuaian materi dan manusia yang diperlukan untuk mencapai hasil terbaik mencakup nilai ujian maupun kelulusan, kepala madrasah mengupayakan sarana yang diperlukan untuk menunjang pembelajaran untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, seperti:

- a) Pengambilan metode, ada banyak metode yang digunakan seperti metode konvensional/ceramah dengan cara

---

<sup>48</sup> Hasil wawancara dengan wali kelas ibu Siti Aisyah, pada tanggal 22 November 2019.

menyampaikan informasi dengan lisan, metode demonstrasi, metode diskusi, metode percobaan, dan metode karya wisata. Tenaga pendidik sering mengambil semua jenis metode seperti pada awal pertemuan sering menggunakan metode ceramah untuk lebih dulu akrab dengan murid-murid.

b) Menggunakan alat/media seperti, media visual: bagan, poster, kartun, komik serta media proyek: film, video, komputer dan sejenisnya. Yang sering digunakan berupa poster dan kartun untuk memperlihatkan gerakan dan sikap dalam bertindak dan berbicara saat pelajaran yang berhubungan dengan lingkungan hidup bersama orang lain.

c) Menempatkan tenaga pendidik sesuai dengan pemahaman materi yang diajarkan.

d) Pengadaan dana madrasah seperti bantuan operasional sekolah dari kementerian, donatur dari wali murid dan iuran harian dari muird madrasah.

e) Mesin yang sering digunakan dalam mengelolah segala keperluan tenaga tenaga pendidik untuk membuat silabus, rancangan pelaksanaan pembelajaran, soal ujian dan raport seperti komputer dan printer.

## B. Mutu Tenaga pendidik

Mutu tenaga pendidik seperti yang dijelaskan pada bab sebelumnya ialah pendidik yang menjadi tokoh, panutan, dan

identifikasi bagi para peserta didik dan lingkungannya. Dijelaskan dalam Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 1 ayat 1 disebutkan yang dimaksud guru/tenaga pendidik yaitu pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi, peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.<sup>49</sup> Oleh karena itu guru/tenaga pendidik harus memiliki standar kualitas pribadi tertentu yang mencakup tanggung jawab wibawa, mandiri dan disiplin. Maka untuk menilai dan memahami mutu tenaga pendidik tidak terlepas dari peserta didik sebagai objek didik dan hasil dari pencapaian pembelajaran yang dicapai oleh peserta didik. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti di lapangan menemukan bahwa peningkatan mutu tenaga pendidik di MI Raihanah Paniki Dua Kecamatan Mapanget Kota Manado ini dapat dikatakan cukup baik. Ini dapat dilihat dari:

**Tabel 4.6**  
**Proses Belajar Mengajar di MI Raihanah**

| <b>Kompetensi Tenaga Pendidik</b>   | <b>Hasil Observasi</b> |                     |
|---|------------------------|---------------------|
|   | <b>Sudah Tampak</b>    | <b>Belum Tampak</b> |
| Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional dan intelektual. | ✓                      |                     |

---

<sup>49</sup>Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, h.3.



|   |   |   |
|---|---|---|
| Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.                                   | ✓ |   |
| Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran yang diampu.                                   |   | ✓ |
| Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik.  | ✓ |   |
| Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran.                           |   | ✓ |
| Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki. |   | ✓ |
| Berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun dengan peserta didik.                                    | ✓ |   |
| Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses hasil belajar.   | ✓ |   |
| Memanfaatkan hasil penelitian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran                                 |   | ✓ |
| Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.                                     |   | ✓ |

**Sumber Data : Operator Madrasah MI Raihanah**

Selanjutnya proses pembelajaran tersebut di atas diperkuat dengan hasil wawancara peneliti dengan wali kelas 3 di MI Raihanah Paniki Dua Kecamatan Mapanget oleh ibu Siti Aisyah yang mengatakan:

“Kegiatan-kegiatan yang saya lakukan dalam pembelajaran adalah mengumpulkan materi pembelajaran dalam berbagai buku pelajaran yang ada di madrasah atau buku referensi lain yang relevan dengan silabus pelajaran, kemudian dalam memulai pelajaran di kelas saya sering memulai dengan memberikan motivasi kepada siswa agar siswa tertarik dalam belajar. Dan juga mengkolaborasikan berbagai macam metode pembelajaran agar siswa lebih berperan aktif dalam pembelajaran hal ini sudah seharusnya dilakukan guru/ tenaga pendidik dalam memberi pelajaran dan siswa dalam pembelajaran mendapat suasana yang menyenangkan”<sup>50</sup>

Dalam hal ini sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia

Nomor 14 tahun 2005 pasal 1 ayat 1 dijelaskan bahwa:

<sup>50</sup> Hasil wawancara dengan wali kelas ibu Siti Aisyah, pada tanggal 21 Januari 2020

“Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utamanya adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah”<sup>51</sup>  
Tenaga pendidik di MI Raihanah telah memberikan pendidikan,

pengajaran sampai memberi nilai dan evaluasi terhadap hasil belajar siswa agar dapat mempertimbangkan pencapaian untuk mencapai target yang diharapkan.

a. Evaluasi hasil pembelajaran yang dilakukan tenaga pendidik

Selanjutnya selain merencanakan dan melaksanakan pembelajaran dengan baik di kelas, guru/tenaga pendidik juga dituntut untuk mengevaluasi hasil belajar siswa hal ini karena untuk mengetahui hasil dari pencapaian pembelajaran yang dicapai oleh siswa dalam pembelajaran yang telah dilaksanakan. Berdasarkan pengamatan penulis di lapangan menemukan bahwa hal-hal yang dilakukan tenaga pendidik dalam mengevaluasi dan menilai hasil pembelajaran ialah sebagai berikut:

- 1) Membuat dan memilih tehnik penilaian yang sesuai dengan silabus pelajaran Membuat rancangan pelaksanaan pembelajaran dan hasil penilaian berdasarkan silabus, seperti penilaian sikap untuk mengamati perilaku peserta didik selama proses belajar mengajar dimana terdapat speserta didik yang aktif selalu bertanya tentang pelajaran yang disampaikan tenaga pendidik dan sering mengganggu dan mengejek teman kelas lain apabila

---

<sup>51</sup>Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, h.3.

tidak memahami pelajaran seperti dirinya, dan adapula peserta didik yang meskipun diam dan kurang bertanya tapi bisa memahami materi dan dapat menjawab setiap pertanyaan dalam tes karena selalu memperhatikan pelajaran yang disampaikan tenaga pendidik.

2) Membuat tes penilaian sesuai dengan silabus pelajaran dengan memperhatikan sikap seperti yang dijelaskan di atas, pengetahuan dengan dilakukan melalui tes tulis, tes lisan, dan penugasan sesuai dengan materi yang diajarkan selama proses belajar mengajar dan keterampilan untuk melihat penerapan dari pengetahuan yang dimiliki peserta didik misalnya bahasa inggris dipraktikkan bersama teman dalam kelompok dan membaca buku-buku berbahasa inggris.

3) Mengolah hasil penilaian untuk mengetahui kemajuan hasil belajar dan kesulitan belajar peserta didik.

4) Memanfaatkan hasil penilaian untuk mengetahui kemampuan siswa dan mengadakan remedial bagi siswa yang belum mencapai indikator pembelajaran.

5) Melaporkan hasil penilaian mata pelajaran setiap akhir semester pada kepala madrasah dalam bentuk rapat.

Pemahaman manajemen tersebut di atas sesuai dengan hasil wawancara peneliti dengan guru/tenaga pendidik yang mengatakan bahwa:

“Bentuk-bentuk penilaian yang saya buat adalah bentuk tes pilihan ganda, isian singkat, dan benar atau salah. Bentuk penilaian ini yang ada dalam silabus dan tentunya sesuai dengan materi pelajaran pada setiap pelajaran, kemudian dari hasil tes penilaian ini dikumpul dalam bentuk buku penilaian yang didalamnya ujian harian, ujian tengah semester, ujian akhir semester, dan dijumlahkan keseluruhan dan hasilnya diisi kedalam buku raport pada setiap siswa”<sup>52</sup>

Upaya tenaga pendidik MI Raihanah dengan memberikan penilaian terhadap hasil belajar siswa yang sesuai dengan kemampuan siswa dan terus memberikan pelajaran tambahan untuk memberikan kesempatan kepada siswa yang memiliki nilai rendah untuk memperbaiki nilainya dengan cara ikut remedial.

## **2. Kendala Dalam Peningkatan Mutu Tenaga Pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Raihanah Paniki Dua Kecamatan Mapanget Kota Manado**

Sebagai pemimpin di madrasah, kepala madrasah harus membimbing dan mengarahkan para tenaga pendidik dalam mengeluarkan segala kemampuan dan keterampilan dalam meningkatkan mutu kinerjanya. Namun dalam proses membimbing dan mengarahkan para tenaga pendidik tidak terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhi aktifitas sehingga faktor tersebut menjadi penghambat bagi kepala madrasah dalam melakukan tugasnya untuk meningkatkan mutu tenaga pendidik, sebagaimana yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya yang menjadi faktor penghambat tugas kepala madrasah ialah kemampuan individu tenaga pendidik, psikologi, atau sumber daya manusia pendidik, dan sarana penunjang

---

<sup>52</sup>Hasil wawancara dengan wali kelas bapak Irwanto Karmoredjo, pada tanggal 25 November 2019.

pendidik, sebagaimana yang dijelaskan oleh kepala madrasah MI

Raihanah Paniki Dua Kecamatan Mapanget Kota Manado:

“Dalam menjalankan peran sebagai kepala madrasah, saya sering menemukan tenaga pendidik yang terlambat masuk dalam kelas dan ada juga tenaga pendidik yang kurang aktif dalam kerja-kerja kelompok seperti saat persiapan akreditasi atau persiapan kegiatan-kegiatan lainnya, dan juga pemenuhan sarana penunjang pembelajaran seperti buku dan bahan ajar lainnya karena masi kekurangan fasilitas, tetapi itu bisa diatasi dengan adanya pelatihan dan sosialisasi untuk para tenaga pendidik dan adanya program kelompok kerja guru yang diadakan sebulan 2 kali pertemuan sehingga menambah wawasan dan membentuk kepribadian tenaga pendidik menjadi lebih baik dan lebih giat dalam memberikan pembelajaran dan aktif dalam persiapan kegiatan madrasah”<sup>53</sup>

Berdasarkan hasil wawancara di atas hambatan yang ditemukan

peneliti ada sebagian tenaga pendidik terkadang datang terlambat ke madrasah karena jarak rumah tenaga pendidik tersebut jauh dari madrasah. Adapula dalam proses belajar mengajar masih didominasi oleh guru/tenaga pendidik yang dimana guru tersebut lebih banyak berperan untuk menyelesaikan masalah, peserta didik yang lebih suka mendengar cerita dari guru dan masih ada tenaga pendidik/guru sulit berbaur dan aktif dalam kerja kelompok seperti saat rapat persiapan akreditasi ketika rapat tidak sesuai dengan jadwal yang ditentukan sebelumnya karena ada tenaga pendidik/guru datang terlambat pada akhirnya rapat menjadi lebih lama sehingga menimbulkan kecemburuan diantara sesama para tenaga pendidik.

---

<sup>53</sup>Hasil wawancara dengan kepala madrasah MI Raihanah Paniki Dua Kecamatan Mapanget Kota Manado, pada tanggal 02 Desember 2019.

Selanjutnya wawancara dengan guru tentang kendala yang dihadapi, mengatakan bahwa:

“Guru juga memiliki keluarga sehingga selain berperan sebagai pembimbing dan pengajar di madrasah tenaga pendidik/guru memiliki tanggung jawab untuk membantu keluarganya di rumah seperti masalah keuangan untuk pengobatan orang tua dan tenaga pendidik/guru yang juga sebagai seorang anak harus selalu berada disamping orang tuanya yang sedang dalam keadaan membutuhkan perawatan, adapulah yang menjadi hambatan di madrasah seperti hubungan tenaga pendidik/guru dengan murid pindahan, dikarenakan metode pembelajaran disetiap madrasah berbeda dan murid pindahan tersebut belum bisa menyesuaikan diri dengan pengajaran di lingkungan yang baru”<sup>54</sup>

Berdasarkan hasil wawancara tersebut kesehatan orang tua berpengaruh bagi kinerja tenaga pendidik yang juga memiliki tanggung jawab selalu berada disamping orang tuanya yang sedang dalam keadaan membutuhkan perawatan, hubungan tenaga pendidik dengan murid pindahan dikarenakan metode pembelajaran disetiap madrasah berbeda dan murid pindahan tersebut belum bisa menyesuaikan diri dengan pengajaran di lingkungan yang baru.

### **C. Pembahasan Hasil Penelitian Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Tenaga Pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Raihanah Paniki Dua Kecamatan Mapanget Kota Manado**

Berdasarkan dari hasil temuan penelitian yang telah dijelaskan melalui wawancara serta observasi yang dilakukan peneliti, maka peneliti memberikan pembahasan sebagai berikut:

---

<sup>54</sup>Hasil wawancara dengan wali kelas ibu Sumarni Iman, S.Pd, pada tanggal 06 Desember 2019.

## **1. Optimalisasi Peningkatan Mutu Tenaga Pendidik di MI Raihanah Paniki Dua Kecamatan Mapanget Kota Manado**

Dalam proses optimalisasi untuk mencapai peningkatan mutu tenaga pendidik ada yang harus diperhatikan oleh kepala madrasah terutama dalam menyusun perencanaan, organisasi, pelaksanaan dan kontroling atau evaluasi kinerja tenaga pendidik/guru. Setelah peneliti kaji dari berbagai temuan penelitian yaitu MI Raihanah Paniki Dua Kecamatan Mapanget Kota Manado sudah melaksanakan peningkatan mutu dengan cukup baik. Hal tersebut karena melibatkan berbagai unsur yang terkait dalam Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Tenaga Pendidik/guru. Adapun kualifikasi akademik tenaga pendidik/guru pada SD/MI harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) yang diperoleh dari program studi terakreditasi.<sup>55</sup>

Dalam proses optimalisasi mutu tenaga pendidik di MI Raihanah Paniki Dua Kecamatan Mapanget Kota Manado, dapat diketahui bahwa tenaga pendidik/guru memiliki kualifikasi akademik pendidikan sarjana (S1) dan kepala madrasah memberikan kesempatan kepada setiap tenaga pendidik untuk meningkatkan kualifikasi akademik dengan melanjutkan pendidikan kejenjang selanjutnya, tenaga pendidik/guru memiliki tugas utama mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik/murid, oleh sebab itu tenaga pendidik/guru

---

<sup>55</sup> Republik Indonesia, *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional*, Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.

harus memiliki standar kompetensi seperti kompetensi pedagogik karena untuk menilai dan memahami mutu tenaga pendidik tidak terlepas dari murid sebagai objek didik dan hasil dari pencapaian pembelajaran yang dicapai oleh peserta didik. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti di lapangan dalam kualifikasi standar kompetensi pedagogik seperti pada tabel 4.6 yang telah nampak yaitu:

- a. Menguasai karakter peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional dan intelektual dengan membuat rancangan pelaksanaan pembelajaran dan hasil penilaian berdasarkan silabus seperti penilaian sikap untuk mengamati perilaku peserta didik selama proses belajar mengajar, kemudian mengarahkan dan membimbing peserta didik untuk berperilaku sesuai dengan tuntunan ajaran agama Islam diawali dengan metode cerama melalui penjelasan singkat dari guru, pada pertemuan berikutnya masuk pada praktek saling mengenalkan diri yang diawali dengan salam, mengajarkan tentang pentingnya menjaga lingkungan sekitar agar bersih dan nyaman, menjaga hubungan persaudaraan dengan teman, saudara dan keluarga.
- b. Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik, seperti memberikan perhatian kepada murid untuk melihat minat belajar mereka terhadap pelajaran yang disampaikan dan kesulitan mereka dalam memahami pelajaran, memberikan pengalaman/keterlibatan langsung sehingga murid yang mengikuti proses belajar dapat mendengar, melihat dan mencoba kegiatan baru



misalnya dalam pelajaran bahasa inggris dan bahasa arab murid diberikan tugas percakapan dengan teman kelas menggunakan bahasa inggris dan bahasa arab.

c. Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik, seperti menentukan metode belajar yang tepat untuk memberikan pengaruh yang dapat menimbulkan minat belajar murid, misalnya bahan belajar yang baru, kreatif dan menyenangkan dengan memberikan tugas menghafal dengan irama lagu anak-anak sehingga murid tidak merasa terbebani dengan tugasnya karena ketika mereka melakukan suatu perbuatan yang berefek baik maka mereka akan dengan sendirinya mengulanginya lagi.

d. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik, seorang tenaga pendidik/guru dapat menjadi fasilitator dan memberikan peluang kepada murid untuk menyampaikan pendapat mereka tentang materi pelajaran yang disampaikan, diawali dengan penyampaian dari tenaga pendidik/guru atau penjelasan tentang tuntunan sholat kemudian tenaga pendidik/guru memberikan pertanyaan kepada murid untuk melihat respon mereka terhadap materi yang diajarkan.

e. Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses hasil belajar, tenaga pendidik/guru menggunakan informasi penilaian dan evaluasi proses hasil belajar untuk menentukan ketuntasan belajar murid sesuai

dengan aspek-aspek proses belajar yang penting untuk dinilai dan dievaluasi sesuai karakteristik mata pelajaran yang diampu.

## **2. Kendala dalam Peningkatan Mutu Tenaga Pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Raihanah Paniki Dua Kecamatan Mapanget Kota Manado**

Kegiatan dalam upaya peningkatan mutu tenaga pendidik di madrasah seringkali ada beberapa hal yang menjadi penghambat atau kendala tercapainya tujuan, sebagaimana yang telah peneliti temukan dari hasil observasi dan wawancara yaitu:

- a. Faktor internal, proses bimbingan dan pengajaran dari tenaga pendidik/guru di kelas akan terganggu jika kesehatannya juga terganggu, agar tenaga pendidik/guru dapat memberikan pembelajaran dengan baik haruslah mengusahakan kesehatan badanya terhindar dari segala kemungkinan kecelakaan yang dapat menimbulkan patah tulang atau kebutaan. Kelelahan akibat bekerja juga bisah menjadi hambatan tenaga pendidik/guru dalam memberikan pembelajaran sehingga minat dan dorongan untuk melakukan sesuatu hilang, misalnya pada saat melengkapi data madrasah untuk keperluan akreditasi dan seringnya terjadi keterlambatan waktu saat rapat tenaga pendidik/guru dapat menimbulkan kecemburuan antara sesama tenaga pendidik/guru dan dapat menimbulkan sifat kurangnya menghargai waktu.

b. Faktor eksternal, tenaga pendidik/guru juga memiliki keluarga sehingga selain berperan sebagai pembimbing dan pengajar di madrasah tenaga pendidik/guru memiliki tanggung jawab untuk membantu keluarganya di rumah seperti masalah keuangan untuk pengobatan orang tua dan tenaga pendidik/guru yang juga sebagai seorang anak harus selalu berada disamping orang tuanya yang sedang dalam keadaan membutuhkan perawatan, adapulah yang menjadi hambatan di madrasah seperti hubungan tenaga pendidik/guru dengan murid pindahan, dikarenakan metode pembelajaran di setiap madrasah berbeda dan murid pindahan tersebut belum bisa menyesuaikan diri dengan pengajaran di lingkungan yang baru.

Faktor-faktor tersebut menjadi penghambat bagi kepala madrasah dalam melakukan tugasnya untuk meningkatkan mutu tenaga pendidik sebagaimana yang telah dijelaskan di atas, seperti aspek kesehatan tenaga pendidik/guru, motivasi, lingkungan dan hubungan tenaga pendidik/guru dengan murid baru.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan dari hasil penelitian sebagaimana dipaparkan pada bab sebelumnya, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Optimalisasi kepala madrasah dalam peningkatan mutu tenaga pendidik, yaitu memberikan bimbingan dan mengarahkan para guru/tenaga pendidik agar mencapai tujuan pendidikan dengan menyusun rancangan pelaksanaan pembelajaran dan penilaian seperti sikap tentang perilaku siswa dalam proses pembelajaran, pengetahuan dengan memberikan tes dan keterampilan untuk melihat penerapan terhadap pengetahuan yang dimiliki siswa, selalu memberikan pengawasan terhadap kegiatan guru/tenaga pendidik dalam pembelajaran, memberikan saran terhadap guru/tenaga pendidik dalam melaksanakan tugasnya, menjalin hubungan yang harmonis terhadap guru/tenaga pendidik, selalu memberikan tanggapan positif terhadap kegiatan para guru/tenaga pendidik.
2. Kendala yang dihadapi kepala madrasah dalam peningkatan mutu tenaga pendidik, yaitu dalam menjalankan peran sebagai kepala madrasah, saya sering menemukan tenaga pendidik yang terlambat masuk dalam kelas dan ada juga tenaga pendidik yang kurang aktif dalam kerja-kerja kelompok seperti saat persiapan akreditasi atau persiapan kegiatan-kegiatan lainnya, dan juga pemenuhan sarana

penunjang pembelajaran seperti buku dan bahan ajar lainya karena masi kekurangan fasilitas, tetapi itu bisa diatasi dengan adanya pelatihan dan sosialisasi untuk para tenaga pendidik dan adanya program kelompok kerja guru yang diadakan sebulan 2 kali pertemuan sehingga menambah wawasan dan membentuk kepribadian tenaga pendidik menjadi lebih baik dan lebih giat dalam memberikan pembelajaran dan aktif dalam persiapan kegiatan madrasah.

## **B. Saran**

1. Berdasarkan kesimpulan peneliti sarankan dalam upaya peningkatan mutu tenaga pendidik perlu penambahan tenaga pendidik/guru yang berstatus PNS untuk menunjang kualifikasi akademik maupun guru yayasan untuk peningkatan mutu tenaga pendidik, disarankan agar menambahkan sarana prasarana di madrasah Ibtidaiyah Raihanah maupun Madrasah swasta lainya untuk mengoptimalkan tenaga pendidik/guru dalam peningkatan mutu tenaga pendidik di Madrasah.
2. Berdasarkan kesimpulan peneliti sarankan dalam hambatan peningkatan mutu tenaga pendidik perlu membangun komunikasi yang baik antara sesama tenaga pendidik/guru, apabila ada tenaga pendidik/guru yang tidak bisah hadir dalam proses belajar mengajar di madrasah hendaknya menghubungi tenaga pendidik/guru lain untuk mengisi jam pelajarannya, sabar dalam memberikan pembelajaran terutama pada murid pindahan yang memiliki karakter berbeda dengan murid yang sudah berada di madrasah sejak tahun pertama sehingga

harus memberikan perhatian dan bimbingan lebih kepada murid pindahan tersebut, membangun kerjasama yang harmonis untuk menimbulkan kekompakan antara sesama tenaga pendidik/guru khususnya dalam mengatur waktu rapat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al Iman Abi Abdillah Muhammad Bin Ismail Bin Ibrahim Ibn Mughirah Bin Bardizah Al-Bukhari Al-Ja'fi, *Shahih Bukhari Juz I Beirut: Darul kitab ilmi.*
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2000.
- Bahri Djamarah Syaiful, *Guru dan Anak Didik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2000.
- Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Bandung: CV J-ART, 2004.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1989.
- Danim Sudarwan, *Agenda Pembaharuan Sistem Pendidikan*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2003.
- Fatoni Abdurrahmat, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Hasibuan Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Jakarta: PT Toko Gunung Agung, 1997.
- Hasbullah, *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan*.(Jakarta:Rajawali Pers,2015).
- Himpunan Peraturan Perundang-undangan Republik Indonesia Guru dan Dosen*, Bandung: Nuansa Aulia, 2006.
- Kementrian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Bandung: CV PENERBIT J-ART, 2004.
- Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005.
- Ndraha Taliziduhu, *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rienika Cipta, 2002.
- Prabu Mangku Negara Anwar, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004.
- Siringoringo Hotniar, *Pemograman Linear: Seri Teknik Riset Operasi*, Yogyakarta : Graha Ilmu, 2005.
- Sutrisno Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta, 2009.
- Supardi, *Kinerja Guru*, Jakarta: Rajawali Pers, 2013.

Saebani Ahmad Beni & Komaruddin Koko, *Filsafat Manajemen Pendidikan*, Bandung: CV Pustaka Setia, 2016.

Tafsir Ahmad, *Ilmu Pendidikan Dalam Perspektif Islam*, Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2004.

Tim Prima Pena, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Gita Media Press, 2015.

Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Bandung: Citra Umbara, 2006.

Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas, Bandung: Citra Umbara, 2006.





**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) MANADO  
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN**

Jln. Dr. S. H. Saundajang Kawasan Ring Road I Kota Manado Telp./Fax (0431) 850616 Manado 95124

Nomor  
Lamp  
Hal

B- 817/In 25 / F II / TL 00 1 / 11 / 2019

Manado, 20 November 2019

Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth  
Kepala/Pimpinan MI Raihanah Mapangget Kota Manado  
Tempat

**Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh**

Dengan hormat disampaikan bahwa Mahasiswa Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado, yang tersebut dibawah ini :

Nama : Muhammad Arqam Gabriel  
N I M : 15.2 4.032  
Semester : IX (Sembilan)  
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan  
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)

Bermaksud melakukan penelitian di lembaga/sekolah yang Bapak/Ibu pimpin dalam rangka penyusunan Skripsi yang berjudul : "**Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Tenaga Pendidik**". Penelitian ini dilakukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan Islam dengan Dosen Pembimbing :

1. Dr. Rukmina Gonibala, M.Si
2. Faisal Ade Sabaya, M.Pd

Untuk maksud tersebut kami mengharapkan kiranya kepada Mahasiswa yang bersangkutan dapat diberikan izin untuk melakukan penelitian dari bulan November 2019 s.d. Januari 2020.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya yang baik diucapkan terima kasih

Wassalam  
Dekan  
  
M. M. Manto, M.Pd  
NIP. 19760318 200604 1 003

Tembusan

1. Rektor IAIN Manado sebagai Laporan



**YAYASAN RAIHANAH MAPANGGET**  
**MADRASAH IBTIDAIYAH RAIHANAH PANIKI DUA**



Sekretariat : Kompleks Perum. Salak Asri Lingk. 1 Kel. Paniki Dua Kec. Mapangget Manado HP. 082345027333 Kode Pos 95252

**SURAT KETERANGAN**  
**NO: 36/MI-RAI/XII/2019**

Kepala Madrasah MI Raihanah Mapangget dengan ini menerangkan kepada :

Nama : Muhammad Arqam Gabriel  
 NIM : 15.2.4.032  
 Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan  
 Prodi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)  
 Judu : Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Tenaga Pendidik di MI Raihanah Paniki Dua Kecamatan Mapangget Kota Manado

Bahwa yang bersangkutan benar mengadakan penelitian di MI Raihanah Paniki Dua Kecamatan Mapangget Kota Manado mulai tanggal 20 November 2019 s/d tanggal 09 Desember 2019.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Manado, 09 Desember 2019

Kepala Madrasah

  
 Firda Yurumati, S.Pd.I  
 NIP. 19857768669220002

**SURAT KETERANGAN**

Mahasiswa Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado, dengan ini menerangkan:

Nama : Farha Kurniati, S.Pd.I

NUPTK : 9857768669220002

Jabatan : Kepala Madrasah MI Raihanah Paniki Dua Kecamatan Mapanget

Bahwa yang bersangkutan benar telah melakukan wawancara dengan mahasiswa Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado dalam mengadakan penelitian di MI Raihanah Paniki Dua Kecamatan Mapanget Kota Manado mulai Tanggal 20 November 2019 s/d Tanggal 09 Desember 2019

Staff Pegawai Madrasah  
  
Farha Kurniati, S.Pd.I  
NUPTK: 985776 86692 20 002




SURAT KETERANGAN

Mahasiswa Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado, dengan ini menerangkan:

Nama : Siti Aisyah, S.Ag  
Tanggal : Jum'at 22 November 2019  
Jabatan : Wali Kelas 3

Bahwa yang bersangkutan benar telah melakukan wawancara dengan mahasiswa Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado dalam mengadakan penelitian di MI Raihanah Paniki Dua Kecamatan Mapanget Kota Manado mulai Tanggal 20 November 2019 s/d Tanggal 09 Desember 2019

Staf Pegawai Madrasah

  
Siti Aisyah, S.Ag

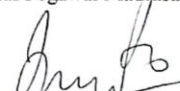
SURAT KETERANGAN

Mahasiswa Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado, dengan ini menerangkan:

Nama : Irwanto Karmoredjo  
Tanggal : Senin 25 November 2019  
Jabatan : Wali Kelas 4

Bahwa yang bersangkutan benar telah melakukan wawancara dengan mahasiswa Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado dalam mengadakan penelitian di MI Raihanah Paniki Dua Kecamatan Mapanget Kota Manado mulai Tanggal 20 November 2019 s/d Tanggal 09 Desember 2019

Staf Pegawai Madrasah



Irwanto Karmoredjo

**SURAT KETERANGAN**

Mahasiswa Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado, dengan ini menerangkan:

Nama : Danang Ponco Sulistyio  
Tanggal : Rabu 04 Desember 2019  
Waktu : Pukul 20:05- selesai  
Jabatan : Ketua Yayasan MI Raihanah

Bahwa yang bersangkutan benar telah melakukan wawancara dengan mahasiswa Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado dalam mengadakan penelitian di MI Raihanah Paniki Dua Kecamatan Mapanget Kota Manado mulai Tanggal 20 November 2019.

Staf Pegawai Madrasah



Danang Ponco Sulistyio

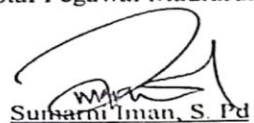
**SURAT KETERANGAN**

Mahasiswa Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado, dengan ini menerangkan:

Nama : Sumarni Iman, S. Pd  
Tanggal : Jum'at 06 Desember 2019  
Jabatan : Wali Kelas 5 MI Raihanah

Bahwa yang bersangkutan benar telah melakukan wawancara dengan mahasiswa Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado dalam mengadakan penelitian di MI Raihanah Paniki Dua Kecamatan Mapanget Kota Manado mulai Tanggal 20 November 2019.

Staf Pegawai Madrasah

  
Sumarni Iman, S. Pd

**SURAT KETERANGAN**

Mahasiswa Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado, dengan ini menerangkan:

Nama : Muliati, S. Pd  
Tanggal : Sabtu 07 Desember 2019  
Jabatan : Wali Kelas 6 MI Raihanah

Bahwa yang bersangkutan benar telah melakukan wawancara dengan mahasiswa Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado dalam mengadakan penelitian di MI Raihanah Paniki Dua Kecamatan Mapanget Kota Manado mulai Tanggal 20 November 2019.

Staf Pegawai Madrasah

  
Muliati, S. Pd



**SURAT KETERANGAN**

Mahasiswa Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado, dengan ini menerangkan:

Nama : Mina Makahombohe  
Tanggal : Rabu 27 November 2019  
Jabatan : Wali Murid

Bahwa yang bersangkutan benar telah melakukan wawancara dengan mahasiswa Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado dalam mengadakan penelitian di MI Raihanah Paniki Dua Kecamatan Mapanget Kota Manado mulai Tanggal 20 November 2019 s/d Tanggal 09 Desember 2019

Staf Pegawai Madrasah



Mina Makahombohe

**SURAT KETERANGAN**

Mahasiswa Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado, dengan ini menerangkan:

Nama : Dimas Saputra

Tanggal : Rabu 27 November 2019

Jabatan : Ketua Kelas 6

Bahwa yang bersangkutan benar telah melakukan wawancara dengan mahasiswa Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado dalam mengadakan penelitian di MI Raihanah Paniki Dua Kecamatan Mapanget Kota Manado mulai Tanggal 20 November 2019 s/d Tanggal 09 Desember 2019

Staf Pegawai Madrasah

  
Dimas Saputra

## PEDOMAN OBSERVASI

Nama Peneliti : Muh. Arqam. Gabriel

NIM : 15.2.4.032

Judul Skripsi : Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Tenaga Pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Swasta (MIS) Raihanah Paniki Dua Kecamatan Mapanget Kota Manado

---

Observasi atau pengamatan yang akan dilakukan dalam penelitian ini, yakni melakukan pengamatan tentang optimalisasi manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Swasta (MIS) Raihanah Paniki Dua Kecamatan Mapanget Kota Manado :

1. Mengamati lokasi dan keadaan di sekitar madrasah
  - a. Alamat atau lokasi madrasah serta lingkungan madrasah
  - b. Jumlah siswa di madrasah
2. Mengamati kegiatan pembelajaran
  - a. Persiapan yang dilakukan sebelum memulai kegiatan pembelajaran
  - b. Ketetapan waktu dalam memulai dan mengakhiri kegiatan pembelajaran
3. Mengamati kondisi fasilitas yang dimiliki madrasah
  - a. Sarana dan prasarana
  - b. gedung madrasah

## PEDOMAN WAWANCARA

Nama Peneliti : Muh. Arqam. Gabriel

NIM : 15.2.4.032

Judul Skripsi : Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Tenaga Pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Swasta (MIS) Raihanah Paniki Dua Kecamatan Mapanget Kota Manado

---

### A. Wawancara Dengan Ketua Yayasan MI Raihanah

1. Menurut bapak apa yang dimaksud dengan optimalisasi manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu tenaga pendidik ?
2. Bagaimana usaha-usaha dalam peningkatan mutu tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Raihanah Paniki Dua Kecamatan Mapanget Kota Manado ?
3. Bagaimana optimalisasi manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Raihanah Paniki Dua Kecamatan Mapanget Kota Manado ?
4. Sebagai kepala yayasan sekaligus pemimpin apa yang sudah bapak lakukan untuk peningkatan mutu tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Raihanah Paniki Dua Kecamatan Mapanget Kota Manado ?
5. Sebagai Kepala yayasan sekaligus Menejer apa saja yang sudah bapak lakukan untuk peningkatan mutu tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Raihanah Paniki Dua Kecamatan Mapanget Kota Manado ?

6. Adakah pelatihan/sosialisasi Peningkatan mutu tenaga pendidik yang telah di ikuti para tenaga pendidik/guru Madrasah Ibtidaiyah Raihanah Manado?
7. Bagaimana evaluasi dan pembentukan musyawarah guru madrasah ibtidaiyah di Madrasah Ibtidaiyah Raihanah Paniki Dua Kecamatan Mapanget Kota Manado ?
8. Faktor-faktor apasaja yang mempengaruhi optimalisasi manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu tenaga pendidik ?
9. Apakah kinerja tenaga pendidik/guru sudah sesuai dengan kebutuhan untuk mencapai visi dan misi madrasah ?

B. Wawancara Dengan Kepala Madrasah MI Raihanah

1. Menurut ibu apa yang dimaksud dengan optimalisasi manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu tenaga pendidik ?
2. Bagaimana usaha-usaha dalam peningkata mutu tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Raihanah Paniki Dua Kecamatan Mapanget Kota Manado ?
3. Bagaimana optimalisasi manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Raihanah Paniki Dua Kecamatan Mapanget Kota Manado ?
4. Bagaimana kinerja ibu dalam upaya peningkatan mutu tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Raihanah Paniki Dua Kecamatan Mapanget Kota Manado ?

5. Sebagai Kepala Madrasah sekaligus Pemimpin apa yang sudah ibu lakukan untuk peningkatan mutu tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Raihanah Paniki Dua Kecamatan Mapanget Kota Manado ?
6. Sebagai Kepala Madrasah sekaligus Menejer apa saja yang sudah ibu lakukan untuk peningkatan mutu tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Raihanah Paniki Dua Kecamatan Mapanget Kota Manado ?
7. Adakah pelatihan/sosialisasi Peningkatan mutu tenaga pendidik yang telah di ikuti para tenaga pendidik/guru Madrasah Ibtidaiyah Raihanah Manado?
8. Bagaimana evaluasi dan pembentukan musyawarah guru madrasah ibtidaiyah di Madrasah Ibtidaiyah Raihanah Paniki Dua Kecamatan Mapanget Kota Manado ?
9. Faktor-faktor apasaja yang mempengaruhi optimalisasi manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu tenaga pendidik ?
10. Apakah kinerja tenaga pendidik/guru sudah sesuai dengan kebutuhan untuk mencapai visi dan misi madrasah ?

C. Wawancara Dengan Tenaga Pendidik/Guru

1. Bagaimana cara saudara mengoptimalkan potensi diri untuk mencapai mutu tenaga pendidik ?
2. Adakah pelatihan/sosialisasi tentang peningkatan mutu tenaga pendidik yang sudah bapak/ibu ikuti ?

3. Setelah mengikuti pelatihan/sosialisasi sudahkah bapak/ibu mengimplementasikan dalam pembelajaran di Madrasah Ibtidaiyah Raihanah Paniki Dua Kecamatan Mapanget Kota Manado ?
4. Faktor-faktor apasaja yang menghambat pengoptimalan potensi diri tenaga pendidik ?
5. Faktor-faktor apasaja yang mendukung pengoptimalan potensi diri tenaga pendidik ?
6. apakah setiap pembelajaran bapak/ibu membuat RPP ?
7. Bagaimana pencapaian pelaksanaan RPP ?
8. Sejauh mana kemampuan siswa dalam mengikuti pembelajaran di kelas ?
9. Bagaimana wujud partisipasi tenaga pendidik dalam pembelajaran khususnya bagi siswa yang kesulitan memahami pembelajaran dengan cepat ?
10. Bagaimana metode/strategi dalam pembelajaran di kelas ?
11. Bagaimana kondisi kelas ketika siswa mengikuti pembelajaran ?

D. Wawancara Dengan Murid MI Raihanah

1. Menurut adik metode apa yang sering bapak/ibu guru pakai dalam pembelajaran di kelas ?
2. Seperti yang adik lihat dalam pembelajaran bapak/ibu guru menguasai materi pelajaran yang diajarkan ?
3. Menurut adik apakah bapak/ibu guru di madrasah ini menyusun atau membuat RPP ?

4. Media apa yang bapa/ibu guru gunakan dalam proses belajar mengajar di kelas ?
5. Apakah bapak/ibu guru memberikan tugas yang bersangkutan dengan materi pelajaran ?
6. Apakah bapak/ibu guru menyimpulkan materi pelajaran yang telah disampaikan ?
7. Ketika adik bertanya apakah bapak/ibu guru memberi respon yang baik pada komentar atau pertanyaan yang adik berikan ?
8. Apakah bapak/ibu guru pernah mengarahkan adik untuk mengikuti kegiatan ekstrakurikuler sesuai dengan bakat ?

E. Wawancara Dengan Wali Murid

1. Mengapa ibu memilih menyekolahkan anak bapak/ibu di MI Raihanah ?
2. Bagaimana pendapat bapak/ibu kegiatan ekstrakurikuler di MI Raihanah ?
3. Bagaimana pendapat bapak/ibu mengenai layanan para guru di MI Raihanah ?
4. Bagaimana kualitas kelulusan dari MI Raihanah ?
5. Bagaimana lingkungan di sekitar MI Raihanah ?



## CATATAN LAPANGAN HASIL OBSERVASI

Hari/Tanggal : Kamis 21 November 2019  
Pukul : 07:00-12:40  
Tempat : MI Raihanah Paniki Dua Kecamatan Mapanget

Madrasah Ibtidaiyah Raihanah Paniki Dua Kecamatan Mapanget Kota Manado, saat itu langit dalam keadaan cera berawan menjadikan hari yang baik untuk memulai kegiatan belajar mengajar, Pukul 07:15 pagi semua murid dan tenaga pendidik sudah berada di dalam kelas untuk memulai kegiatan belajar mengajar, suasana saat itu penuh dengan keceriaan di tiap-tiap kelas murid-murid belajar dengan senang begitupun dengan para tenaga pendidik tapi pada saat itu adapula tenaga pendidik yang izin tidak hadir dikarenakan sakit jika di hitung tenaga pendidik yang hadir pada saat itu berjumlah 7 orang sudah di hitung dengan kepala madrasah, kondisi gedung madrasah masih dalam proses pembangunan untuk mendapatkan lingkungan belajar yang kondusif untuk itu madrasah masih perlu mengubah kelas dan kantin yang masih terbuat dari anyaman bambu diganti dengan tembok yang menggunakan semen untuk mendapatkan bangunan yang kuat serta memperluas area kantin madrasah agar murid-murid tidak merasa sempit jika berbelanja. Pada Pukul 09:20 seluruh murid-murid beristirahat dari kegiatan belajar mereka di dalam kelas, murid-murid berantrian membeli makanan di kantin madrasah dan murid-murid tidak dianjurkan berbelanja di luar area madrasah, makanan yang dibeli para murid berupa nasi kuning, gorengan, podeng, dan minuman rasa buah-buahan yang telah dibekukan. Setelah makan para murid bermain bersama teman-teman mereka yang sekelas terkadang bermain juga antar anak-anak beda tingkatan kelas ada yang bermain gembaran, boneka naruto dan kejar-kejaran di halaman. Pukul 10:00 murid-murid kembali masuk kedalam kelas meski badan berkeringat dan panas tidak menghilangkan semangat belajar mereka. Pukul 12:30 kegiatan belajar mengajar selesai. Murid-murid dijemput oleh orang tua mereka.

## CATATAN LAPANGAN HASIL OBSERVASI

Hari/tanggal : Sabtu 23 November 2019  
Pukul : 08:15-12:35  
Tempat : MI Raihanah Paniki Dua Kecamatan Mapanget

Madrasah Ibtidaiyah Raihanah Paniki Dua Kecamatan Mapanget Kota Manado Pukul 06: 30 dimulailah apel pagi yang dipimpin oleh wali kelas 3 ibu Siti Aisyah dan pada saat itu suasana apel pagi sangat bagus dan udaranya begitu sejuk, murid-murid begitu bersemangat dan sangat ingin cepat-cepat masuk kekelas agar bisa cepat menerima pelajaran. Setelah melaksanakan apel pagi yang diakhiri dengan pembacaan doa belajar dan penyampaian dari wali kelas 3 oleh ibu Siti Aisyah, seluruh murid masuk kedalam kelas dan murid-murid sangat semangat dalam kegiatan belajar, suara-suara seruan menyebut nama Allah swt terdengar dari kelas-kelas. Pukul 09:00 murid-murid keluar kelas untuk beristirahat, para murid pergi bermain di lapangan dan yang ke kantin untuk membeli makanan setelah itu bermain bola basket dan saling kejar-kejaran. Pukul 09:45 murid-murid kembali kekelas untuk melanjutkan kegiatan belajar, saat belajar di dalam kelas terdengar suara murid berteriak menyebut nama kucing dari dalam kelas dan ternyata suara itu berasal dari kelas 3, ternyata dikelas 3 ada seekor kucing masuk kedalam kelas dan mengganggu pembelajaran karena ada murid yang takut kepada kucing tersebut, Pukul 12:30 keluarga dari murid-murid datang kemadrasah untuk menjemput anak mereka yang belajar di Madrasah Ibtidaiyah Raihanah Paniki Dua Kecamatan Mapanget Kota Manado.

## CATATAN LAPANGAN HASIL OBSERVASI

Hari/tanggal : Senin 25 November 2019  
Pukul : 06:35-12:40  
Tempat : MI Raihanah Paniki Dua Kecamatan Mapanget

Pukul 06: 30 dimulailah apel pagi yang dipimpin oleh wali kelas 6 Ibu yati, pada saat itu cuaca cerah berawan membuat para murid semangat untuk mengikuti kegiatan belajar dan memberikan semangat kepada guru/tenaga pendidik untuk mengajar, pukul 07: 15 semua murid masuk kedalam kelas masing-masing, terdengar dari dalam kelas suara murid-murid membacakan doa sebelum memulai belajar meskipun berdoa bersama telah dibacakan saat apel pagi bersama dikelas.

Masing-masing murid dibiasakan kembali mengulang bacaan doa agar tersimpan didalam ingatan dan hati para murid untuk menjadikan mereka selalu ingat akan kekuasaan Allah swt Tuhan sekalian alam yang mengajarkan manusia tentang apa-apa yang mereka tidak ketahui baik yang nyata dan tampak terlihat dengan mata serta yang tidak nampak terlihat oleh mata.

Dalam pengamatan pada hari ini saya menanyakan kepada murid-murid tentang latar belakang pekerjaan orang tua mereka, asal daerah, dan tempat tinggal sekarang contohnya di kelas 3 MI Raihanah Paniki Dua Kecamatan Mapanget Kota Manado ada murid yang berasal dari Makassar, Jakarta, Sangihe.

## CATATAN LAPANGAN HASIL OBSERVASI

Hari/tanggal : Selasa 26 November 2019  
Pukul : 06:45-12:20  
Tempat : MI Raihanah Paniki Dua Kecamatan Mapanget

Pukul 06:45 setelah melaksanakan apel pagi murid-murid masuk kedalam kelas masing-masing, sebelum pelajaran dimulai murid-murid diajarkan membaca Al-qur'an dengan metode tilawah yang sudah menjadi program rutin di MI Raihanah setelah selesai pembacaan Al-Qur'an dengan metode tilawa barulah dimulai kegiatan belajar mengajar yang sudah di jadwalkan.

Pukul 09:00 seluruh murid dipulangkan untuk persiapan rapat komite MI Raihanah Paniki Dua Kecamatan Mapanget Kota Manado, dalam susunan acara rapat komite pembukaan dengan membaca basmallah dilanjutkan dengan pembacaan kalam Illahi, sambutan ketua komite madrasah, sambutan kepala madrasah, laporan pertanggung jawaban pengurus komite yang diwakili ketua komite serta pelantikan pengurus komite madrasah yang baru, sebelum penutupan rapat komite madrasah ada pembahasan mengenai kegiatan zikir akbar yang akan dilaksanakan pada tanggal 22 Maret 2020 bertempat di Madrasah Ibtidaiyah Raihanah Paniki Dua Kecamatan Mapanget Kota Manado.

Setelah rapat komite madrasah pada Pukul 09: 59 dilanjutkan dengan agenda rapat wali murid kelas 6 MI Raihanah yang dibuka pada pukul 10:21 membahas tentang :

1. Persiapan ujian kelulusan kelas 6 MI Raihanah
2. Pengayaan yang dimulai pada awal bulan february ini
3. Penentuan buku pengayaan
4. Penetapan tidak adanya ujian mid semester untuk kelas 6 MI Raihanah
5. Trayout yang akan dilaksanakan pada awal bulan maret dab UAMBN
6. Persyaratan ujian nasional
7. Penyelenggaraan agenda acara perpisahan kelas 6 MI Raihanah

### CATATAN LAPANGAN HASIL OBSERVASI

Hari/tanggal : Rabu 27 November 2019  
Pukul : 08:10-12:30  
Tempat : MI Raihanah Paniki Dua Kecamatan Mapanget

Senin tanggal 03 Pukul 07:45 saya berangkat menuju lokasi penelitian saat itu cuaca dalam keadaan hujan sehingga membuat perjalanan saya terasa lebih sulit dari hari biasanya karena jalan yang licin dan berair serta kendaraan lain yang melaju lebih cepat dari saya sehingga harus membuat saya lebih berhati-hati.

Pada Pukul 08:10 saya tiba di lokasi penelitian di Madrasah Ibtidaiyah Raihanah Paniki Dua Kecamatan Mapanget Kota Manado, pada saat itu murid-murid sedang membaca surah Al-qur'an dengan metode tilawah yang sudah menjadi program rutin sebelum memulai pembelajaran sesuai jadwal kemudian setelah mempraktekan metode tilawah barulah dimulai pembelajaran sesuai jadwal seperti di kelas 2 MI Raihanah para murid belajar pelajaran tentang huruf-huruf syamsiyah dan qomariyah.

## CATATAN LAPANGAN HASIL WAWANCARA

Wawancara dilaksanakan pada :

Hari/tanggal : Jum'at/22-11-2019

Waktu : Pukul 09:00-selesai

Tempat : Kelas 3 MI Raihanah

Narasumber : Siti Aisyah, S. Ag

Jenis kelamin : Perempuan

Jabatan : Wali kelas 3 MI Raihanah

Pewawancara : Muh. Arqam. Gabriel

## Hasil wawancara

Peneliti: Assalamu'alaikum wr wb, terimakasih atas kesempatan yang diberikan kepada saya untuk meminta waktu untuk mewawancarai ibu guna mendapatkan data tentang penelitian yang saya lakukan, untuk mempersingkat waktu saya langsung saja kepertanyaanya yang pertama: bagaimana cara ibu optimalkan potensi diri untuk mencapai mutu tenaga pendidik ?

Informan: Wa'alaikum sallam wr wb, yang pertama untuk meningkatkan potensi diri sebagai tenaga pendidik sebenarnya adalah sesuatu yang sangat berat karena gutu/ tenaga pendidik menjadi panutan seorang yang di gugu dan di tiru apapun perbuatan dan perkataanya, menurut saya sendiri bahwa kita harus memiliki potensi untuk meningkatkan mutu dan itu merupakan kerja berat, karena tidak muda mencerdaskan murid, dan kita para tenaga pendidik tidak boleh pilih kasih, harus adil dan kita harus paham dengan karakter masing-masing dari anak didik, jadi sebagai seorang tenaga pendidik harus dituntut agar bisah membuat murid-murid memahami apa yang mereka pelajari berawal dari tenaga pendidik dengan memberikan contoh yang baik dan mudah di pahami murid

Peneliti: Baik bu kepertanyaan berikut, adakah pelatihan/sosialisasi tentang peningkatan mutu tenaga pendidik yang sudah ibu ikuti ?

Informan: Alhamdulillah ada, ada pelatihan-pelatihan seperti yang sekarang dilakukan yaitu pelatihan tilawati dan adajuga pelatihan tentang kepribadian guru/tenaga pendidik.

Peneliti: Pertanyaan berikut, setelah mengikuti pelatihan/sosialisasi sudahkah ibu mengimplementasikan dalam pembelajaran ?

Informan: Iya, kami menerapkan pelatihan membaca Al-qur'an dengan metode tilawati sebelum masuk kelas dan saat kegiatan belajar yang sesuai jadwal telah selesai

Peneliti: Pertanyaan berikut, faktor-faktor apasaja yang menghambat pengoptimalan potensi diri tenaga pendidik ?

Informan: Menurut saya yang pertama adalah orang tua murid yang banyak menekan guru/tenaga pendidik bahkan kepala madrasah lebih sering mengikuti apa kata orang-orang tua murid, kedua kerjasama antar guru/tenaga pendidik mulai berkurang

Peneliti: Pertanyaan berikut, faktor-faktor apasaja yang mendukung pengoptimalan potensi diri tenaga pendidik ?

Informan: Memang setiap guru ingin yang terbaik bagi setiap murid-muridnya dengan mengoptimalkan segala potensi diri yang mereka miliki.

Peneliti: Apakah setiap pembelajaran ibu membuat RPP ?

Informan: Alhamdulillah sudah dibuat, setiap pembelajaran ada RPP-nya

Peneliti: pertanyaan berikut, bagaimana pencapaian pelaksanaan RPP ?

Informan: pencapaiannya Alhamdulillah baik apalagi kemarin kita dalam upaya akreditasi kita mendapatkan nilai B

Peneliti: pertanyaan berikut bu, bagaimana kemampuan murid dalam mengikuti pembelajaran di kelas ?

Informan: Alhamdulillah sejauh ini memiliki antusias apalagi dalam pembahasan cerita seperti sejarah kenabian, mereka juga sangat senang dengan soal seperti tidak ada beban untuk mengerjakan soal-soal

Peneliti: Bagaimana wujud partisipasi tenaga pendidik dalam pembelajaran khususnya bagi murid yang kesulitan memahami pelajaran dengan cepat ?

Informan: Pertama saya akan konsultasikan kepada orang tua murid tersebut untuk menanyakan masalahnya dimana lalu memahami karakter si murid karena ada murid memiliki cara belajar yang berbeda, ada murid ketika sendiri dia muda memahami pelajaran dibandingkan harus bersama dengan yang lain, ada murid yang harus dimotivasi lebih dulu baru dia mulai serius belajar

Peneliti: Bagaimana metode/strategi dalam pembelajaran di kelas ?

Informan: Strateginya seperti yang saya jelaskan sebelumnya jika ada yang kurang paham dalam belajar saya akan konsultasi dengan orang tua murid, memahami karakter dan cara belajar murid

Peneleiti: Bagaimana kondisi kelas ketika murid mengikuti pembelajaran ?

Informan: Alhamdulillah mereka selalu mengikuti proses pembelajaran dengan baik dengan penuh semangat

Peneliti: Terimakasih bu atas waktunya saya mahon maaf apabila ada kata-kata saya yang kurang berkenan. Assalamu'alaikum wr wb

Informan: Wa'alaikum sallam wr wb



## CATATAN LAPANGAN HASIL WAWANCARA

Wawancara dilaksanakan pada :

Hari/tanggal : Senin/25-11-2019

Waktu : Pukul 09:40-selesai

Tempat : Kelas 4 MI Raihanah

Narasumber : Irwanto Karmoredjo

Jenis kelamin : Laki-laki

Jabatan : Wali kelas 4 MI Raihanah

Pewawancara : Muh. Arqam. Gabriel

## Hasil wawancara

Peneliti: Assalamu'alaikumwr wb, terimakasih atas kesempatan yang diberikan kepada saya untuk mewawancarai bapak, langsung ke pertanyaan yang pertama pak, bagaimana cara bapak mengoptimalkan potensi diri untuk mencapai mutu tenaga pendidik ?

Informan: Wa'alaikumsallam wr wb, yang pastinya bagi saya guru adalah satu toko tenaga pendidik oleh karena itu tenaga pendidik harus memiliki standar baik yang mencakup wibawa, mandiri dan disiplin

Peneliti: Keperanyaan berikut, adakah pelatihan/sosialisasi tentang peningkatan mutu tenaga pendidik yang sudah bapak ikuti ?

Informan: Di sini kami sering diikutkan pelatihan tenaga kerja guru dan itu bertahap dan saling bergantian dengan guru lain apabila guru/tenaga pendidik lain pergi pelatihan yang sisanya tetap mengajar dimadrasah seperti biasanya begitupun sebaliknya.

Peneliti: Pertanyaan berikut, setelah mengikuti pelatihan/sosialisasi sudahka bapak mengimplementasikan dalam pembelajaran di madrasah ?

Informan: Setelah mengikuti pelatihan saya sendiri telah berusaha semaksimal mungkin mengimplementasikan dikelas atau di madrasah ini mulai dari pemilihan metode.

Peneliti: Baik pak pertanyaan berikut, faktor-faktor apasaja yang menghambat pengoptimalan potensi diri tenaga pendidik ?

Informan: Yang menghambat potensi diri pertama keadaan, keadaan yang saya maksudkan adalah orang tua murid, yang saya lihat dimadrasah ini ada beberapa orang tua murid yang sering mengatur peraturan madrasah sehingga membuat saya kesulitan untuk melakukan aktifitas saya sebagai seorang guru/tenaga pendidik, yang dimana aturan yang sudah disepakati guru-guru sering dirubah oleh orang tua murid

Peneliti: Sekiranya faktor-faktor apasaja yang mendukung pengoptimalan potensi diri tenaga pendidik ?

Informan: Yang mendukung pengoptimalan potensi diri tenaga pendidik yang pertama latar belakang pendidikan tenaga pendidik tersebut, tingkat penghasilan seperti gaji dan tunjangan kesehatan serta yang paling penting prestasi dari para murid

Peneliti: Pertanyaan berikut, apakah setiap pembelajaran bapak membuat RPP?

Informan: Iya setiap pembelajaran kami selalu membuat RPP, di dalam kurikulum k13 setiap tema kami selalu membuat RPP

Peneliti: Bagaimana pencapaian pelaksanaan RPP ?

Informan: Alhamdulillah ada beberapa pencapaian yang luar biasa, setiap RPP yang saya buat selalu tuntas dan bagi saya itu pencapaian yang luar biasa

Peneliti: Bagaimana kemampuan murid dalam mengikuti pembelajaran di kelas?

Informan: Mereka sangat aktif jika ada pelajaran yang mereka tidak paham mereka selalu bertanya bahkan mereka yang selalu menyarankan untuk diberikan tugas agar bisah belajar di rumah

Peneliti: Bagaimana wujud partisipasi tenaga pendidik dalam pelajaran khususnya bagi murid yang kesulitan memahami pelajaran dengan cepat ?

Informan: Saya memberikan perhatian lebih kepada murid tersebut, jika ada murid yang ketinggalan dari temanya dalam memahami pelajaran maka saya akan memberikan dia waktu dan tugas tambahan agar terbiasa dengan soal yang menurutnya sulit

Peneliti: Bagaimana metode/strategi dalam pembelajaran di kelas ?

Informan: Saya juga menerapkan metode yang saya dapatkan dari pelatihan yang saya ikuti seperti metode tandur, tandur ini adalah prinsip dari pembelajaran

dan tandur tersebut singkatan dari T:tumbuhkan, A: alami, N: namai, D: demonstrasikan, U: ulangi, R: rayakan, yang dimaksud rayakan disini jika ada murid yang berhasil mencapai suatu hal dalam pembelajaran kita berikan dia penghargaan

Peneliti: Pertanyaan terakhir, bagaimana kondisi kelas ketika murid mengikuti pembelajaran ?

Informan: Jadi dalam pembelajaran saya selalu memberikan ice breaking agar kelas selalu kondusif dan aman

Peneliti: Terimakasih pak atas waktunya mohon maaf bila ada kata-kata saya yang kurang berkenan assalamu'alaikum wr wb

Informan: Wa'alaikum sallam wr wb

## CATATAN LAPANGAN HASIL WAWANCARA

Wawancara dilaksanakan pada :

Hari/tanggal : Senin/02-12-2019

Waktu : Pukul 08:56-selesai

Tempat : Ruang Kepala Madrasah

Narasumber : Farha Kurniati, S.Pd.I

Jenis kelamin : Perempuan

Jabatan : Kepala Madrasah MI Raihanah

Pewawancara : Muh. Arqam. Gabriel

### Hasil wawancara

Peneliti: Assalamu'alaikum wr wb, terimakasih atas kesempatan yang diberikan kepada saya untuk mewawancarai ibu disela-sela kesibukan mengurus segala sesuatu yang dibutuhkan oleh tenaga pendidik untuk memperoleh hasil yang ditargetkan, untuk mempersingkat waktu saya akan langsung saja kepertanyaanya yang pertama menurut ibu apa dimaksud dengan optimalisasi manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu tenaga pendidik ?

Informan: Optimalisasi manajemen sumber daya manusia menurut saya yaitu usaha untuk menemukan solusi yang terbaik dalam mengelola keterampilan dan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang disepakati misalnya seperti visi dan misi madrasah

Peneliti: Pertanyaan berikut” bagaimana usaha-usaha dalam peningkatan mutu tenaga pendidik di MI Raihanah Paniki Dua Kecamatan Mapanget kota manado ?

Informan: Seperti memberikan motivasi tiap bulan kita sering mengadakan sering yang sering disebut rapat guru untuk mendengarkan keluhan-keluhan guru dan mencari solusi bersama dalam rapat tersebut

Peneliti: Bagaimana optimalisasi manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu tenaga pendidik di MI Raihanah Paniki Dua Kecamatan Mapanget Kota Manado ?

Informan: Sama dengan jawaban nomor dua tadi melalui rapat untuk bermusyawarah, jika ada kendala dari guru-guru untuk menjalankan tugasnya kita

mencari solusi bersama dari berbagai isi kepala untuk menyatukan pendapat sesuai dengan visi dan misi madrasah

Peneliti: Sebagai pemimpin apa yang sudah ibu lakukan untuk peningkatan mutu tenaga pendidik di MI Raihanah Paniki Dua Kecamatan Mapanget Kota Manado ?

Informan: Saya melibatkan tenaga pendidik dalam kegiatan-kegiatan istimewa di madrasah seperti family gatreeng, zikir akbar dan terlibat dalam festival pemerintahan

Peneliti: Sebagai menejer pendidikan apa yang sudah ibu lakukan untuk peningkatan mutu tenaga pendidik di MI Raihanah Paniki Dua Kecamatan Mapanget Kota Manado ?

Informan: Dalam mencapai tujuan madrasah saya harus merencanakan hal-hal yang dibutuhkan madrasah, seperti alat-alat peraga dan buku-buku pelajaran agar tenaga pendidik lebih mudah menjalankan tugas, dan siswa tidak mengalami kesulitan dalam belajar karena ada alat penunjang bagi mereka dan memasukan data guru di aplikasi simpatika rutin saya lakukan

Peneliti: Adakah pelatihan/sosialisasi peningkatan mutu tenaga pendidik yang telah di ikuti para tenaga pendidik MI Raihanah Paniki Dua Kecamatan Mapanget Kota Manado ?

Informan: Ada, seperti yang saya katakan tadi kami selalu mengikut sertakan para tenaga pendidik dalam kegiatan kemenag, kelompok kerja guru madrasah, pelatihan tilawati yang sudah di implementasikan rutin setiap apel pagi dan sebelum pulang sekolah serta penilaian kurikulum k 13

Peneliti: Baik bu pertanyaan berikut” faktor-faktor apasaja yang mempengaruhi optimalisasi manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu tenaga pendidik ?

Informan: Faktor-faktornya itu mental, motivasi, kedisiplinan, etika tenaga pendidik, jaminan sosial, sarana prasarana, teknologi dan terutama keterampilan mengajarnya

Peneliti: Pertanyaan berikut” bagaimana kinerja ibu dalam upaya peningkatan mutu tenaga pendidik di MI Raihanah Paniki Dua Kecamatan Mapanget Kota Manado ?

Informan: Selain yang saya sudah jelaskan diawal tadi memberikan motivasi, jaminan sosial ita selalu memenuhi undangan pelatihan dari kemenag, kelompok kerja guru madrasah dan lain-lain yang saya lupa nama kegiatannya

Peneliti: Pertanyaan berikut bu” bagaimana pembentukan musyawarah guru madrasah di MI Raihanah Paniki Dua Kecamatan Mapanget Kota Manado ?

Informa: Setiap bulan kita rutin melaksanakan rapat guru untuk menimalisir masalah-masalah yang ada atau tidak ada masalah kita rutin tiap bulanya

Peneliti: Pertanyaan berikut bu” apakah kinerja tenaga pendidik sudah sesuai dengan kebutuhan untuk mencapai visi dan misi madrasah ?

Informan: Dari kinerja suda sesuai tinggal dipertahankan

Peneliti: Terimakasih bu atas wawancaranya mohon maaf apabila ada kata-kata saya yang kurang berkenan, assalamu’alaikum wr wb

Informan: Wa’alaikum sallam wr wb

## CATATAN LAPANGAN HASIL WAWANCARA

Wawancara dilaksanakan pada :

Hari/tanggal : Rabu/27-11-2019

Waktu : Pukul 11:15-selesai

Tempat : Ruangan kantin madrasah

Narasumber : Mina Makahombohe

Jenis kelamin : Perempuan

Jabatan : Wali murid

Pewawancara : Muh. Arqam. Gabriel

## Hasil wawancara

Peneliti: Assalamu'alaikum wr wb, terimakasih atas kesempatan yang diberikan kepada saya untuk mempersingkat waktu langsung saja kepertanyaanya, pertanyaan pertama mengapa ibu memilih menyekolahkan anak ibu di MI Raihanah ?

Informan: Saya terdorong oleh lulusnya yang sudah hatam Al-qur'an dan memiliki sopan santun, sebagai orang tua berkeinginan agar anak kami memiliki dasar mental agama yang kuat untuk bekal kehidupannya kelak, MI Raihanah juga sekolah yang mengutamakan pelajaran agama dan tidak meninggalkan pelajaran umum jadi seimbang antara ilmu dunia dan akhirat.

Peneliti: Baik bu, pertanyaan selanjutnya bagaimana pendapat ibu kegiatan ekstrakurikuler di MI Raihanah ?

Informan: Menurut pendapat saya tentang ekstrakurikuler yang dimiliki MI Raihanah sudah sangat baik, karena dengan adanya kegiatan ekstra anak akan disibukkan dengan kegiatan tersebut, sehingga akan mengurangi waktu untuk bermain. Kegiatan ekstranya antara lain pelatihan tilawa sebelum masuk kelas, mewarnai untuk kelas bawah, pramuka, olah raga dan bahasa inggris.

Peneliti: Bagaimana pendapat ibu mengenai layanan para guru di MI Raihanah ?

Informan: Menurut pendapat saya, para gurunya sangat ramah, baik, memiliki latar belakang S1 dan profesional.

Peneliti: Menurut pendapat ibu, bagaimana kualitas kelulusan dari MI Raihanah ?

Informan: Menurut saya lulusan dari MI Raihanah sudah hafam Al-qur'an, selain anaknya yang sopan-sopan mereka sudah memiliki keberanian jika ditunjuk untuk tampil dalam kegiatan lomba-lomba yang sering diadakan remaja masjid dan MTQ

Peneliti: Menurut ibu bagaimana lingkungan di sekitar MI Raihanah ?

Informan: Lingkungannya nyaman, tenang dan di sekitar sekolah juga bersih, lingkungannya terjaga jadi saya tak perlu khawatir jika anak saya sekolah di sini.



## CATATAN LAPANGAN HASIL WAWANCARA

Wawancara dilaksanakan pada :

Hari/tanggal : Sabtu/07-12-2019

Waktu : Pukul 13:00-selesai

Tempat : Ruang guru MI Raihanah

Narasumber : Muliati, S.Pd

Jenis kelamin : Perempuan

Jabatan : Wali kelas 6 MI Raihanah

Pewawancara : Muh. Arqam. Gabriel

## Hasil wawancara

Peneliti: Assalamu'alaikum wr wb, terimakasih atas kesempatan yang diberikan kepada saya untuk meminta waktu untuk mewawancarai ibu guna mendapatkan data tentang penelitian yang saya lakukan, untuk mempersingkat waktu saya langsung saja kepertanyaanya yang pertama: bagaimana cara ibu optimalkan potensi diri untuk mencapai mutu tenaga pendidik ?

Informan: Wa'alaikum sallam wr wb, untuk memenuhi mutu tenaga pendidik kita harus profesional dalam tugasnya mengajar, membimbing dan melati para murid setelah itu kita mengevaluasi supaya kita mengetahui kemampuan setiap murid.

Peneliti: Kepertanyaan berikut, adakah pelatihan/sosialisasi tentang peningkatan mutu tenaga pendidik yang sudah ibu ikuti ?

Karena masih baru di madrasah saya belum mengikuti pelatihan tapi saya sudah mendapat arahan dari guru yang pernah mengikuti pelatihan.

Peneliti: Pertanyaan berikut, sudahkah ibu mengimplementasikan dalam pembelajaran ?

Informan: Iya sebelum memulai kegiatan belajar mengajar saya memberikan pelatihan tilawati kepada siswa dan setelah kegiatan belajar mengajar sebelum siswa beranjak keluar dari kelas.

Peneliti: Pertanyaan berikut, faktor-faktor apasaja yang menghambat pengoptimalan potensi diri tenaga pendidik ?

Informan: Yang menjadi penghambat seperti kurangnya sarana alat bantu mengajar seperti materi tentang menjaga lingkungan dengan menampilkan video pembelajaran tapi masalah ini bisa diatasi dengan kemudahan internet siswa di rumah dengan memberi tugas mencari video pembelajaran sesuai materi yang disampaikan.

Peneliti: Pertanyaan berikut, faktor-faktor apasaja yang mendukung pengoptimalan potensi diri tenaga pendidik ?

Informan: Kembali kepada tenaga pendidik memotivasi diri untuk selalu semangat dalam membina dan mengajar para murid serta keputusan kepala sekolah dalam mengambil keputusan untuk kompetensi tenaga pendidik/guru.

Peneliti: Apakah setiap pembelajaran ibu membuat RPP ?

Informan: Iya saya selalu membuat RPP setiap pembelajaran.

Peneliti: Pertanyaan berikut, bagaimana pencapaian pelaksanaan RPP ?

Informan: Terlaksana dengan baik

Peneliti: Pertanyaan berikut bu, bagaimana kemampuan murid dalam mengikuti pembelajaran di kelas ?

Informan: Sangat baik para murid sangat aktif selalu bertanya jika ada hal-hal yang tidak dipahami.

Peneliti: Bagaimana wujud partisipasi tenaga pendidik dalam pembelajaran khususnya bagi murid yang kesulitan memahami pelajaran dengan cepat ?

Informan: Jika ada murid yang kesulitan memahami pelajaran berbeda dengan temannya yang cepat memahami pelajaran biasanya saya menempatkan dia duduk di depan atau tempat duduk yang paling dekat dengan saya.

Peneliti: Bagaimana metode/strategi dalam pembelajaran di kelas ?

Informan: Saya memberikan tugas kelompok, memberikan sesi diskusi, dan saya juga sering mengubah posisi tempat duduk para murid supaya mereka tidak merasa jenu dengan nuansa dalam kelas.

Peneliti: Bagaimana kondisi kelas ketika murid mengikuti pembelajaran ?

Informan: Pembelajaran dilakukan dengan tertib, sebelum belajar selalu dimulai dengan membaca doa begitupun sebelum keluar kelas selalu diakhiri dengan membaca doa.

Peneliti: Terimakasih bu atas waktunya saya mahon maaf apabila ada kata-kata saya yang kurang berkenan. Assalamu'alaikum wr wb

Informan: Wa'alaikum sallam wr wb

## CATATAN LAPANGAN HASIL WAWANCARA

Wawancara dilaksanakan pada :

Hari/tanggal : Jum'at/06-12-2019

Waktu : Pukul 14:40-selesai

Tempat : Ruang guru MI Raihanah

Narasumber : Sumarny Iman, S.Pd

Jenis kelamin : Perempuan

Jabatan : Wali kelas 5 MI Raihanah

Pewawancara : Muh. Arqam. Gabriel

### Hasil wawancara

Peneliti: Assalamu'alaikum wr wb, terimakasih atas kesempatan yang diberikan kepada saya untuk meminta waktu untuk mewawancarai ibu guna mendapatkan data tentang penelitian yang saya lakukan, untuk mempersingkat waktu saya langsung saja kepertanyaanya yang pertama: bagaimana cara ibu optimalkan potensi diri untuk mencapai mutu tenaga pendidik ?

Informan: Wa'alaikum sallam wr wb, untuk memenuhi mutu tenaga pendidik kita harus memiliki kompetensi pedagogik yaitu keterampilan dalam mengelola proses belajar mengajar yang lebih interaktif dengan memilih metode pembelajaran yang sesuai kebutuhan.

Peneliti: Kepertanyaan berikut, adakah pelatihan/sosialisasi tentang peningkatan mutu tenaga pendidik yang sudah ibu ikuti ?

Informan: Iya saya mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh kementrian agama yang dilaksanakan di balai diklat selama enam hari tentang metode pembelajaran.

Peneliti: Pertanyaan berikut, setelah mengikuti pelatihan/sosialisasi sudahkah ibu mengimplementasikan dalam pembelajaran ?

Informan: Sudah, setiap pembelajaran saya memilih metode yang berbeda pada pertemuan pertama dan mengganti metode dipertemuan berikutnya.

Peneliti: Pertanyaan berikut, faktor-faktor apasaja yang menghambat pengoptimalan potensi diri tenaga pendidik ?

Informan: Menghambat potensi diri adalah mental block, yaitu kondisi tidak mampu berpikir jernih atau konsentrasi, hal ini bisa mempengaruhi kinerja seseorang sehingga kehilangan ide dan mengalami stres, biasanya ini diakibatkan pekerjaan yang menumpuk dan masalah pribadi atau keluarga.

Peneliti: Pertanyaan berikut, faktor-faktor apa saja yang mendukung pengoptimalan potensi diri tenaga pendidik ?

Informan: Mendukung optimalisasi potensi dengan memberikan pelatihan kompetensi pedagogik keterampilan dalam mengelola proses belajar mengajar dengan memilih metode yang dibutuhkan dan latar pendidikan.

Peneliti: Apakah setiap pembelajaran ibu membuat RPP ?

Informan: Sudah, setiap pembelajaran kami diharuskan membuat RPP

Peneliti: Pertanyaan berikut, bagaimana pencapaian pelaksanaan RPP ?

Informan: Saya mengusahakan untuk menuntaskan setiap pembahasan.

Peneliti: Pertanyaan berikut bu, bagaimana kemampuan murid dalam mengikuti pembelajaran di kelas ?

Informan: bisa dibilang para murid cukup aktif bertanya jika ada materi yang tidak dipahami dan juga ada yang lambat memahami materi jika hanya sekeli diberi keterangan.

Peneliti: Bagaimana wujud partisipasi tenaga pendidik dalam pembelajaran khususnya bagi murid yang kesulitan memahami pelajaran dengan cepat ?

Informan: Jika ada murid yang ketinggalan dari temanya dalam memahami pelajaran maka saya akan memberikan dia waktu dan tugas tambahan agar terbiasa dengan soal yang menurutnya sulit.

Peneliti: Bagaimana metode/strategi dalam pembelajaran di kelas ?

Informan: pertemuan pertama masi didominasi oleh guru untuk menjelaskan materi dalam proses belajar mengajar setela itu dipertemuan kedua saya memberikan tugas untuk mengetahui pemahaman para purid tentang materi pelajaran.

Peneleiti: Bagaimana kondisi kelas ketika murid mengikuti pembelajaran ?

Informan: ketertiban harus selalu diutamakan terutama saat proses belajar mengajar, bisa dibilang kondusif seperti pembelajaran pada umumnya ada interaksi guru dan murid.

Peneliti: Terimakasih bu atas waktunya saya mahon maaf apabila ada kata-kata saya yang kurang berkenan. Assalamu'alaikum wr wb

Informan: Wa'alaikum sallam wr wb

## CATATAN LAPANGAN HASIL WAWANCARA

Wawancara dilaksanakan pada :

Hari/tanggal : Rabu/04-12-2019

Waktu : Pukul 20:05-selesai

Tempat : Rumah Ketua Yayasan

Narasumber : Danang Ponco Sulistyo

Jenis kelamin : Laki-laki

Jabatan : Ketua Yayasan MI Raihanah

Pewawancara : Muh. Arqam. Gabriel

## Hasil wawancara

Peneliti: Assalamu'alaikumwr wb, terimakasih atas kesempatan yang diberikan kepada saya untuk mewawancarai bapak, langsung ke pertanyaan menurut bapak apa yang dimaksud dengan optimalisasi manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu tenaga pendidik ?

Informan: optimalisasi manajemen sumber daya manusia merupakan proses pencarian solusi yang bisa dicapai untuk meningkatkan keterampilan tenaga pendidik dengan menyusun perencanaan program kerja dan menempatkan sumber daya manusia tersebut sesuai latar belakang pendidikan dan kebutuhan, mengarahkan dan mengevaluasi setiap kegiatan yang terlaksana.

Peneliti: Bagaimana usaha-usaha dalam peningkatan mutu tenaga penedidik di Madrasah Ibtidaiyah Raihanah Raihanah Paniki Dua Kecamatan Mapanget Kota Manado ?

Informan: usaha dalam peningkatan mutu tenaga pendidik, memberikan sarana dan saran terhadap tenaga pendidik dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar dan membimbing para murid, menjalin hubungan yang harmonis dengan para tenaga pendidik dan selalu memberikan tanggapan positif terhadap kegiatan para tenaga pendidik.

Peneliti: Pertanyaan berikut, bagaimana optimalisasi manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Raihanah Paniki Dua Kecamatan Mapanget Kota Manado ?

Informan: jadi yang pertama kami merantang pola pembagian kerja dari kepala madrasah, wali kelas dan komite sekolah, kedua menetapkan wewenang dan tanggung jawab sesuai keterampilan dan latar belakang pendidikan, ketiga meningkatkan kedisiplinan dan keempat membangun kesatuan perintah yang tertuang pada visi dan misi madrasah.

Peneliti: Sebagai ketua yayasan sekaligus pemimpin apa yang sudah bapak lakukan untuk peningkatan mutu tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Raihanah Paniki Dua Kecamatan Mapanget Kota Manado ?

Informan: Sebagai ketua saya berusaha memajukan madrasah dengan tercapainya visi dan misi madrasah, mengoptimalkan potensi yang ada pada para tenaga pendidik dengan mengikutsertakan mereka dalam pelatihan dan meringankan mereka jika ada permasalahan di madrasah.

Peneliti: Sebagai ketua yayasan sekaligus manajer apa saja yang sudah bapak lakukan untuk peningkatan mutu tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Raihanah Paniki Dua Kecamatan Mapanget Kota Manado ?

Informan: Sebagai manajer harus mampu menyusun hal-hal yang ingin dicapai oleh madrasah dengan membuat perencanaan untuk menerima tenaga pendidik yang sesuai kebutuhan madrasah, membuat bagan struktur organisasi madrasah beserta tugasnya, menyiapkan tempat untuk mengaktualisasikan pembelajaran seperti ruangan kelas dan mengevaluasi kegiatan yang terlaksana.

Peneliti: Adakah pelatihan/sosialisasi peningkatan mutu tenaga pendidik yang diikuti oleh para tenaga pendidik Madrasah Ibtidaiyah Raihanah Paniki Dua kecamatan Mapanget Kota Manado ?

Informan: Alhamdulillah setiap ada pelatihan kami selalu mengikutsertakan para tenaga pendidik secara bergantian dan bisa saling berbagi pengetahuan dari pelatihan yang mereka ikuti, sebelumnya kami mengirim dua tenaga pendidik dari MI Raihanah dalam pelatihan di Balai Diklat.

Peneliti: Pertanyaan berikut pak, bagaimana evaluasi tenaga pendidik Madrasah Ibtidaiyah Raihanah Paniki Dua Kecamatan Mapanget Kota Manado ?

Informan: kami mengadakan rapat bersama kepala madrasah beserta para tenaga pendidik untuk membahas perkembangan dari kegiatan belajar para murid serta kendala para tenaga pendidik dalam tugasnya sebagai pengajar.

Peneliti: Pertanyaan berikut, faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi optimalisasi manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu tenaga pendidik ?



Informan: Yang mempengaruhi optimalisasi manajemen sumber daya manusia yaitu pengetahuan dan wawasan tenaga pendidik yang diperlukan untuk tercapainya visi dan misi madrasah, latar pendidikan peserta didik sesuai keterampilan yang dimiliki, kemampuan bersosial dengan lingkungan dan memiliki kepribadian yang taat dengan ajaran agama, semua ini harus diupayakan sebagai perjuangan membangun dan mewujutkan mutu tenaga pendidik.

Peneliti: Baik terimakasih atas waktunya pak kerena telah menyempatkan waktu untuk diwawancari oleh saya guna melengkapi data dalam penelitian saya di madrasah ini, assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakaatu.

Informan: Iya sama-sama semangat dalam penelitiannya, wa'alaikummussalam warahmatullahi wabarakaatu.

## CATATAN LAPANGAN HASIL WAWANCARA

Wawancara dilaksanakan pada :

Hari/tanggal : Rabu/27-11-2019

Waktu : Pukul 09:25-selesai

Tempat : Kelas 6

Narasumber : Dimas Saputra

Jenis kelamin : Laki-laki

Jabatan : Ketua kelas 6

Pewawancara : Muh. Arqam. Gabriel

## Hasil wawancara

Peneliti: Assalamu'alaikum wr wb, terimakasih karena adik ingin menyempatkan diri untuk diwawancarai mengenai optimalisasi manajemen peningkatan mutu tenaga pendidik di madrasah Ibtidaiyah Raihanah, baik langsung ke pertanyaan menurut adik metode apa yang sering bapak/ibu guru pakai dalam pembelajaran di kelas ?

Informan: Dalam pembelajaran di kelas bapak/ibu guru selalu memulai dengan membaca doa belajar yang sudah dipraktikkan dari kelas 1 madrasah, kemudian menanyakan tugas hafalan surah juz 30 kemudian menyetor hafalan kepada bapak/ibu guru, kemudian bapak/ibu guru menjelaskan materi pelajaran yang akan dipelajari hari ini.

Peneliti: baik pertanyaan berikut, seperti yang adik lihat dalam pembelajaran bapak/ibu guru menguasai materi pelajaran yang diajarkan ?

Informan: Iya bapak/ibu guru menguasai materi pembelajaran yang diajarkan sehingga kami dapat memahami materi yang diajarkan.

Peneliti: Baik kita masuk ke pertanyaan berikut, menurut adik apakah bapak/ibu guru di madrasah ini menyusun RPP ?

Informan: Iya setiap pembelajaran bapak/ibu guru memperlihatkan RPP kepada orang tua siswa sebagai bukti capaian pembahasan materi pembelajaran siswa ?

Peneliti: Selama ini media apa saja yang bapak/ibu guru gunakan dalam proses belajar mengajar di kelas ?

Informan: Media yang sering digunakan bapak/ibu di kelas yang paling sering buku cetak materi pembelajaran kementerian agama dan erlangga yang mudah dipahami siswa dan video pembelajaran standar pendidikan nasional, kami juga sering praktek membuat vas bunga, menanam tanaman hias, menghias kelas dan membuat video pengenalan budaya dan tarian daerah.

Peneliti: Baik pertanyaan selanjutnya, apakah bapak/ibu guru memberikan tugas yang bersangkutan dengan materi pelajaran ?

Informan: Setiap materi pelajaran yang diajarkan dalam kelas pasti ada tugas seperti menjawab soal-soal mengenai materi yang diajarkan pada saat itu, seperti pelajaran matematika yang setiap akhir penjelasan disertai tugas menghafal perkalian dan menjawab soal-soal yang diberikan bapak/ibu guru, begitupun dalam pelajaran bahasa inggris dan bahasa arab yang diberi tugas menghafal kosakata dan menernyemahkan atau membuat kalimat.

Peneliti: Pertanyaan selanjutnya, apakah bapak/ibu guru menyimpulkan materi pelajaran yang telah disampaikan ?

Informan: Iya disetiap materi pelajaran yang disampaikan bapak/ibu guru selalu menyimpulkan disetiap akhir pembahasan materi pelajaran, seperti pelajaran bahasa arab tentang pentingnya mempelajari bahasa arab untuk memahami isi kandungan al-qur'an.

Peneliti: baik pertanyaan berikut, ketika adik bertanya apakah bapak/ibu guru memberikan respon yang baik pada komentar atau pertanyaan yang adik berikan ?

Informan: Iya kami selalu bertanya kepada bapak/ibu guru saat ada tugas yang kami tidak mengerti, seperti dalam pelajaran bahasa inggris kami sering diberi tugas membuat kalimat dalam bahasa inggris sesuai arahan dengan mengikuti terjemahan yang diberikan bapak/ibu guru, sering kami kebingungan dengan cara menghubungkan setiap kosa-kata menjadi satu kalimat dalam bahasa inggris dan kami selalu bertanya jika sudah tidak mengetahui cara menyelesaikan tugas tersebut, bapak/ibu guru selalu memberikan respon yang baik meski pertanyaan tersebut sering muncul dari murid yang lain.

Peneliti: Baik pertanyaan terakhir, apakah bapak/ibu guru pernah mengarahkan adik mengikuti kegiatan ekstrakurikuler sesuai dengan bakat ?

Informan: iya kami sering diikutsertakan dalam perlombaan seperti lomba hafal qur'an yang sering diadakan oleh remaja mesjid Al-Muhajirin Paniki Dua, kegiatan pramuka antar madrasah kota Manado dan lomba lain yang masih bisa dijangkau oleh madrasah.

Peneliti: Terimakasih atas waktunya karena adik sudah mau meluangkan waktu diwawancarai guna melengkapi data penelitian saya, assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakaatu.

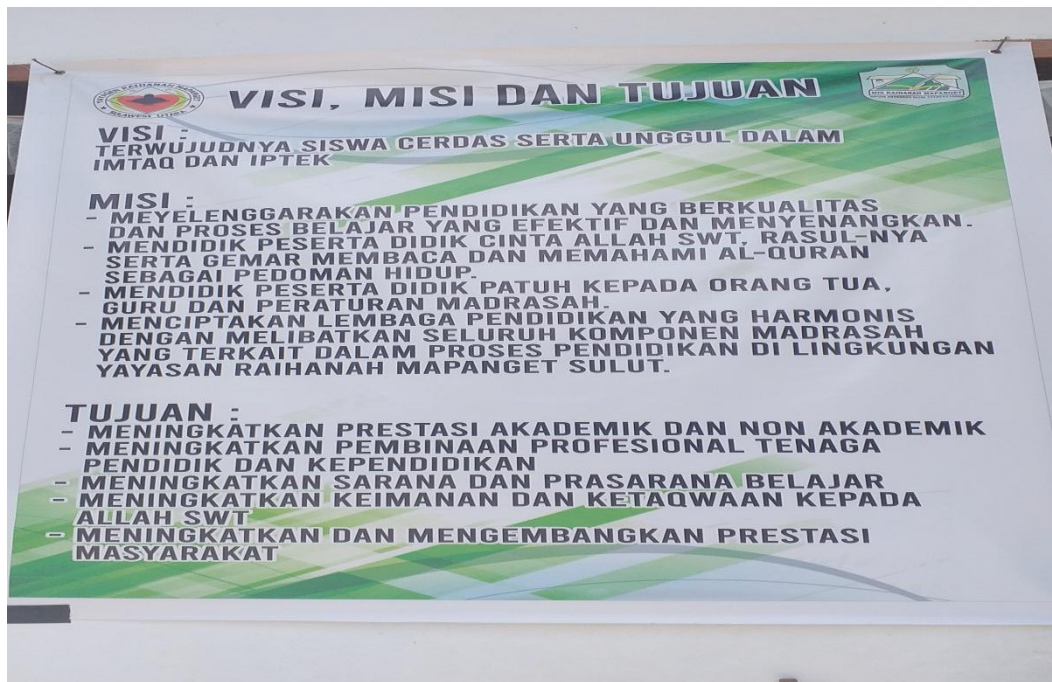
Informan: Wa'alaikummussalam warahmatullahi wabarakaatu



PAPAN NAMA MADRASAH IBTIDAIYAH SWASTA RAIHANAH PANIKI DUA MAPANGET KOTA MANADO



BAGAN STRUKTUR ORGANISASI SEKOLAH/MADRASAH



VISI, MISI DAN TUJUAN MADRASAH IBTIDAIYAH SWASTA RAIHANAH PANIKI DUA MAPANGET KOTA MANADO



RUANG UNIT KESEHATAN SISWA





RUANG LABORATORIUM



WAWANCARA DENGAN KEPALA MADRASAH IBTIDAIYAH SWASTA RAIHANAH PANIKI DUA MAPANGET KOTA MANADO



WAWANCARA DENGAN KETUA YAYASAN MADRASAH  
IBTIDAIYAH SWASTA RAIHANAH PANIKI DUA MAPANGET  
KOTA MANADO



WAWANCARA DENGAN IBU SITI AISYAH, S.Ag





WAWANCARA DENGAN BAPAK IRWANTO KARMOREDJO



WAWANCARA DENGAN IBU SUMARNI IMAN



WAWANCARA DENGAN IBU MULI



WAWANCARA DENGAN WALI MURID IBU RAIHAN





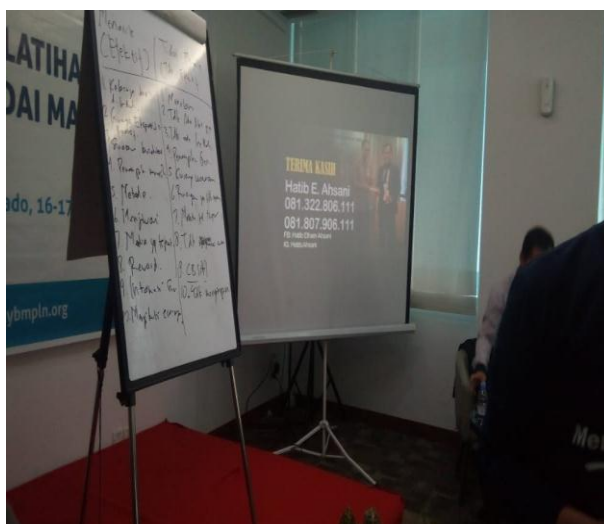
WAWANCARA DENGAN MURID KELAS 6 MADRASAH  
IBTIDAIYAH SWASTA RAIHANAH PANIKI DUA MAPANGET  
KOTA MANADO



KEGIATAN BELAJAR MENGAJAR DI KELAS



PELATIHAN DA'I & GURU MADRASAH BERKARAKTER 16-17  
OKTOBER 2019



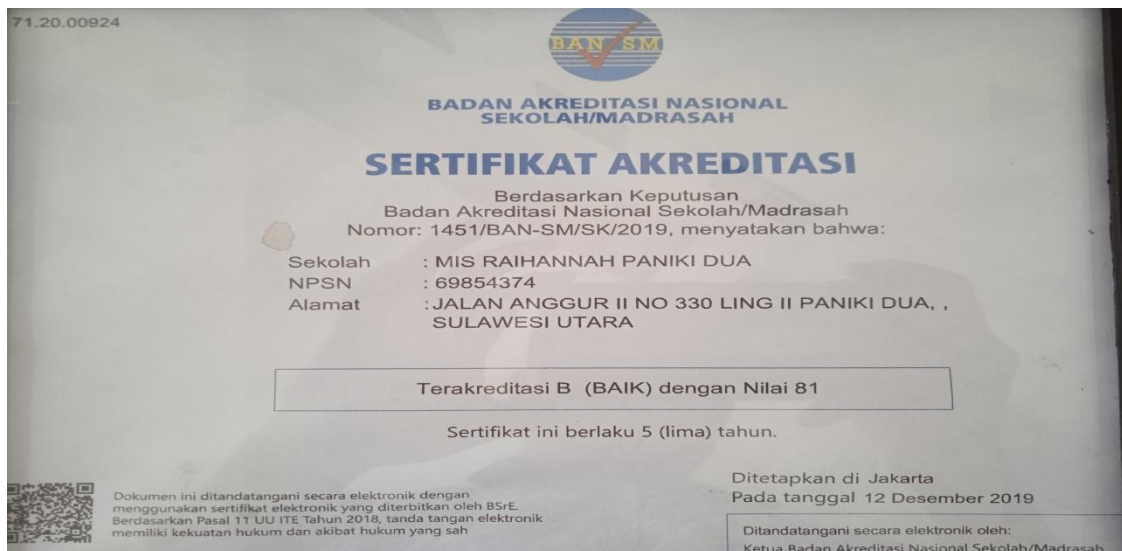
## KONSEP TANDUR

- T = TUMBUHKAN
- A = ALAMI
- N = NAMAI
- D = DEMONSTRASIKAN
- U = ULANGI
- R = RAYAKAN

RUANG PELATIHAN DAN SLIDE MATERI PELATIHAN DA'I &  
GURU MADRASAH



**KEGIATAN KEMENTERIAN AGAMA KOTA MANADO PROGRAM  
KELOMPOK KERJA GURU**



**SERTIFIKAT AKREDITASI MI RAIHANAH PANIKI DUA  
KECAMATAN MAPANGET KOTA MANADO**



### **Identitas Peneliti**

Nama : Muhammad Arqam Gabriel  
NIM : 15.2.4.32  
Tempat Tanggal Lahir : Manado, 12 September 1997  
Jenis Kelamin : Laki-laki  
Agama : Islam  
Status : Belum Menikah  
Alamat : Kampung Petta Barat  
Pendidikan Formal : SD Muhammadiyah Petta Kepulauan Sangihe

MTS Pondok Karya Pembangunan Manado  
MA Pondok Karya Pembangunan Manado

Nama Orang Tua  
Ayah : Abdul Halim Gabriel  
Ibu : Suratna Rabanah  
Anak : Pertama dari dua bersaudara