

**MANAJEMEN PENINGKATAN PROFESIONALITAS TENAGA KEPENDIDIKAN DI
MADRASAH TSANAWIYAH AL-INAYAH MANADO**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Meraih Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI)



Oleh:

DIMAS PRASETYA DAMOGALAD

NIM. 1824058

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) MANADO

1445 H / 2023 M

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

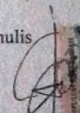
Mahasiswa yang bertanda tangan di bawah ini saya

Nama : Dimas Prasetya Damogalad
NIM : 1824058
Tempat/ TglLahir : Motabang 31 Mei 2000
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Program studi : Manajemen Pendidikan Islam
Alamat : Perkamil, Kel. Malendeng, Jln Camar Atas
Judul : Manajemen peningkatan profesionalitas tenaga kependidikan di Madrasah tsanawiyah Al inayah Manado

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

Manado, 2023

Penulis


Dimas Prasetya
NIM : 1824058

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi yang berjudul "Manajemen peningkatan profesionalitas tenaga kependidikan di MTs Al-Hayah Manado" yang di susun oleh **Dimas prasetya damogalad**, NIM: **1824058**, mahasiswa Program Studi manajemen Pendidikan Islam (MPI) pada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado, telah di perbaiki sesuai dengan koreksi atau masukan oleh Tim Penguji Skripsi dan di pertahankan dalam sidang Munaqasyah yang di selenggarakan pada hari Selasa, tanggal 15 Agustus 2023. Dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Sarjana Pendidikan (S.Pd) dengan beberapa perbaikan.

Manado, Agustus 2023 M
1445 H

DEWAN PENGUJI

Ketua : Dr. Ardianto, M.Pd

(.....)

Sekretaris : Zelan Tamrin Danial, M.Pd

(.....)

Penguji 1 : Dr. Dra. Nurhayati, M.Pd.I

(.....)

Penguji II : Fadhlan Saini, M.Pd

(.....)

Pembimbing 1 : Dr. Ardianto, M.Pd

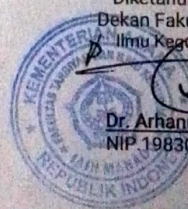
(.....)

Pembimbing II : Zelan Tamrin Danial, M.Pd

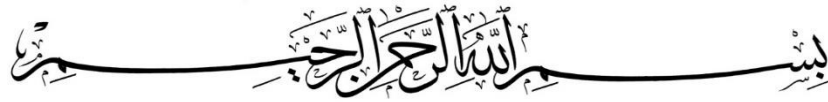
(.....)

Diketahui Oleh:
Dekan Fakultas Tarbiyah dan
Ilmu Keguruan IAIN Manado

Dr. Arhanuddin, M.Pd.
NIP.198301162011811003



KATA PENGANTAR



Alhamdulillahirobbil'alamin, Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan segala rahmat dan **hidayah**-Nya yang tiada batasnya, sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi dengan Judul "**Manajemen peningkatan profesionalitas tenaga kependidikan di MTs Al-Inayah Manado**" sebagai syarat untuk mencapai gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) pada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado, Shalawat teriring salam semoga tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, keluarganya dan para sahabatnya dan semoga sampai kepada kita sekalian umatnya.

Ucapan terima kasih yang tiada tara penulis ucapkan kepada kedua orang tua penulis yang tercinta papa dan mama yang telah berjuang dengan sangat keras untuk mencari nafkah dengan segala pengorbanan serta doa yang tiada henti hentinya mereka panjatkan kepada penulis, mereka yang telah mengasuh serta memberikan yang terbaik memberikan kasih sayang yang tiada batasnya agar mereka bisa melihat anaknya sukses.

Terima kasih kepada Dr. Ardianto, M.Pd. sebagai pembimbing I atas

segala ilmu, dan motivasi nasihat dan bantuan yang telah diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian, tugas akhir hingga menyelesaikan penulisan skripsi ini. Terima kasih juga Zelan Tamrin Danial, M.Pd sebagai pembimbing II serta Penguji 1 Dra.Nurhayati, M.Pd.I dan Penguji II Fadhlani Saini, M.Pd yang selalu memberikan bimbingan, kritik, saran dan motivasi, dan pengetahuan demi sempurnanya skripsi ini.

Tak lupa penulis ucapkan terima kasih dan penghormatan yang tak terhingga kepada:

1. Dr. Ahmad Rajafi, M.HI, selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado.
2. Dr. Edi Gunawan, M.HI, selaku Wakil Rektor 1 Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado.
3. Dr. Salma, M.HI, selaku Wakil Rektor II Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado.
4. Dr. Mastang A. Baba, M.Ag selaku wakil Rektor III Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado.
5. Dr. Arhanuddin, M.Pd.I selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado.
6. Dr. Adri Lundeto, M.Pd.I selaku Wakil Dekan I Bidang Akademik dan

Pengembangan Lembaga, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado.

7. Dr. Dra. Nurhayati, M .Pd.I selaku Wakil Dekan II Bidang Administrasi, Perencanaan dan Keuangan, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado.
8. Dr. Ishak W. Talibo M.Pd.I selaku Wakil Dekan III Bidang Kemahasiswaan dan Kerja Sama, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado.
9. Abdul Muis Daeng Pawero, M.Pd selaku Plt Kaprodi Manajemen Pendidikan Islam dan Sekertaris Prodi Manajemen Pendidikan Islam.
10. Drs. Kusnan, M.Pd selaku Kaprodi Manajemen Pendidikan Islam, periode 2021-2023
11. Seluruh Tenaga Kependidikan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan yang selama ini membantu pemberkasan administrasi mahasiswa IAIN Manado.
12. Seluruh Dosen Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Manado yang selama ini sudah memberikan ilmu dan pengetahuannya kepada penulis.
13. Muhammad Sukri, M.Hi selaku Kepala UPT Perpustakaan Institut

Agama Islam Negeri (IAIN) Manado.

14. Ibu Sumiati Hulio, S.Pd.I selaku kepala sekolah MTs Al-Inayah Manado dan guru-guru yang sudah menjadi responden penulis terhadap penelitian penulis.
15. Kepada Sanak Keluarga yang telah memberikan do'a, semangat, dan motivasi dalam menyelesaikan perkuliahan.
16. Dan kepada saudara tercinta Haikal Damogalad dan Sofia Adzikra Damogalad terimah kasih karena selalu mendukung saya dan mendoakan saya dalam menyelesaikan studi saya.
17. Terima Kasih Kepada Iksal Matta, Tesar Qiun, Zulfikhar, Rizad Beeg, Rahmat Papatungan, Teman- teman sekelas MPI B angkatan 2018 yang telah membantu dan sama-sama dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari skripsi ini masih jauh dari sempurna dikarenakan terbatasnya pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki oleh penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan segala bentuk saran dan masukan yang membangun dari berbagai pihak. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca dan semua pihak khususnya dalam bidang Manajemen Pendidikan

Manado, 2023

Penulis


Dimas Damogalad

NIM: 1824058

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN	ii
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
ABSTRAK	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Batasan Masalah.....	4
C. Rumusan Masalah.....	4
D. Tujuan Penelitian.....	4
E. Pengertian Judul.....	5
F. Penelitian yang Relevan.....	8
BAB II LANDASAN TEORI	12
A. Manajemen tenaga kependidikan.....	12
B. Profesionalitas tenaga kependidikan.....	21
C. Manajemen peningkatan profesionalitas tenaga kependidikan.....	21
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	26
A. Metodologi Penelitian.....	26
B. Waktu dan Tempat Penelitian.....	26
C. Sumber Data.....	27
D. Teknik Pengumpulan Data.....	28

E. Teknik Analisis Data.....	31
F. Keabsahan Data.....	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	35
A. Deskripsi Hasil Penelitian.....	35
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	42
BAB V PENUTUP.....	46
A. Kesimpulan.....	46
B. Saran.....	47
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

4.1 Daftar tenaga kependidikan di MTs Al-Inayah Manado

4.2 Jumlah siswa-siswa di MTs Al-Inayah Manado

4.3 Fasilitas pendukung di MTs Al-Inayah Manado

DAFTAR LAMPIRAN

1. Lampiran Surat Permohonan Izin Penelitian
2. Lampiran Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian
3. Lampiran Gambaran Umum Madrasah
4. Lampiran Surat Pernyataan Wawancara
5. Lampiran Pedoman Wawancara
6. Lampiran Hasil Turnitin
7. Lampiran Dokumen Foto Penelitian
8. Lampiran Daftar Riwayat Hidup

ABSTRAK

Nama : Dimas Prasetya damogalad
NIM : 1824058
Fakultas/Prodi : Tarbiyah / Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Manajemen Peningkatan Profesionalitas
Tenaga Kependidikan di Mts Al-Inayah Manado

Manajemen merupakan suatu proses khas yang terdiri atas tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Agar tujuan pendidikan bisa tercapai yaitu dengan mengoptimalkan kepemimpinan kepala madrasah, karena kepemimpinan kepala madrasah sangat berpengaruh dalam pencapaian tujuan pendidikan. Jadi kepala madrasah juga sangat berperan dalam peningkatan profesionalitas tenaga kependidikan. Yang menjadi potensi bagi tenaga kependidikan di MTs Al-Inayah Manado adalah untuk mengembangkan keprofesionalitasan dalam mengajar maupun mengelola administrasi pendidikan. Tujuan dari penelitian ini adalah 1. Untuk mengetahui manajemen peningkatan profesionalitas tenaga kependidikan di Mts AL-Inayah Manado. 2 Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan Peningkatan Profesionalitas Tenaga Kependidikan di Mts Al-Inayah Manado. 3. Untuk mengetahui bagaimana Evaluasi Peningkatan Profesionalitas tenaga kependidikan di Mts Al-Inayah Manado. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kualitatif pendekatan deskriptif. Subjek penelitiannya meliputi kepala madrasah, wakil kepala madrasah, dan guru mapel ujian nasional. Teknik pengumpulan data adalah dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, kepala madrasah melakukan persiapan dalam pengelolaan para tenaga kependidikan demi tercapainya profesionalitas kerja, kepala madrasah melakukan persiapan dalam peningkatan profesionalitas guru mupun staf tata usaha yaitu dengan melakukan musyawarah atau rapat terhadap para guru terdiri dari kepala madrasah, wakil kepala madrasah, juga para staf dan guru. Kemudian dalam pengarahannya memberikan arahan kepada para guru, dan melakukan pembinaan sekaligus motivasi terhadap para guru, selebihnya para guru akan terjun langsung dalam memberikan pelajaran, memberikan arahan dan memberikan bimbingan kepada peserta didik, kemudian kepala madrasah bertugas melakukan kontroling terhadap peserta didik dan para guru. Adapun kendalanya yaitu kurangnya guru PNS.

Kata Kunci :Manajemen, Profesionalitas, Tenaga Kependidikan

ABSTRACT

Name : Dimas Prasetya damogalad
Students' ID : 1824058
Faculty/Study Program : Tarbiyah / Management of Islamic Education
Judul : Management of Increasing the Professionalism of Educational Personnel at MTs Al-Inayah Manado

Management is a distinctive process consisting of planning, organizing, actuating, and controlling that carried out to determine and achieve predetermined goals through the utilization of human resources and other resources. Educational goals can be achieved by optimizing the leadership of the madrasah principal, because the leadership of the principal is very influential in achieving educational goals. Hence, the principal also plays a very important role in increasing the professionalism of the educational staffs. The potential for educational staffs at MTs Al-Inayah Manado is to develop professionalism in teaching and managing educational administration. The purpose of this study is to find out how the management increases the professionalism of educational staffs at Mts AL-Inayah Manado, to find out how is the improvement of the professionalism of educational staffs at Mts Al-Inayah Manado, to find out how is the evaluation of the professionalism of educational staff at Mts Al-Inayah Manado. The method employed in this research is a qualitative descriptive approach. The research subjects included the madrasah principal, deputy principal, teachers and educational staffs. Data collection techniques are going through by observation, interviews, and documentation. The results indicate that, the madrasah principal makes preparations in the management of educational staff in order to achieve work professionalism, the principal makes preparations in increasing the professionalism of teachers and administrative staffs, namely by holding deliberations or meetings with teachers consisting of the principal, deputy principal, as well as staffs and teachers. Then in the direction of giving directions to teachers, and coaching as well as motivating teachers, the rest of the teachers will be directly involved in giving lessons, giving directions and providing guidance to students, then the principal is tasked with controlling students and teachers. Furthermore, the obstacle is the lack of civil servant teachers.

Keywords: *Management, Professionalism, Education*

MEMVALIDASI	
PENERJEMAH ABSTRAK	
SKRIPSI	
TESIS	
NOMOR :	372
TANGGAL :	7/8/2023
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI MANADO	
KELAPA UPE	
	
M. Horni Muzarak, M.Pd.I	

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana yang dilakukan masyarakat dan pemerintah melalui kegiatan bimbingan pengajaran dan atau latihan, yang berlangsung dilaksanakan di sekolah atau lembaga pendidikan dan atau di luar sekolah yang tujuannya untuk mempersiapkan para peserta didik untuk dapat memainkan peranan dalam berbagai lingkungan hidup secara tepat pada masa yang akan datang. manajemen merupakan hal yang sangat penting dalam semua tatanan dalam kehidupan. dengan manajemen sistem yang ada dalam organisasi akan terlaksana dengan baik, terarah dan berjalan dengan maksimal. penerapan sistem manajemen yang baik dan benar dalam satuan pendidikan bisa mencerminkan kualitasnya Pendidikan dan bermutunya pendidikan dalam satuan tersebut. peran manajemen terutama di negara indonesia merupakan titik sentral terhadap keberlangsungannya Pendidikan agar dapat mewujudkan tujuan yakni pemanfaatan sumber daya manusia terutama tenaga kependidikan sebagai aspek pengelola pendidikan. Untuk mencapai tujuan tersebut dalam konsep manajemen perlunya perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi yang matang sehingga dapat mencapai sasaran atau target yang telah direncanakan sebelumnya. Seperti yang tertuang dalam undang-undang yang menjadi aturan dasar dalam negara indonesia, pemerintah mencantumkan dan merumuskan dalam undang-undang republik Indonesia No 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional yang menjelaskan bahwa pendidikan dilakukan agar mendapatkan tujuan yang diharapkan bersama yaitu: "Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi

manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan yang maha esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab”¹

Dari penjelasan pendidikan yang telah dijelaskan dalam Undang-undang RI No. 20 tahun 2003 sangatlah jelas bahwa Pendidikan bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Dalam mewujudkan tujuan tersebut dibutuhkan aspek manajerial yang mengatur dan mengelola pendidikan sehingga dapat menciptakan pendidikan yang berkualitas sehingga dengan kualitasnya Pendidikan tersebut mampu melahirkan generasi yang bisa bersaing baik skala nasional maupun internasional dalam hal pendidikan tersebut. Dalam pengelolaan pendidikan yang baik maka perlunya tenaga atau ahli dalam melaksanakan tugas sebagai pengelola Pendidikan tersebut dan tenaga kerja kependidikan merupakan aspek yang penting dalam suksesnya mencapai tujuan pendidikan seperti yang disebutkan dalam undang-undang yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa suksesnya pendidikan tersebut bergantung dari aspek ataupun komponen yang menjadi sistem internalnya dalam pendidikan dalam hal ini perlunya pemanfaatan tenaga kependidikan dalam satuan pendidikan.

يُدَبِّرُ الْأُمُورَ مِنَ السَّمَاوَاتِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يُعْرِجُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ كَانَ مِقْدَارُهُ أَلْفَ سَنَةٍ مِمَّا تَعُدُّونَ

Artinya " *Dia mengatur segala urusan dari langit ke bumi, kemudian (urusan) itu naik kepada-Nya dalam satu hari yang kadarnya (lamanya) adalah seribu tahun menurut perhitunganmu. (Q.S As-Sajadah : 5)*²

Dari ayat di atas bahwa Allah SWT, merupakan pengatur alam semesta akan tetapi, sebagai khalifah di bumi ini manusia harus mengatur dan mengelola bumi

¹ Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, Tentang *Sistem Pendidikan Nasional*, (Jakarta: 2003)

² Kementrian Agama RI, *latjanah penafsiran mushaf Al-Qur'an ;Al-Quran dan Terjemahan Edisi Keluarga*, Jakarta selatan ; Alfaith Qur'an, 2012. 465.

dengan sebaik-baiknya sebagaimana Allah SWT alam rasa ini.

Maka dari itu perlunya konsep manajemen untuk menata dan mengatur semua yang ada di lembaga maupun instansi yang berada di lembaga pendidikan tersebut. begitu pentingnya peran tenaga kependidikan sebagai pengelola dalam administrasi pendidikan dan menjadi faktor yang menarik perhatian para masyarakat guna untuk mendapatkan kualitas pendidikan baik dan benar. Hal ini akan membawa konsistensi bahwa setiap tenaga kependidikan harus lebih meningkatkan kualitas kinerjanya demi mewujudkan Pendidikan yang optimal dan mudah dipahami masyarakat terutama dalam hal profesionalitas sebab dengan tenaga kerja kependidikan yang professional bisa dengan mudah mencapai tujuan dan dapat terpenuhi volume kinerja yang terarah pada tujuan tersebut.³

Manajemen merupakan suatu proses khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

Dengan kata lain tenaga administrasi sekolah ini bertugas sebagai pendukung berjalannya proses pendidikan di sekolah melalui layanan administratif guna terselenggaranya proses pendidikan yang efektif dan efisien di sekolah.⁴ Manajemen merupakan suatu proses khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

Dalam meningkatkan kualitas madrasah terdapat beberapa hal yang

³ Mulyasa. E, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2011), h. 26

⁴ Mulyono, *Manajemen Administrasi dan Organisasi Pendidikan* (Yogyakarta: Ar Ruzz, 2008), h. 10

menjadi dasar dalam meningkatkan kualitas Pendidikan yakni: disiplin dan berperilaku baik bagi sesama tenaga pendidik di sekolah, iklim budaya sekolah (mudah beradaptasi dilingkungan sekolah/madrasah), dan menurunnya perilaku nakal peserta didik. Oleh karena itu, tenaga kependidikan bertanggung jawab dalam meningkatkan kualitas Pendidikan tersebut dan dapat membantu pemimpin madrasah terhadap menurunnya tingkat kriminalitas peserta didik dan dapat menciptakan suasana pembelajaran yang baik. Sebagaimana dikemukakan dalam undang-undang yang di sahkan pemerintah yakni peraturan pemerintah tentang tenaga kependidikan nomor 28 tahun 1992 pasal 3 yang berbunyi: “tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri secara langsung dalam penyelenggaraan pendidikan”. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tenaga kependidikan mempunyai kedudukan yang teramat penting dalam tatanan masyarakat, dan masyarakat yang dimaksudkan bukan hanya sebatas masyarakat pada umumnya namun masyarakat yang berada dalam naungan instansi tersebut dan membantu melaksanakan tujuan yang telah ditetapkan.

Di zaman modern seperti sekarang ini ilmu pendidikan dan ilmu teknologi semakin berkembang begitupula dengan masyarakatnya. Oleh sebab itu dunia pendidikan selalu mengalami perubahan sesuai dengan tuntutan perkembangan kehidupan masyarakat. Maka dari itu kemahiran terutama dalam bidang administrasi Pendidikan juga harus dioptimalkan dan tenaga kependidikan harus professional dan menekuni bidang tersebut karena sudah menjadi tugas tenaga kependidikan yang mengelola dan mengatur perangkat administrasi Pendidikan.

Madrasah Tsanawiyah Al-Inayah Manado (MTs Al-Inayah) Manado adalah salah satu sekolah yang menerapkan sistem pendidikannya secara islami sama seperti sekolah ataupun madrasah pada umumnya. Madrasah tsanawiyah Al-Inayah berlokasi di kota Manado, Sulawesi Utara, dan MTs Al-Inayah Manado juga salah satu instansi di bawah naungan langsung oleh Kementrian Agama dan salah satu lembaga pendidikan dengan Jenjang Madrasah/SMP yang berada di

kota Manado. Dalam observasi awal peneliti melakukan atau menganalisa semua aktivitas kegiatan terutama aktivitas yang dilakukan tenaga kependidikan di sekolah tersebut, mulai dari pelayanan peserta didik baru, melengkapi administrasi madrasah, dan terdapat sikap maupun perbuatan yang kurang profesional dalam menjalankan tugas sehingga peneliti mendapatkan masalah yang perlu ditindak lanjuti terutama dari segi profesional Tenaga Kependidikan (TU) masih perlunya perbaikan dan peningkatan *skill* terutama dalam bidang administrasi untuk lebih baik lagi, sebab terlaksanannya tujuan pendidikan bukan hanya bagaimana aspek mengamplifikasikan pengetahuan terhadap anggota masyarakatnya, akan tetapi dilihat dari komponen-komponen yang profesional dan ahli dalam mengembangkan serta mengelola kualitas Pendidikan dalam satuan pendidikan itu sendiri. Profesionalitas menjadi salah satu aspek yang sangat penting karena dengan profesionalitas individu dapat dipercaya, ahli, dalam mengerjakan sesuatu dengan baik dan benar, sehingga individu tersebut dapat dipercaya dalam mengerjakan sesuatu dan layak dalam keahlian ataupun profesinya. Maka dari itu peneliti memfokuskan penelitiannya ke manajemen peningkatan profesionalitas tenaga kerja kependidikan agar penelitian tersebut dapat terealisasi dengan mudah dipahami, dan tidak mempersulit baik penulis maupun aspek lain yang menjadi factor pendorong. Dalam penelitian kali ini peneliti menyarankan perlunya melakukan perencanaan dan pengontrolan pengorganisasian, terutama di MTs Al-Inayah yang menjadi tempat peneliti kiranya perlu ditingkatkan kembali aspek aspek agar dapat mencapai tujuan maupun visi misi sekolah dengan baik. Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis lebih tertuju untuk meneliti lebih lanjut lagi tentang manajemen peningkatan profesionalitas tenaga kependidikan.

B. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Batasan dalam penelitian ini yaitu Manajemen peningkatan profesionalitas tenaga kependidikan pelaksanaanya di MTs Al-Inayah Manado.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembahasan dan penjelasan latar belakang di atas maka peneliti akan mengkaji tentang manajemen peningkatan profesionalitas tenaga kependidikan di Mts Al-Inayah manado

1. Bagaimana perencanaan peningkatan profesionalitas tenaga kependidikan di Mts AL-Inayah Manado?
2. Bagaimana pelaksanaan peningkatan profesionalitas tenaga kependidikan di Mts Al-Inayah Manado?
3. Bagaimana Evaluasi peningkatan profesionalitas tenaga kependidikan di Mts Al-Inayah Manado?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah di atas maka yang menjadi pokok tujuan dan kegunaan penelitian yaitu :

1. Untuk mengetahui bagaimana manajemen peningkatan profesionalitas tenaga kependidikan di Mts AL-Inayah Manado
2. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan peningkatan profesionalitas tenaga kependidikan di Mts Al-Inayah Manado.
3. Untuk mengetahui bagaimana Evaluasi peningkatan profesionalitas

tenaga kependidikan di Mts Al-Inayah Manado

Manfaat Penelitian

a. manfaat teoritis

kegunaan penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebagai bahan bacaan yang bisa menambah ilmu pengetahuan yang terkait tentang Manajemen peningkatan profesionalitas tenaga kependidikan di MTs Al Inayah Manado.

b. manfaat praktis

1. Bagi penulis

Diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan dapat menambah wawasan penulis tentang segala sesuatu yang berkaitan Manajemen peningkatan profesionalitas tenaga kependidikan di MTs Al Inayah Manado.

2. bagi tenaga kependidikan

Menjadikan bahan rujukan dan menambah pengetahuan dan skil dari masing-masing profesi, menjadikan guru maupun tenaga kependidikan untuk lebih professional serta tanggung jawab dalam satuan pendidikan.

D. Definisi Operasional

Agar tidak terjadi kesamaan pendapat dan kesalahan penafsiran dalam hal pengertian judul dari pembaca dalam memahami maksud yang terkandung dalam judul, maka penulis memberikan pengertian sesuai yang penulis maksudkan dalam penulisan ini antara lain :

1. Manajemen

Kata manajemen berasal dari bahasa Inggris yakni "*to manage*" yang berarti mengontrol, mengkoordinir, dan mengelola. Sedangkan menurut salah satu pakar yang bernama Malayu P. Hasibuan mengatakan bahwa manajemen ialah suatu ilmu yang mempelajari bagaimana individu memanfaatkan sumber daya manusia (SDM) untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan dalam konsep manajemen terdapat beberapa komponen yang menjadi bagian inti dari manajemen itu sendiri antara lain; *planning, organizing, actuating* dan *controlling* atau (POAC) yang menjadi dasar manajemen. Dari komponen-komponen tersebut manajemen dapat terlaksana dengan efektif dan efisien sehingga pencapaian tujuan dapat tercapai. Uraian di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa manajemen merupakan suatu cabang ilmu yang mempelajari bagaimana cara seorang leader atau pemimpin mengendalikan, atau mengorganisir suatu lembaga yang di bawah kepemimpinannya sehingga dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien.⁵ Sedangkan menurut pakar lainnya yakni:

1. Marry Parker Follett, mengatakan bahwa manajemen ialah seni sebab untuk mengatur dan memanfaatkan tenaga manusia memerlukan keahlian dan pengetahuan yang kreatif dan tertentu.⁶
2. Menurut Henry Fayol manajemen mengandung gagasan lima fungsi utama

⁵Hikmat, *Manajemen Pendidikan*, (Pustaka Setia –Bandung: 2009), h. 1

⁶Kh. U. Saefullah, *Dasar Dasar Manajemen Pendidikan Islam*, (Pustaka Setia-Bandung: 2012) h. 2

yaitu, merancang, mengorganisasi, memerintah, mengoordinasi, dan mengendalikan. sedangkan fungsi manajemen adalah elemen elemen dasar yang akan selalu ada dan melekat di dalam proses manajemen yang akan dijadikan acuan oleh manajer dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan

2. Profesionalitas

Profesionalitas merupakan sikap yang lahir dari keyakinan terhadap pekerjaan yang dipegang sebagai sesuatu yang bernilai tinggi sehingga dicintai secara sadar, dan hal tersebut nampak dari upaya yang terus menerus dan berkelanjutan dalam melakukan perbaikan yang tiada henti. Profesionalisme tenaga kependidikan saat ini sangat dibutuhkan sebagai upaya mewujudkan kualitas dan kuantitas Pendidikan yang baik, karena kerja profesional itu sendiri dapat menciptakan kinerja yang unggul.⁷

Profesionalitas menunjuk kepada komitmen para anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dan terus menerus mengembangkan strategi strategi yang digunakannya dalam melakukan pekerjaan yang sesuai dengan profesinya.⁸

Dalam Undang-undang SISDIKNAS nomor 20 Tahun 2003 Bab I Pasal I di sebutkan bahwa "Tenaga kerja kependidikan adalah anggota masyarakat yang megabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan Pendidikan".⁹ Pengertian ini tentu masih bersifat umum, mencakup pengertian penyelenggaraan pendidikan yang berlangsung dilingkungan keluarga, masyarakat dan sekolah. Dalam konteks sistem pendidikan nasional tenaga kependidikan yang dimaksud adalah anggota masyarakat dengan kriteria dan standar pendidikan, seperti pendidik, kepala sekolah, pengawas, laboran, pustakawan, peneliti, dan tenaga

⁷ Sri haryati, "*Tentang Menciptakan Kinerja yang Ungul*". (CV BANDUNG- 2016) h.7

⁸ Haryati, "*Tentang Meningkatkan Profesional dan Mengembangkan Strategi Strategi pekerjaan yang sesuai dengan porsinya*", (bandung: CV Pustaka Setia, 2013), h.4

⁹ *Undang undang, SISDIKNAS Ri Nomor 20 tahun 2003, hal.5*

teknis administrasi penyelenggara Pendidikan.¹⁰ Adapun tugas pokoknya adalah:

1. Melakukan pengelolaan/pengembangan disatuan pendidikan atau Institusi
2. Pengembangan sebagai bagian dari Pendidikan untuk merespon perubahan
3. Pengawasan, sebagai Proses pertanggung Jawaban Profesi dan Satuan Pendidikan.¹¹

Adapun pengertian lain yang dikemukakan oleh para pakar antara lain seperti yang dikatakana oleh ahli yang bernama ahmad tafsir, yang mengutip pendapat Muchtar Luthfi, mengatakan bahwa seseorang disebut profesional bila memenuhi beberapa kriteria yang menjadi penguat untuk nantinya dijadikan dasar akan keterampilan yang dimiliki, antara lain:

Profesi harus mengandung keahlian/skill artinya harus didasari oleh suatu keahlian yang telah didapatkan lewat bimbingan atau edukasi baik secara akademisi/pendidikan maupun otodidak. Profesi dipilih dan dijadikan bagian dari kehidupan manusia yang menjadi ciri khas dan pembeda bahwasanya setiap individu memiliki satu bahkan lebih keahlian khusus yang ada di dalam diri manusia itu sendiri, dan profesi tetap akan ada selama manusia masih ada di muka bumi dikarenakan telah menjadi *lifestyle* / gaya hidup dari manusia, dan mulai menjadi norma sosial di tatanan kehidupan. profesi memiliki teori yang dimana menjadi penguat, referensi, yang universal. dalam artianya bahwa profesi ini dijalani dengan aturan-aturan yang jelas dan profesi itu bersifat public yang dimana semua kalangan memiliki yang namanya profesi/keahlian. dalam profesi tersebut terkandung beberapa komponen yakni kecakapan diagostik, dan kompetensi aplikatif, dan profesi mempunyai kode etik serta klien yang jelas.¹²

Friedson dalam Syaiful Sagala, mengatakan bahwa profesionalisme sebagai komitmen untuk ide-ide profesional dan karir. Secara operatif

¹⁰ Murip Yahya. *Profesi Tenaga Kependidikan*, (Bandung: Pustaka setia, 2013), hal. 18

¹⁰ Murip Yahya, *Profesi Tenaga Kependidikan*, Hal. 20-21.

¹¹ Murip Yahya, *Profesi Tenaga Kependidikan*, Hal. 20-21.

profesionalisme memiliki aturan dan komitmen untuk memberi definisi jabatan keilmuan teknik dan jabatan yang akan diberikan pada pelayanan masyarakat agar secara khusus pandangan-pandangan jabatan dikoreksi secara keilmuan dan etika sebagai pengukuhan terhadap profesionalisme. profesionalisme tidak dapat dilakukan berdasarkan perasaan, kemampuan, pendapat, atau semacamnya, tetapi benar-benar dilandasi oleh pengetahuan secara akademik.¹³

3. Tenaga kependidikan

Dalam undang-undang sistem pendidikan nasional nomor 20 tahun 2003 Bab I pasal I disebutkan bahwa " tenaga kerja kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan Pendidikan".¹⁴ Pengertian ini tentu masih bersifat umum, mencakup pengertian penyelenggaraan pendidikan yang berlangsung di lingkungan keluarga, masyarakat, dan sekolah. Orang tua juga disebut sebagai tenaga kependidikan bagi anak-anaknya di lingkungan rumah dan untuk Kiai, dan Ustadz sebagai tenaga kependidikan di pesantren/madrasah. Dalam konteks sistem pendidikan nasional tenaga kependidikan yang dimaksud merupakan anggota masyarakat dengan kriteria dan standar tertentu diangkat untuk menunjang penyelenggaraan proses pendidikan pada satuan pendidikan, seperti pendidik, kepala sekolah, pengawas, laboran, pustakawan, peneliti, dan tenaga teknis administrasi penyelenggara pendidikan.¹⁵

Untuk menunjang dan demi terwujudnya Pendidikan yang bermutu dalam satuan pendidikan tenaga kependidikan diberikan tugas yang menjadi focus utama tenaga kependidikan yakni seperti yang tertuang dalam peraturan perundang undangan Indonesia, yakni "tugas pokok tenaga kependidikan tertuang

¹³ Syaiful Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, (Bandung: Albeta CV, 2008), Hal 199.

¹⁴ Undang-undang SISDIKNAS RI Nomor 20 tahun (2003), hal 5.

¹⁵ Murip Yahya, *Profesi Tenaga Kependidikan*, (Bandung: Pustaka setia, 2013), hal 18.

dalam undang-undang sistem pendidikan nasional nomor 20 tahun 2003 Bab XI pasal 39 ayat 1 yang menyebutkan bahwa tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis, untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan".¹⁶ Sekalipun demikian tidak berarti bahwa dalam pelaksanaannya terpisah, tetapi setiap tenaga kependidikan bertugas secara umum sebagai berikut:

1. Menjalankan tugas administrasi
2. Melakukan pengelolaan sebagai pengembangan satuan pendidikan atau institusi
3. Melakukan pengawasan, sebagai bagian dari proses pertanggung jawaban profesi dan satuan Pendidikan.

Dari uraian tugas tenaga kependidikan tersebut maka bisa disimpulkan bahwasanya tugas tenaga kependidikan ialah melaksanakan pengelolaan dan pengembangan Pendidikan dalam satuan Pendidikan di tempat ia bekerja dan sebagai penunjang berkualitasnya Pendidikan dalam satuan Pendidikan, tenaga kependidikan lebih meningkatkan skil dan juga pengetahuannya dalam administrasi Pendidikan dan bukan hanya pengetahuan dan skil namun professional dari tenaga kependidikan tersebut harus memadai sebagai mana mestinya dan pada dasarnya seluruh aspek dalam satuan Pendidikan pun harus professional sehingga dengan professional tersebut aspek-aspek yang ada dalam satuan pendidikan dapat berjalan dengan baik dan berhasil menjalankan tugasnya sesuai peraturan yang berlaku dan untuk menjalankan ataupun mengelola satuan pendidikan itu sendiri. Dalam satuan Pendidikan itu sendiri bukan hanya kualitas dari Pendidikan yang harus ditingkatkan namun

¹⁶Undang-Undang SISDIKNAS Nomor 20 Tahun (2003, *Tentang Tugas Tenaga Kependidikan Sebagai Pengelola Administrasi Pendidikan*), hal 5.

suasana ataupun situasi dan kondisi bagi sesama rekan kerja harus lebih ditingkatkan sehingga Pendidikan yang ada dalam instansi tersebut dapat terealisasi dengan baik dan benar. Tenaga kependidikan pun berhak menciptakan suasana ataupun kondisi yang baik dalam tugas maupun pekerjaannya yakni sebagai berikut:

- a. Menciptakan suasana Pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis.
- b. Mempunyai komitmen secara professional untuk meningkatkan mutu Pendidikan
- c. Memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.¹⁷

E. Penelitian yang relevan/penelitian terdahulu

1. Moh. Syarif Papatungan, (2020) Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan Profesionalisme Guru di SD Negeri 4 Maelang Kecamatan Sang tumbolang Kabupaten Bolaang Mongondow, skripsi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Manado. Dalam penelitian ini peneliti melihat beberapa persamaan dan perbedaan. Persamaan penelitian ini yakni dari aspek definisi manajemen dan profesionalisme yang menjadi rujukan dalam penelitian ini. Sedangkan perbedaan yaitu permasalahan dalam penelitian tempat pelaksanaan penelitian dan hasil penelitian yang di dapat.¹⁸

¹⁷Nursya'adah Ginting, *Profesionalisme Tenaga Kependidikan dalam Pelaksanaan Administrasi Pendidikan* (Skripsi: Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatra utara;2019), hal, 19-20

¹⁸ Moh Syarif Papatungan, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SD Negeri 4 Maelang Kecamatan Sang Tombolang Kabupaten Bolaang Mongondow* (Skripsi: Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Manado; 2020

2. Toni Hadisusanto, (2020) Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MA AN-NUR Lolak, Skripsi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Manado. Dalam penelitian ini peneliti melihat beberapa persamaan dan perbedaan terutama tentang profesionalisme dan tempat penelitian yang dilaksanakan. Sedangkan persamaan yakni mengenai profesionalisme yang menjadi faktor persamaan dalam penelitian ini.¹⁹

3. Yolanda Pusung, (2020) Manajemen Tenaga Kependidikan di MTs Negeri Kotamobagu, Skripsi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan ilmu keguruan IAIN Manado. Dalam penelitian peneliti melihat beberapa persamaan dengan data ataupun referensi yang terkait yakni persamaan permasalahan yang sama terkait profesionalitas tenaga kependidikan. Berbeda dari penelitian ini peneliti lebih mengoptimalkan profesionalitas dari tenaga kependidikan. Dalam penelitian kali ini peneliti menggunakan jenis penelitian

kualitatif yang sama dengan jenis penelitian sebelumnya, dan terdapat perbedaan juga dari segi tempat penelitian yakni penelitian sebelumnya di MTs Negeri Kotamobagu sedangkan peneliti tempat penelitiannya di MTs Al-Inayah Manado.²⁰

¹⁹ Toni Hadi Susanto, 2021 *Peran Kepala Madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MA AN-NUR Lolak* (Skripsi: Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Manado;2020)

²⁰Yolanda Pusung, *Manajemen Tenaga Kependidikan di MTs Negeri Kotamobagu*, (Skripsi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas tarbiyah dan ilmu keguruan IAIN Manado; 2020)

BAB II LANDASAN TEORI

A. Manajemen Tenaga Kependidikan

Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan didefinisikan sebagai suatu keseluruhan proses pengelolaan terhadap pendidik dan kependidikan sehingga tenaga pendidik dan kependidikan memiliki kompetensi dan kualifikasi yang sesuai dengan tuntutan kerja mereka secara professional. Menurut salah satu pakar yang bernama Endang Herawan dan Nani menyatakan bahwa “manajemen tenaga pendidik dan kependidikan adalah aktivitas yang harus dilakukan mulai dari tenaga pendidikan dan kependidikan agar bisa masuk dalam organisasi Pendidikan maupun instansi pendidikan sampai akhirnya diberhentikan dalam lembaga/pensiun yang menjadi aturan mutlak disetiap lembaga pendidikan dan lain-lain.”²¹

Kegiatan ini mencakup proses perencanaan sumber daya manusia (SDM), perekrutan, seleksi, penempatan, pemberian kompensasi, penghargaan Pendidikan, dan latihan pengembangan /pemberhentian.²²

Menurut peraturan perundang undangan pemerintah nomor 38 tahun 1992 menjelaskan tentang fungsi kependidikan, yakni pendidik, pengelola, satuan Pendidikan, pengawas dan peneliti, pengembang pustakawan dan teknisi sumber belajar. Kemudian dijelaskan juga tentang pendidik yang fungsinya sebagai pengajar (Guru) pembimbing (konselor/penyuluh) pelatih/instruktur, pamong dan tutor.²³

²¹Cindy Liasna Ginting, *Implementasi manajemen Tenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Hifzil Qur'an*, (Skripsi: Manajemen Pendidikan Islam; 2017), hal 28

²²Jaja, amirullah, *Implementasi manajemen Tenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Hifzil Qur'an*, (Skripsi: Manajemen Pendidikan Islam; 2017), hal, 33.

²³Ibrahim bafadal, *Peningkatan Profesionalime Guru Sekolah Dasar*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2004) hal, 14

Penegasan tentang tenaga kependidikan dalam peraturan yang disebutkan tadi mengisyaratkan bahwa tenaga kependidikan memiliki *Spectrum* atau Jangkauan yang luas dalam instansi/lembaga pendidikan karena dengan beberapa fungsi yang sudah menjelaskan bahwa tenaga kependidikan tidak hanya berperan dalam bidang tertentu saja melainkan memiliki keluasan dalam bidangnya. oleh karena itu peran dan tugas maupun tanggung jawab, wewenang/kekuasaan tenaga kependidikan sifatnya sangat strategis dalam mencapai target atau tujuan pendidikan dan pembelajaran yang telah ditetapkan.

Manajemen tenaga kependidikan atau manajemen personalia pendidikan bertujuan untuk mendayagunakan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang ditargetkan, namun tetap dalam kondisi yang menyenangkan, sehubungan dengan itu, fungsi personalia yang harus dilakukan oleh pemimpin adalah menarik atau mengembagkan dan memotivasi personil maupun kelompok dalam lembaga/instansi yang diembaninya yang bertujuan untuk mencapai visi dan misi yang telah ditentukan dan membantu bawahannya untuk mencapai posisi dan standar perilaku, memaksimalkan perkembangan karir tenaga kependidikan, serta menyelaraskan tujuan individu ataupun oraganisasi.²⁴

Manajemen tenaga kependidikan atau manajemen personalia pendidikan bertujuan untuk mendayagunakan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang ditargetkan, namun tetap dalam kondisi yang menyenangkan, sehubungan dengan itu, fungsi personalia yang harus dilakukan oleh pemimpin adalah menarik atau mengembagkan dan memotivasi personil maupun kelompok dalam lembaga/instansi yang diembaninya yang bertujuan untuk mencapai visi dan misi yang telah ditentukan dan membantu bawahannya untuk mencapai posoisi dan standar

²⁴Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya: 2004)), hal. 42

perilaku, memaksimalkan perkembangan karir tenaga kependidikan, serta menelaraskan tujuan individu ataupun organisasi.²⁵

Kemudian pelaksanaan manajemen tenaga kependidikan terkhususnya di Indonesia sedikitnya membahas tujuh kegiatan utama, yaitu perencanaan tenaga kependidikan, pengadaan tenaga kependidikan, pembinaan dan pengembangan tenaga kependidikan, mempromosikan atau mutasi, pemberhentian tenaga kependidikan, kompensasi, dan penilaian tenaga kependidikan. Semua kegiatan utama itu dilakukan dengan baik dan benar agar apa yang diharapkan bisa tercapai dengan terdianya tenaga tenaga kependidikan yang diperlukan dengan kualifikasi dan kemampuan, *skill* yang memadai serta dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan berkualitas.²⁶

Dari beberapa pernyataan di atas tadi dapat disimpulkan bahwa manajemen tenaga kependidikan merupakan keseluruhan proses pengelolaan terhadap pendidik dan kependidikan sehingga tenaga pendidik dan kependidikan memiliki kompensasi dan kualifikasi atau standar yang sesuai dengan tuntutan kerja mereka secara professional, dan tidak hanya berperan dalam satu bidang saja akan tetapi bisa menyesuaikan/menyeimbangkan beberapa bidang lainnya sehingga tenaga pendidik maupun kependidikan tidak hanya berporos pada lingkungan Pendidikan

1. Tugas Tenaga Kependidikan

Menurut Pasal 39 ayat 1 menjelaskan tentang undang undang sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas) Nomor. 20 tahun 2003 yang berbunyi "Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang

²⁵Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya: 2004)), hal. 42

²⁶Cindy Iasna Ginting, *Implementasi Manajemen Tenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Hifzhil Qur'an*, (Skripsi; Manajemen Pendidikan Islam: 2017), hal, 29.

proses pendidikan pada satuan pendidikan tersebut.²⁷

Dari uraian di atas dapat disimpulkan tentang tugas tenaga kependidikan itu sebagai penunjang proses pendidikan pada satuan lembaga pendidikan dan tenaga kependidikan berkontribusi sehingga dapat mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

2. Perencanaan Tenaga Kependidikan

Perencanaan merupakan salah satu aspek yang memiliki peranan penting dalam menciptakan masa depan pendidikan di Indonesia yang mampu menyelenggarakan layanan prima pendidikan nasional sehingga mampu membentuk insan cerdas dan komprehensif. Disamping itu, perencanaan dalam rana Pendidikan menjadi aspek yang paling mendasar untuk memajukan Pendidikan yang berkualitas sehingga dengan perencanaan tersebut Pendidikan yang akan mudah terselenggarakan dan di aplikasikan ke masyarakat untuk mencapai tujuan ataupun visi dan misi Pendidikan itu sendiri.

Disamping itu, perencanaan merupakan hal atau strategi yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai dan selalu mempertimbangkan potensi dan peluang yang dimiliki serta mengantisipasi terhadap problem yang akan dihadapi dan mampu menuntun pada diagnosa yang tepat dan objektif. Selain itu perencanaan, strategik, juga akan memberikan komitmen pada aktivitas dan kegiatan di masa yang akan datang sehingga organisasi mampu menyiapkan perubahan secara produktif dalam menghadapi perubahan pada

²⁷ Undang-undang RI nomor 20 tahun 2003, *SISDIKNAS dan Peraturan Pemerintah Tahun 2010 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Serta Wajib Belajar*, (Bandung: Citra Umbara), hal. 21

lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan perkembangan yang sangat cepat dalam era informasi dan globalisasi.²⁸

Penyusunan strategi sekolah bukan sekedar program atau rencana yang sederhana, strategi sekolah ialah rencana besar yang memadukan seluruh aspek mendasar yang telah tersusun dan terencana, sehingga dapat mencapai sasaran atau target yang di rencanakan dan mencapai tujuan yang telah.

Dalam dunia pendidikan hakikat yang tersirat dalam strategi sekolah adalah mengubah kondisi agar berpihak kepadanya, dengan menentukan kapan saat tepat untuk mengambil keputusan dan kebijakan serta menentukan batas-batas keputusan yang dapat ditoleransi. inilah pola berpikir strategis tenaga ahli perencana pendidikan di sekolah maupun pada pemerintah provinsi dan kabupaten/kota dalam memajukan Pendidikan yang dimana tanggung jawab diberikan kepadanya. prinsip dan perencanaan yang disusunnya adalah memenangkan persaingan, untuk itu tenaga ahli perencana pendidikan tersebut selalu berpikir strategis, memiliki fleksibilitas rasional, mampu mengambil keputusan berupa reaksi yang bersifat realistis terhadap tuntutan mutu Pendidikan.

Perencanaan pendidikan pada pemerintahan provinsi dan kabupaten/kota serta perencana sekolah sebagai tenaga kependidikan pada setiap satuan pendidikan adalah penyedia informasi Pendidikan di pemerintah daerah dan di sekolah. Kegiatan perencanaan selalau dianggap merupakan kegiatan rutin tahunan dan dapat dikerjakan dengan cara yang sederhana, karena secara umum program sekolah berjalan seperti apa yang direncanakan oleh masing

²⁸Cindy Iasna Ginting, *Implementasi Manajemen Tenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Hifzhil Qur'an*, (Skripsi; Manajemen Pendidikan Islam: 2017), hal.30

masing sekolah.²⁹

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa perencanaan tenaga kependidikan adalah aspek yang memiliki peranan penting dalam menciptakan masa depan yang cerah pendidikan terkhususnya di indonesia yang mampu menyelenggarakan layanan prima pendidikan nasional sehingga mampu membentuk insan cerdas dan komprehensif yang mampu bersaing baik skala nasional maupun internasional.

3. Manajemen Tenaga Kependidikan di Madrasah

Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan tenaga kependidikan sebagai pengelola dan pengontrol sistem yang ada dalam satuan Pendidikan. Dalam hal ini peningkatan produktivitas dan potensi kinerja dapat dilakukan dengan meningkatkan perilaku tenaga kependidikan di sekolah melalui aplikasi berbagai konsep dan teknik manajemen personalia modern.

Manajemen tenaga kependidikan di sekolah mempunyai visi untuk mendayagunakan atau memanfaatkan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal, namun tetap dalam kondisi yang menyenangkan. sehubungan dengan itu, fungsi manajemen tenaga kependidikan di sekolah yang harus dilaksanakan secara terstruktur dan terencana dan harus memiliki daya tarik, mengembangkan, dan memotivasi bagi sesama rekan kerja. tenaga kependidikan sekolah guna mencapai tujuan pendidikan secara optimal, membantu tenaga kependidikan mencapai posisi dan standar perilaku, memaksimalkan perkembangan karir, serta menyelaraskan tujuan individu, kelompok dan organisasi.

²⁹Cindy Iasna Ginting, *Implementasi Manajemen Tenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Hifzhil Qur'an*, (Skripsi; Manajemen Pendidikan Islam: 2017), hal. 31

Dalam Pelaksanaan manajemen tenaga kependidikan terkhususnya di Indonesia terdapat beberapa kegiatan utama diantaranya yaitu perencanaan, tenaga kependidikan, pengadaan tenaga kependidikan, pembinaan dan pengembangan tenaga kependidikan, kompensasi, dan penilaian tenaga kependidikan. Semua aspek yang disebutkan tadi perlu dilaksanakan dengan baik dan benar agar apa yang diharapkan dapat tercapai dengan semestinya, yakni tersedianya tenaga tenaga kependidikan yang diperlukan dengan kualifikasi dan kemampuan yang sesuai serta dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan benar.³⁰

Adapun kegiatan utama dari tenaga kependidikan mencakup beberapa aspek antara lain:

a. Perencanaan

Perencanaan tenaga kependidikan merupakan kegiatan untuk menentukan kebutuhan tenaga kependidikan, baik secara kualitatif maupun kuantitatif untuk sekarang dan masa depan. Penyusunan rencana tenaga kependidikan yang baik dan tepat memerlukan informasi yang lengkap dan jelas tentang pekerjaan atau tugas yang harus dilakukan dalam setiap lembaga kependidikan.

b. Pengadaan

Pengadaan tenaga kependidikan merupakan kegiatan untuk memenuhi

³⁰Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya; 2004), 151-152

kebutuhan tenaga kependidikan, baik jumlah maupun kualitasnya. Untuk mendapatkan tenaga kependidikan yang sesuai dengan kebutuhan, dilakukan kegiatan rekrutment yaitu usaha/upaya yang memenuhi syarat sebanyak mungkin, untuk kemudian dipilih calon terbaik dan berkualitas.

c. Pembinaan dan Pengembangan

Setiap lembaga senantiasa menginginkan agar personil atau kelompoknya melaksanakan tugas secara optimal dan menyumbangkan segenap kemampuannya untuk kepentingan lembaga. Serta bekerja lebih baik dan hari ke hari. Kegiatan pembinaan dan pengembangan ini tidak hanya menyangkut aspek kemampuan, tetapi juga menyangkut karir tenaga kependidikan.

d. Promosi dan Mutasi

Sekolah ditentukan calon tenaga kependidikan yang akan diterima, kegiatan selanjutnya adalah mengusahakan supaya calon tenaga kependidikan tersebut menjadi anggota organisasi atau lembaga. Untuk memberikan kesempatan kepada para tenaga kependidikan bekerja dalam situasi yang berbeda, maka dilakukan mutasi.

B. Profesionalitas Tenaga Kependidikan

Untuk memahami istilah profesi tenaga kependidikan terlebih dahulu perlu diketahui definisi dari profesi dan tenaga kependidikan itu sendiri. Hal ini karena dua istilah tersebut merupakan konsep yang saling berhubungan dan merupakan sistem yang utama dalam profesi kependidikan. Kata profesi bersal dari bahasa inggris yakni "*Profesion*", yang berarti pekerjaan atau jabatan. Sementara dalam bahasa latin adalah "*Profecus*" yang berarti mengakui, pengakuan, menyatakan mampu, atau ahli dalam melakukan pekerjaan tertentu. Adapun dalam kamus besar bahasa indonesia, kata profesi diartikan sebagai pekerjaan yang menjadi

nafkah untuk hidup, pekerjaan yang dikuasi seperti seperti guru, dan lain-lain.³¹

Dalam hal ini terdapat standarisasi yang menjadi syarat terhadap tenaga kependidikan tenaga kependidikan adalah kriteria pendidikan prajabatan dan kelayakan fisik maupun mental serta pendidikan dalam jabatan. Kemudian ada Kualifikasi akademik yakni tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik atau tenaga kependidikan yang dibuktikan dengan ijazah dan atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundangan yang berlaku.

Kompetensi adalah tingkat kemampuan minimal yang harus dipenuhi seorang pendidik maupun tenaga kependidikan agar dapat berperan sebagai agen pembelajaran, dan pengelola administrasi Pendidikan, adapun standar atau unsur memenuhi kompetensi tenaga kependidikan meliputi: kepribadian, sosial, teknis, manajerial (Khusus untuk Kepala Tenaga Administrasi (Sekolah/Madrasah).

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan nasional RI nomor 24 tahun 2008 menjelaskan tentang standar tenaga administrasi sekolah/madrasah: untuk memperjelas komponen dimensi kompetensi tersebut yakni³²

1. Kompetensi kepribadian. Kompetensi kepribadian adalah kompetensi yang memiliki integritas dan akhlak mulia, etos kerja, pengendalian diri, percaya diri, fleksibilitas, ketelitian, kedisiplinan, kreatifitas, dan inovatif.
2. Kompetensi Sosial Kompetensi ini meliputi: kompetensi untuk bekerja dalam Tim, Pelayanan Prima, kesadaran dalam Berorganisasi, Berkomunikasi efektif dan membangun Hubungan kerja.
3. Kompetensi Teknis Kompetensi ini meliputi: kompetensi untuk melaksanakan administrasi kepegawaian, keuangan, sarana dan prasarana, hubungan sekolah

³¹Badudu Zain, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta; Ghalia Indonesia, 2011), hal.5

³² Undang-undang RI nomor 21 tahun 2008, *Tentang Standar Kompetensi Tenaga Administrasi Pendidikan*.

dengan Masyarakat; persuratan dan pengarsipan, administrasi kesiswaan, administrasi kurikulum, Administrasi layanan khusus dan penerapan Teknologi Komunikasi dan Informasi (TIK).

4. Kompetensi Manajerial (Khusus bagi kepala Administrasi Sekolah/Madrasah) kompetensi ini meliputi kompetensi untuk mendukung pengelolaan standar nasional pendidikan, menyusun program dan laporan kerja, mengorganisasikan staf, mengembangkan staf, mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya, membina staf, mengelola konflik menyusun laporan.

Masing-masing kompetensi ini sesuai dengan peraturan menteri pendidikan nasional republik indonesia Nomor 24 tahun 2008 tentang standar tenaga administrasi sekolah/madrasah yang dijabarkan dalam sub kompetensi yang lebih detail agar dapat dilakukan sesuai dengan tugas dan fungsi dalam setiap jenis dan jabatan administrasi sekolah/madrasah dalam menunjang proses pembelajaran di sekolah/madrasah.

C. Manajemen Peningkatan Profesionalitas Tenaga Kependidikan

Peningkatan profesionalitas tenaga kependidikan merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh tenaga kependidikan guna untuk memajukan suatu lembaga pendidikan agar menjadi lebih baik dan tidak hanya menguasai bidang khusus saja, melainkan tenaga pendidikan bisa menyesuaikan dengan bidang ataupun profesi lainnya. peningkatan profesionalitas tenaga kependidikan perlu dilaksanakan secara terstruktur dan terencana dengan melihat permasalahan-permasalahan dan keterbatasan yang ada dalam dunia pendidikan. Sebab dalam satuan pendidikan ataupun lembaga tenaga kependidikan menjadi aspek kedua setelah pimpinan dalam satuan pendidikan yang mengatur dan mengontrol seluruh aspek pendidikan. Tenaga kependidikan yang profesional akan melakukan perencanaan yang matang

sehingga dalam pelaksanaan dan memajukan Pendidikan yang berkualitas dapat tercapai dengan efektif dan efisien, dengan begitu tenaga kerja kependidikan akan melakukan penyesuaian-penyesuaian agar pendidikan berkembang dan maju sesuai dengan kebutuhan pembangunan serta kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi.³³

1. klasifikasi tenaga kependidikan

dilihat dari jabatannya, tenaga kependidikan dibedakan menjadi tenaga structural, tenaga fungsional dan tenaga teknis penyelenggara pendidikan.

- a. Tenaga struktural adalah tenaga kependidikan yang menempati jabatan-jabatan eksekutif umum, yang bertanggung jawab baik langsung maupun tidak langsung atas satuan pendidikan.
- b. Tenaga fungsional merupakan tenaga kependidikan yang menempati jabatan fungsional yaitu jabatan yang dalam pelaksanaannya mengandalkan keahlian akademis kependidikan.
- c. Tenaga teknis kependidikan merupakan tenaga kependidikan yang dalam pelaksanaannya atau pekerjaannya lebih dituntut memiliki kecakapan teknis operasional atau teknis administratif.

2. Tugas dan tanggung jawab tenaga kependidikan

Pasal 39 ayat 1 Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 tahun

2003 menjelaskan bahwa tugas tenaga kependidikan itu adalah melaksanakan

administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan

³³Nurmaidah, *Tentang Pembangunan serta Kemajuan Ilmu dan Teknologi* (Jambi; Sultan UIN Jambi 2020), hal, 103-104

teknis

untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.

Tugas dan tanggung jawab tenaga kependidikan di dalam ayat 2 (pasal 140/BAB

XII/RPP/2005) sebagai berikut:

a. Pimpinan satuan pendidikan bertugas dan bertanggung jawab mengelola

satuan pendidikan pada pendidikan formal atau nonformal.

b. Penilik bertugas dan bertanggung jawab melakukan pemantuan, penilaian, dan

pembinaan pada satuan pendidikan nonformal.

c. Pengawas bertugas dan bertanggung jawab melakukan pemantuan, penilaian,

dan pembinaan pada satuan pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan

pendidikan anak usia dini jalur formal.

d. Tenaga perpustakaan bertugas dan bertanggung jawab melaksanakan

pengelolaan sumber belajar di perpustakaan.

5) Tenaga laboratorium bertugas dan bertanggung jawab membantu pendidik

mengelola kegiatan praktikum di laboratorium satuan pendidikan.

e. Teknisi sumber belajar bertugas dan bertanggung jawab

mempersiapkan,

merawat, memperbaiki sarana dan prasarana pembelajaran pada satuan

pendidikan

f. Tenaga lapangan pendidikan bertugas dan bertanggung jawab melakukan

pendataan, pemantauan, pembimbingan, dan pelaporan pelaksanaan

pendidikan nonformal.

g. Tenaga administrasi bertugas dan bertanggung jawab menyelenggarakan

pelayanan administrasi pada satuan pendidikan.

h. Psikolog bertugas dan bertanggung jawab memberikan pelayanan bantuan

psikologis pedagogis kepada peserta didik dan pendidik pada satuan

pendidikan khusus dan pendidikan anak usia dini.

i. Pekerja sosial bertugas dan bertanggung jawab memberikan layanan bantuan

sosiologis-pedagogis kepada peserta didik dan pendidik pada satuan

pendidikan khusus dan pendidikan anak usia dini.

j. Terapis bertugas dan bertanggung jawab memberikan layanan bantuan

fisiologis-kinesiologis kepada peserta didik pada satuan pendidikan khusus

dan pendidikan anak usia dini.

k. Tenaga kebersihan sekolah bertugas dan bertanggung jawab memberikan

layanan kebersihan lingkungan sekolah.

Tenaga kependidikan lulusan LPTK atau non LPTK, pendidikan keahlian

atau non keahlian dalam menjalankan karirnya dituntut mampu menjalankan tugas

pokok dengan sebaik-baiknya. Menjalankan tugas pokok yang sesuai dengan latar

belakang pendidikan diasumsikan sebagai memiliki peluang untuk

mengembangkan kemampuan yang lebih baik dari pada yang tidak sesuai dengan

latar belakang pendidikannya.³⁴

³⁴ Ahmad Sopi, *Implementasi Manajemen Tenaga Kependidikan dalam Meningkatkan di SMAN 1 Batusangkar*, .., 24.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Metode penelitian bertujuan ini bertujuan untuk mendapatkan Data yang valid secara ilmiah. Dalam hal ini penelitian menggunakan pendekatan penelitian kualitatif.

Metode penelitian kualitatif merupakan penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya persepsi, motivasi, tindakan, dan lain-lain secara holistik, dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah. Metode penelitian kualitatif muncul karena terjadi perubahan paradigma dalam memandang suatu fenomena atau realitas atau gejala. Dalam penggunaan metode penelitian kualitatif, maka perlu untuk memahami tentang metode tersebut.

Penelitian Kualitatif adalah riset yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis dengan pendekatan induktif. Penonjolan proses penelitian dan pemanfaatan landasan teori yang dilakukan agar focus penelitian sesuai fakta yang di lapangan. Penelitian kualitatif juga mementingkan proses daripada hasil.³⁵

Adapun penelitian difokuskan untuk mengetahui pengaruh yang ditimbulkan manajemen peningkatan profesionalitas tenaga kependidikan di Mts Al-Inayah Manado

B. Tempat Penelitian

Adapun tempat penelitian yang di ambil penulis adalah di Mts Al-

³⁵ Rukin, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Cet; 1 Takalar : Yayasan Ahmar Cendekia Indonesia, 2019), 6.

Inayah Manado kecamatan. Tuminting, kelurahan Sumompo Linkungan V. Adapun waktu penelitian yang digunakan yaitu selama 3 bulan terhitung dari bulan Februari – Maret 2023 sejak penyusunan proposal hingga penyajian data.

C. Sumber Data

Adapun sumber data dalam penelitian ini adalah :

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari staf tata usaha, kepala sekolah, guru yang terkait.
2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari dokumentasi sekolah yang terkait dengan masalah penelitian, seperti data keadaan guru, keadaan siswa, sarana Pendidikan dan lokasi penelitian. Bisa juga diambil dari media cetak ataupun perangkat elektronik, seperti buku jurnal dan lain-lain.

Dalam hal ini, penelitian menggunakan metode Kualitatif maka dari itu, sumber utama yang di ambil peneliti berupa informasi dari Kepala sekolah MTs Al-Inayah Manado. Guru guru dan staf kerja tata usaha yang bertempat di madrasah Al-inayah manado.

Di pihak lain *kualitas* menunjuk segi alamiah yang dipertentangkan dengan kuantum atau jumlah tersebut. Atas dasar pertimbangan itulah maka kemudian penelitian kualitatif tampaknya diartikan sebagai penelitian yang tidak mengadakan perhitungan.

Untuk mengadakan pengkajian selanjutnya terhadap istilah penelitian kualitatif perlu kiranya dikemukakan beberapa definisi. Pertama, bogdan dan taylor mendefinisikan metodologi kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa data-data tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Menurut mereka pendekatan ini diarahkan pada latar dan individu tersebut secara holistik (utuh). Jadi, dalam hal ini tidak boleh mengisolasi individu atau organisasi ke dalam variable

atau hipotesis, tetapi perlu memandangnya sebagai bagian dari kebutuhan.³⁶

D. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data yang di ambil dari penelitian, maka akan di gunakan beberapa Teknik pengumpulan data yaitu sebagai berikut.

4. Observasi

Observasi merupakan suatu proses Kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua di antara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan, Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila, penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar. Dari segi pelaksanaan pengumpulan data.³⁷

5. Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu di lakukan oleh dua pihak, yaitu *pewawancara* yang mengajukan pertanyaan dan *terwawancara* yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu. Teknik wawancara ialah Teknik penggalan data yang utama yang memungkinkan peneliti untuk dapat data yang sebanyak-banyaknya, yang valid dan mendalam.³⁸

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu percakapan itu dilakukan oleh 2 pihak, yaitu pewawancara (interviewer) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (interviewee) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu. Maksud mengadakan wawancara seperti yang ditegaskan oleh Lincoln dan guba antara lain : mengonstruksi mengenai orang, kejadian,

³⁶ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Cet, 31 Bandung : 2017,) 2-4.

³⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, (Cet; 26 Bandung : Alfabeta 2017), 145

³⁸ Lexy J. Moelong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Cet : 38 Bandung : Pt Remaja Rosdakarya, 2018), 186

organisasi, perasaan, moyofasi, tuntutan, kepedulian dan lain-lain kebulatan; merekonstruksi kebulatan kebulatan demikian sebagai yang dialami masa lalu, memproyeksikan kebulatan-kebulatan sebagai yang diharapkan untuk dialami pada masa yang akan datang; memverifikasikan, mengubah, dan memperluas informasi yang diperoleh dari orang lain, baik manusia maupun bukan manusia (triangulasi); dan memverifikasi, mengubah dan memperluas konstruksi yang dikembangkan oleh peneliti sebagai pengecekan anggota.

Ada bermacam-macam cara pembagian jenis wawancara yang dikemukakan dalam kepustakaan. satu di antaranya antara lain, :

Cara pembagian pertama dikemukakan oleh Patton sebagai berikut :

- 1) Wawancara pembicaraan informal
- 2) Pendekatan menggunakan petunjuk umum wawancara
- 3) Wawancara baku terbuka.

Pembagian wawancara yang dilakukan oleh *Patton* didasarkan atas perencanaan pertanyaannya.³⁹

Esterberg mengemukakan beberapa macam wawancara, yaitu :

1. Wawancara terstruktur

Wawancara terstruktur digunakan sebagai Teknik pengumpulan data, bila peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh. Karena itu dalam melakukan wawancara, pengumpul data telah menyiapkan instrument penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis yang alternatif jawabannya pun telah disiapkan. dengan wawancara terstruktur ini setiap responden diberi pertanyaan yang sama, dan pengumpul data mencatatnya. Dengan wawancara terstruktur ini pula, pengumpul data dapat menggunakan beberapa pewawancara sebagai pengumpul data.

2. Wawancara semiterstruktur

³⁹ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Cet : 31 Bandung : 2017), 186

Jenis wawancara ini sudah termasuk *in-dept interview*, dimana dalam pelaksanaannya lebih bebas bila dibandingkan dengan wawancara terstruktur. Tujuan dari wawancara jenis ini adalah untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka, dimana pihak yang diajak wawancara diminta pendapat dan ide-idenya. Dalam melakukan wawancara, peneliti perlu mendengarkan secara teliti dan mencatat apa yang dikemukakan oleh informan.

3. Wawancara tak berstruktur

Wawancara tidak terstruktur, adalah wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan.

Adapun target yang akan saya wawancarai kurang lebih ada 4 narasumber, antara lain :

1. kepala sekolah
2. Wakil kepala sekolah
3. Guru (4 pelajaran ujian nasional)
4. Staf tata usaha

6. Dokumentasi

Dokumentasi adalah salah satu cara yang di gunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, Arsip, Dokumen, tulisan angka gambar dan laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Dokumentasi di gunakan untuk mengumpulkan data kemudian di telaah, dokumentasi yang di gunakan dalam penelitian ini meliputi kegiatan

mengajar guru, RPP dan Profil sekolah.⁴⁰

E. Instrumen Penelitian

1. Pedoman wawancara

Pedoman wawancara disusun dengan maksud agar wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti tetap akan fokus pada permasalahan yang ada di sekolah berkaitan dengan judul penelitian.

2. Transkrip wawancara

Ini digunakan oleh peneliti sebagai salah satu bentuk memaparkan hasil wawancara, serta kumpulan pertanyaan peneliti dan jawaban dari informan yang berkaitan dengan judul yang diangkat oleh peneliti serta berisikan data informasi yang diperoleh.

3. Perlengkapan wawancara

Perlengkapan wawancara yang digunakan oleh peneliti yaitu berupa rekaman yang menggunakan *handphone* untuk merekam, buku untuk menulis serta serangkaian informasi dari informan yang didapatkan.

F. Teknis Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Analisis data dalam penelitian kualitatif, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Pada saat wawancara, peneliti sudah melakukan

⁴⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*, (Cet; 21 Bandung : Alfabeta 2018), 148

analisis terhadap jawaban yang diwawancarai. Bila jawaban yang diwawancarai setelah dianalisis terasa belum memuaskan, maka peneliti akan melanjutkan pertanyaan lagi, sampai tahap tertentu, diperoleh data yang dianggap kredibel.⁴¹

Menurut *miles* dan *huberman* analisis terdiri dari 3 alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan yaitu : reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan/verifikasi.⁴² mengenai ketiga alur tersebut adalah sebagai berikut :

a) Reduksi Data

Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Data yang diperoleh di lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu perlu dicatat secara teliti dan rinci. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal penting, dicari tema dan polanya. Data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang jelas dan dapat mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya.

b) Penyajian Data

Miles dan *huberman* membatasi suatu penyajian sebagai sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Setelah direduksi selanjutnya adalah penyajian data. Data yang telah diproses oleh peneliti akan disajikan secara layak melalui bentuk tulisan dan table.

c) Menarik Kesimpulan

Penarikan kesimpulan menurut *miles* dan *huberman* hanyalah sebagian dari satu kegiatan dari konfigurasi yang utuh. Kesimpulan juga

⁴¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif* (Cet; 2 Bandung : Alfabeta 2017), 145.

⁴² Miles dan huberman, *analisis data kualitatif*, (Jakarta universitas press, 1992). 16

diverifikasi selama penelitian berlangsung. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara dan dapat berubah apabila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Namun bila kesimpulan memang telah didukung oleh bukti-bukti yang valid dan juga konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang dapat dipercaya.

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang sudah dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin juga tidak, karena masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah peneliti berada di lapangan.

Tahapan-tahapan dalam analisis data di atas merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan, sehingga saling berhubungan antara tahapan satu dengan tahapan yang lain. Analisis dilakukan secara berkesinambungan dari awal sampai akhir penelitian, untuk mengetahui bagaimana perencanaan, pelaksanaan dan kendali kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalitas guru.

G. Keabsahan Data

Uji kredibilitas data atau kepercayaan terhadap data hasil penelitian kualitatif antara lain dilakukan dengan perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan dalam penelitian, triangulasi, diskusi dengan teman sejawat analisis kasus *negative* dan *membercheck*.⁴³

Proses dan Teknik yang digunakan dalam memeriksa keabsahan data, yaitu dengan kepercayaan, keteralihan, kebergantungan, dan kepastian. Dalam penelitian ini peneliti hanya menggunakan satu sampai empat Teknik

⁴³ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung : Alfabeta, 2017), 270.

tersebut, yaitu kredibilitas yang merupakan penetapan hasil penelitian kualitatif yang kredibel atau dapat dipercaya, ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti. Strategi untuk meningkatkan keabsahan data meliputi :

- a) Perpanjangan pengamatan yaitu penelitian Kembali ke lapangan, melakukan pengamatan, wawancara lagi dengan sumber data yang pernah ditemui maupun yang baru. perpanjangan pengamatan berarti hubungan peneliti dengan narasumber akan semakin terbentuk *rapport*, semakin akrab semakin terbuka, saling memercayai sehingga tidak ada informasi yang disembunyikan lagi.
- b) Meningkatkan ketekunan yaitu melakukan pengamatan secara lebih cermat dan berkesinambungan. Dengan cara tersebut maka kepastian data dan urutan peristiwa akan dapat direkam secara pasti dan sistematis. Meningkatkan ketekunan dapat dilakukan peneliti untuk pengecekan Kembali apakah data yang telah ditemukan itu apakah salah atau tidak.
- c) Tringulasi Teknik, yaitu mengecek data kepada sumber yang sama dengan Teknik yang berbeda, misalnya data yang diperoleh dengan wawancara lalu dicek dengan observasi, dan dokumentasi. Bila menghasilkan data yang berbeda peneliti melakukan diskusi lebih lanjut dengan sumber data yang bersangkutan untuk mendapatkan data yang dianggap benar, atau mungkin semuanya benar karena setiap sumber data memiliki sudut pandang yang berbeda.⁴⁴

Agar data dalam penelitian kualitatif dapat dipertanggung jawabkan sebagai penelitian ilmiah perlu dilakukan uji keabsahan data, adapun uji keabsahan data yang dapat dilaksanakan sebagai berikut :

⁴⁴ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung : Alfabeta, 2017), 274

1) Credibility

Uji *credibility* (kreadibilitas) atau uji kepercayaan terhadap data hasil penelitian yang disajikan oleh peneliti agar hasil penelitian yang dilakukan tidak meragukan sebagai sebuah karya ilmiah.

2) Transferability

Transferability merupakan validasi eksternal dalam penelitian kualitatif, validasi eksternal menunjukkan derajat ketetapan atau dapat diterapkannya hasil penelitian ke populasi dimana sampel tersebut diambil.⁴⁵ Pertanyaan yang berkaitan dengan nilai transfer sampai saat ini masih dapat diterapkan/dipakai dalam situasi lain. Bagi peneliti nilai transfer sangat bergantung bagi sipemakai, sehingga ketika penelitian dapat digunakan dalam konteks yang berbeda disituasi sosial yang berbeda nilai validasi transfer masih dapat dipertanggungjawabkan.

3) Dependability

Reabilitas atau penelitian yang dapat dipercaya, dengan kata lain beberapa percobaan yang dilakukan selalau mendapatkan hasil yang sama. Penelitian yang *dependability* atau reliabilitas adalah apabila penelitian yang dilakukan oleh orang lain dengan proses penelitian yang sama akan memperoleh hasil yang sama pula. Pengujian *dependability* dilakukan dengan cara melakukan audit terhadap keseluruhan proses penelitian. Dengan cara auditor yang independen atau pembimbing yang independen mengaudit keseluruhan aktivitas yang dilakukan oleh peneliti dalam melakukan penelitian. Misalnya bisa dimulai ketika bagaimana peneliti mulai menentukan masalah, terjun kelapangan, memilih sumber data, melaksanakan analisis data,

⁴⁵ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung : Alfabeta, 2017), 276

melakukan uji keabsahan data, sampai pada pembuatan laporan hasil pengamatan.

4) Comfirmablity

Objektivitas pengujian kualitatif disebut juga dengan uji *comfirmability* penelitian. Penelitian bisa dikatakan objek apabila hasil penelitian telah disepakati oleh banyak orang. Penelitian kualitatif *comfirmability* berarti menguji hasil penelitian yang dikaitkan dengan proses yang telah dilakukan. Apabila hasil dari penelitian merupakan fungsih dari proses penelitian yang dilakukan, maka penelitian tersebut telah memenuhi standar *comfirmability*. Validasi atau kebasahan data dalah data yang tidak berbeda disituasi social yang berbeda validasi nilai transfer masi dipertanggung jawabkan.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Singkat MTs Al Inayah Manado

MTs Al Inayah Manado didirikan pada tahun 2014 di atas tanah dengan luas bangunan Madrasah 600 m² dengan Nomor Statistik Madrasah (NSM) 121271710010. Madrasah ini terletak di jalan Sungai Sadang, kecamatan Tuminting, kelurahan Sumompo Kapleng, lingkungan V. Awal mulanya pada tahun ajaran 2014-2015 Madrasah ini masih terbentuk rumah dan jumlah kelas hanya 1 ruangan dengan jumlah peserta didik hanya 8 orang. Kemudian pada tahun ajaran 2015-2016 mulai terjadi perkembangan secara signifikan. Hal ini dapat dilihat dari perkembangan peserta didik yaitu dari 8 orang menjadi 28 orang karena ada 18 peserta didik yang merupakan peserta didik baru yang ingin menempuh pendidikan di Madrasah ini. Sehingga pihak Yayasan pun langsung menambah ruang kelas menjadi 2 ruangan. Selain itu pada tahun kedua ini, Madrasah mendapat tambahan murid baru yang merupakan peserta didik pindahan dari Madrasah lain, maka pihak yayasan mulai bergerak kembali untuk membangun ruang kelas yang baru, sehingga ruang kelas menjadi 3 ruangan.

Perkembangan MTs Al Inayah Manado sudah semakin meningkat dari tahun ke tahun sehingga pada tahun ajaran 2022-2021 peserta didik yang menempuh pendidikan di Madrasah ini sudah berjumlah 87 orang, yang terdiri dari 35 peserta didik kelas VII, 27 peserta didik kelas VIII, dan 25 peserta didik kelas IX. Dengan demikian, meskipun Madrasah ini masih terbilang baru, tetapi kerja sama dengan semangat dari guru dan pihak Yayasan telah membuktikan bahwa mereka mampu menarik perhatian masyarakat untuk menyekolahkan anak mereka di Madrasah ini. Karena Madrasah ini sudah

mampu untuk bersaing dengan Madrasah yang lain. Hal ini dapat dibuktikan dari banyaknya prestasi yang diraih oleh peserta didik dari bidang akademik maupun non akademik.

1. Profil Madrasah Tsanawiyah Al Inayah Manado

- a. Nama Madrasah : Madrasah Tsanawiyah Al-Inayah Manado
- b. NSM : 121271710010
- c. Akreditasi Madrasah : B
- d. Alamat Lengkap : Jl. Sungai Sadang Kel. Sumompo lingk. V
Kec, Tuminting, Kota Manado
 - 1) Kelurahan : Sumompo
 - 2) Kecamatan : Tuminting
 - 3) Kota : Manado
 - 4) Telp./HP :
 - 5) E-mail : mts.inayah@yahoo.co.id
 - 6) Website :
- e. NPWP Madrasah : 70.868.194.5-821.000
- f. Nama Kepala Madrasah : Hj. Sumiati Hulio, S.Pd.I
- g. Pendidikan Terakhir : S1
- h. Nomor Telp./HP Kepala : HP (085340686767)
Madrasah
- i. Alamat Yayasan : Jl. Sungai Sadang Kel. Sumompo lingk. V Kec
Tuminting, Kota Manado
- j. Nomor Telp./HP Yayasan :
- k. No. Akta Pendirian : Nomor 35 20 Agustus 2014
Yayasan

l. Status Tanah : Wakaf

- Luas Tanah : 600 m²

m. Status Bangunan : Milik sendiri

- Tingkat Bangunan : 3 (tiga) lantai

- Luas Bangunan : 600 m²

3. Visi dan Misi MTs Al-Inayah Manado

Visi

“Terwujudnya pendidikan madrasah yang berciri khas Islam, berkualitas dan terjangkau”

Misi

- a. Melaksanakan penghayatan dan prngalaman ajaran islam melalui madrasah
- b. Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan secara efektif dengan pendekatan CTL dan pekan untuk menghasilkan peserta didik yang berkualitas
- c. Meningkatkan pembinaan tenaga kependidikan yang professional dan memiliki kompetensi dalam bidangnya
- d. Meningkatkan prestasi ekstrakurikuler untuk mengoptimalkan keterampilan dan kreatifitas peserta didik sesuai dengan potensi yang dimiliki
- e. Menerapkan manajemen partisipatif, transparan, akuntabilitas dengan melibatkan pihak-pihak yang berkaitan dalam penyelenggaraan madrasah
- f. Menciptakan suasana kompetitif di kalangan peserta didik dalam kegiatan intakurikuler dan ekstrakurikuler
- g. Menciptakan suasana yang kondusif di lingkungan madrasah dengan melibatkan semua komponen yang ada

4. Tujuan MTs Al Inayah Manado

- a. Memiliki kekuatan aqidah dan ibadah yang benar serta memiliki budi pekerti yang luhur (Berakhlakul Karim) baik di dalam maupun di luar lingkungan

madrrasah berdasarkan Al Qur'an dan Hadist

- b. Mengoptimalkan potensi peserta didik yang berpartisipasi sesuai dengan perkembangan zaman
- c. Menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi informasi dan komunikasi
- d. Berpartisipasi dalam bidang akademis dan non akademis
- e. Mampu beradaptasi secara positif di tengah masyarakat
- f. Sukses menempuh pendidikan di jenjang yang lebih tinggi.

5. Program Unggulan

- a. OSIS
- b. MTQ
- c. Pramuka
- d. Sepak bola
- e. Voli
- f. Drumb band
- g. Atletik
- h. Silat

6. Data Tenaga Pendidik MTs Al-Inayah Manado

Guru dan tenaga kependidikan bukan hanya bertugas mengajar saja namun juga mendidik membimbing mengarahkan melatih menilai dan mengevaluasi peserta didik ke arah tujuan yang telah ditetapkan. Begitu juga dengan tenaga kependidikan bukan hanya bertugas membantu pelaksanaan proses pendidikan melainkan juga membantu para tenaga pendidik dalam mempersiapkan segala keperluan dalam profesinya. Tenaga kependidikan pada dasarnya memiliki bermacam peran serta fungsinya dalam satuan pendidikan seperti melayani penerimaan peserta didik baru dan melakukan pendataan keadaan guru maupun siswa di sekolah, tenaga kependidikan berperan penting dalam satuan pendidikan dimana adanya tenaga

kependidikan merupakan profesi yang terlibat dalam pengelola administrasi maupun system yang ada dalam satuan pendidikan itu sendiri.

Tabel Data Tenaga Pendidik dan Kependidikan di MTs Al-Inayah Manado

NO	NAMA/NIP	L/ P	MATA PELAJARAN	KELAS			JML	KET
				VII	VI II	IX		
1	Hj. Sumiati hوليو S.Pd I	P	-	-	-	-	-	Kepala Madrasah
2	Arther Panther olii	L	-Bahasa indonesia	-	-	6	6	GT
3	Ervita Kaidupan S.Pd	P	-Qur'an Hadist -Akidah Aqhlak -SKI -Fiqih	2 2 2 2	2 2 2 2	2 2 2 2	24	Wali kelas 8
4	Sari Ramadanti Ahmadi	P	-IPS Terpadu	3	4	4	12	Wali kelas 7
5	Dea Andisi S.Pd	P	-PKN -Bahasa Indonesia	2 5	3 6	3 -	15	Wali kelas 9
6	Frida Safira Polii S.Pd	P	-Seni Budaya -BTQ	2 2	3 3	3 2	15	GT
7	Darmanto Subronto S.Pd	L	-Bahasa Arab	3	3	3	9	GT
8	Jananasri Saranaung S.si	L	-IPA Terepadu -Matematika	4 4	5 5	5 -	25	GT

9	Dhea Thaib S.Pd	P	-Bahasa Inggris	3	4	4	12	GT
10	Nur Aini Mamahe	P	-Matematika	-	-	5	5	GT
JUMLAH				38	48	46	129	

B. Hasil Pembahasan

Dari hasil wawancara peneliti dengan beberapa informan diantaranya ; kepala sekolah, guru mapel fiqih, guru mapel akidah akhlaq dan staf tata usaha MTs Al-Inayah Manado yang didapatkan dari hasil penelitian, sebagai berikut

1. Perencanaan Peningkatan Profesionalitas Tenaga kependidikan di Mts Al-Inayah Manado

Perencanaan merupakan suatu rangkaian tindakan persiapan yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam hal ini dengan menyiapkan pedoman, garis besar petunjuk yang diikuti untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Perencanaan juga sebagai dasar dalam pencapaian tujuan dalam hal perencanaan peningkatan profesionalitas, planning sangat diperlukan berguna membantu dan lebih mengarahkan ke tujuan yang telah ditetapkan sebagaimana perencanaan yang dilakukan kepala sekolah harus merencanakan segala bentuk yang melibatkan peningkatan profesionalita tenaga kependidikan dalam satuan pendidikan yang dipimpinnya.

a. Kepala Madrasah MTs Al-Inayah manado

Sebagai kepala madrasah tentunya tidak lepas dari tanggung jawab dalam mengatur dan melihat progrers di madrasah yang telah direncanakan dengan mempersiapkan hal yang diperlukan terutama dalam hal peningkatan profesionalitas tenaga kependidikan, berdasarkan hasil wawancara sebagai berikut :

"Dalam melakukan perencanaan peningkatan profesionalitas tenaga kependidikan, misalnya sebelum masuk ajaran baru akan dilakukan rapat yang dipimpin langsung kepala madrasah dan dalam rapat tersebut terdapat beberapa aspek perencanaan kepala madrasah mulai dari guru yang mempersiapkan segala perangkat pembelajaran dan juga kepala sekolah telah merencanakan akan adanya pengecekan administrasi tenaga kependidikan. Contohnya kepala sekolah melaksanakan pengecekan administrasi ke staf tata usaha dan mulai dari berkas berkas yang nantinya akan di arsip dan S.K administrasi lainnya. Dalam perencanaan ini kepala madrasah menjadikan profesionalitas adalah hal yang paling mendasar demi mewujudkan tujuan madrasah⁴⁶

Berdasarkan penjelasan dari Sumiati Hulio, selaku kepala madrasah diatas dapat dimengerti bahwa dalam hal ini kepala madrasah memiliki peran yang sangat penting di institusi sekolah, karena dalam hal kepala madrasah memiliki peran penting salah satu tugas kepala madrasah adalah melakukan perencanaan semasa kepemimpinannya. Tugas kepala madrasah dalam melakukan perencanaan mencakup peranya sebagai manajer dalam pembelajaran terutama dalam hal mengawasi guru dan staf tata usaha dengan melakukan pengawasan langsung. disini pengawasan yang kepala madrasah lakukan salah satunya adalah kepala madrasah melakukan pengecekan kepada para guru yang sedang mengajar dikelas secara langsung dengan cara memantau mereka dikelas saat dilaksanakan proses pembelajaran dan untuk staf tata usaha kepala sekolah memantau langsung proses dari kinerja staf tata usaha dalam pembuatan berkas berkas sekolah. Kepala madrasah juga melakukan perencanaan dengan membuat silabus pembelajaran dan pengecekan RPP tiap guru yang ada, dengan tujuan tentunya untuk meningkatkan keprofesionalitasan para guru juga para staf tata usaha yang ada di institut. Pengelolaan madrasah yang baik bagi kepala madrasah agar

⁴⁶ Sumiati Hulio, *Kepala Madrasah Mts Al-Inayah Manado*, Wawancara di ruangan kepala sekolah 15 Mei 2023, Pukul 10.00 WITA.

tercapainya profesionalitas dari tenaga pendidik kurang lebih ada enam komponen yaitu : kurikulum dan program pengajaran, tenaga pendidik dan kependidikan, kesiswaan, keuangan, sarana prasarana pendidikan, dan hubungan sekolah dengan masyarakat (humas).

Hal ini juga senada disampaikan oleh wakil kepala sekolah bersama E. Kaidupan S.Pd dalam hasil wawancara sebagai berikut :

“Menurut ibu selaku wakil kepala madrasah terkait perencanaan kepala sekolah tentang peningkatan profesionalitas tenaga kependidikan di sekolah adalah suatu progres yang sangat tepat yang dilakukan oleh kepala sekolah guna untuk menjadikan tenaga kependidikan yang lebih berkualitas dan berkompeten dibidangnya dan bukan hanya segi tenaga kependidikannya tapi juga melahirkan peserta didik yang berkualitas tentunya, profesionalitas menjadi acuan dalam perencanaan kepala madrasah. Oleh karena itu perencanaan peningkatan profesionalitas sangat tepat untuk mencapai tujuan institusi pendidikan.⁴⁷

Berdasarkan hasil wawancara dengan ibu ervita kaidupan, dapat dipahami bahwa perencanaan yang dilakukan oleh kepala madrasah terhadap peningkatan profesionalitas guru yang ada di MTs Al-Inayah Manado sangat baik, Dilihat dari perencanaan kepala sekolah yang selalu memperhatikan kinerja bawahannya dan selalu mengarahkan menganalisis kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan demi menunjang proses pendidikan di sekolah dan mengkoordinir guru maupun tenaga kerja tata usaha agar selalu profesional dalam bertugas dan sudah menjadi tanggung jawab kepala sekolah untuk selalu memantau kinerja dari

⁴⁷ Ervita kaidupan , *Wakil kepala sekolah Mts Al-inayah Manado*, Wawancara di ruang koridor sekolah 15 Mei 2023 Pukul 11.25 WITA

bawahannya.

Hal ini dikuatkan juga oleh guru Fiqih yaitu F.Polii, S.Pd dengan hasil wawancara sebagai berikut :

“Tanggapan ibu terhadap peran kepala sekolah sebagai pemimpin sangatlah baik sebab kepala madrasah selalu menganalisis kebutuhan tenaga pendidik maupun kependidikan berupa sarana dan prasaran yang membantu terlaksananya pendidikan di madrasah dan menurut ibu pemimpin yang baik itu ialah pemimpin yang tidak pernah berhenti mengarahkan anggotanya untuk lebih baik kedepannya terutama dalam profesionalitas kinerja baik guru maupun staf tata usaha agar lebih baik dalam meningkatkan keahlian masing masing bidang dan kepala sekolah juga selaku pengawas yang selalu memantau perkembangan proses pembelajaran didalam kelas dan sekaligus melihat keahlian guru dalam mengajar”⁴⁸

Berdasarkan hasil wawancara yang ada dapat dilihat bahwa untuk perencanaan kepala sekolah dalam peningkatan profesionalitas tenaga kependidikan sangat baik, dapat dilihat dari segi peran kepala madrasah sebagai pengawas di sekolah untuk memantau langsung kegiatan proses belajar mengajar dan memonitoring guru terhadap proses mengajarnya dan melihat langsung proses kinerja staf tata usaha sebagai pengelola administrasi pendidikan tentunya sangatlah penting peran kepala sekolah dengan adanya peran pemimpin yang selalu memantau bawahannya dapat mengurangi kesalahan dan lebih meningkatkan rasa percaya diri dan tidak adanya keterbatsaan antara peimpin dan anggota kerjanya.

2. Pelaksanaan Peningkatan Profesionalitas Tenaga Kependidikan

Pelaksanaan peningkatan profesionalitas tenaga kependidikan merupakan salah satu kegiatan yang dilakukan kepala madrasah sebagai

⁴⁸ Frida Safira Polii, *Guru mapel Fqih di Mts Al-inayah Manado*. Wawancara di ruang koridor sekolah 15 mei 2023 Pukul 13.01 WITA

salah satu upaya dari kepala madrasah dalam membina, meningkatkan, dan mengembangkan kemampuan serta meningkatkan mutu dan profesionalitas tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Pada dasarnya pelaksanaan yang dilakukan untuk meningkatkan profesionalitas tenaga kependidikan kepala sekolah mengadakan pelatihan ataupun adanya kegiatan pelatihan proesi kepala sekolah mengikut sertakan beberapa tenaga kependidikan yang biasanya skill ataupun keahliannya dalam profesinya belum maksimal, baik guru maupun tenaga kependidikan sama sama memiliki kesempatan untuk mengmbangkan keahliannya dalam mengikuti program pelatihan profesi tersebut.

Berdasarkan wawancara dengan kepala madrasah MTs Al-Inayah Manado bahwa sebagai berikut:

"Kegiatan peningkatan profesionalitas yang dilakukan beragam antara lain ketika ada pelatihan Bimtek yang dimana kepala madrasah sebagai pimpinan di sekolah mengarahkan dan membimbing para guru dan juga staf tata usaha untuk mengikuti dan lebih memperdalam keahlian baik mengajar untuk para guru dan lebih meningkatkan keahlian dalam administrasi untuk para staf tata usaha guna untuk meningkatkan profesionalitas ketenagaan pendidikan di madrasah .⁴⁹

Hal ini juga dikuatkan guru E.kaiudpan S.Pd selaku yang mengikuti bimbingan yang diarahkan dari kepala madrasah. Wawancara dengan guru sebagai berikut:

"Menurut ibu peran kepala sekolah sebagai pemimpin sangat memberikan dukungan kepada guru-guru dan juga staf tata usaha dan memberikan kesempatan kepada guru maupun staf tata usaha untuk lebih memperdalam keiluan dalam mengajar dan memperdalam keahlian dibidang adminitsrasi seperti adanya kegiatan Bimtek dan pelatihan yang meningkatkan profesionalitas lainnya dan tak lupa juga

⁴⁹ Sumiati Hulio, *Kepala Madrasah Mts Al-Inayah Manado*, Wawancara di ruangan kepala sekolah 15 Mei 2023, Pukul 10.00 WITA.

selalu mensupport segala bentuk kegiatan baik guru maupun staf tata usaha dalam menembangkan keahlian di bidangnya masing-masing.⁵⁰

Hal ini juga dikuatkan S r. ahmadi S.Pd selaku staf tata usaha dengan hasil wawancara sebagai berikut :

“Pelaksanaan peningkatan profesionalitas tenaga kependidikan menurut ibu baik, sebagai contoh ketika dalam proses membuat berkas maupun mengarsipkan data data administrasi kepala sekolah selalu membantu kelengkapan berkas yang belum selesai dan kepala sekolah juga ikut berperan aktif dalam membuat berkas administasi sekolah dan tidak lupa selalu mengecek s.k masuk dan keluar agar pelaksanaan kinerja bisa terstruktur dengan baik dan juga ketika dalam mengikui pelatihan Bimtek kepala sekolah selalu mengawasi baik guru dan juga staf tata usah yang mengikuti pelatihan tersebut.⁵¹No

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat dipahami bahwa kegiatan pelaksanaan peningkatan profesionalitas tenaga kependidikan sesuai dengan fungsi yang dijalankan. Dari segi kegiatan yang dilakukan kepala madrasah sudah cukup baik, mulai dari segi pencatatan RPP, pengawasan guru dalam proses pembelajaran, pengecekan berkas staf tata usaha dan arsip administrasi pendidikan, dan dikhir juga kepala madrasah dan para guru membuat soal ujian untuk para siswa dan ikut membuat dan mengarahkan proses membuat berkas administrasi pendidikan kepala madrasah tidak luput memberikan perhatiannya dengan cara melakukan supervisi soal-soal. Kepala madrasah tidak lupa juga memperhatikan tentang bacaan Al-Qur’an para siswa, pelaksanaan yang kepala madrasah lakukan dalam hal memberantas buta huruf Al-Qur’an adalah membacanya sebelum masuk

⁵⁰ Ervita kaidupan, *Wakil kepala sekolah Mts Al-inayah Manado*, Wawancara di ruang koridor sekolah 15 Mei 2023 Pukul 11.25 WITA

⁵¹ Sari r.ahmadi, *Staf Tata usaha Mts Al-Inayah manado*, wawancara di ruangan staf tata usaha Pukul 14.20, WITA

pelajaran minimal beberapa ayat sebelum masuk pembelajaran yang akan diberikan. Kepala madrasah juga tidak lupa selalu mengikutsertakan para tenaga pendidik dan kependidikan dalam pelatihan profesi yang dimana masih terdapat beberapa guru maupun tenaga kependidikan yang belum maksimal dalam profesinya maka kepala sekolah mengutus beberapa guru maupun tenaga kependidikan untuk mengikuti pelatihan program profesi yang berguna untuk membantuk para tenaga pendidik dan kependidikan untuk mendapatkan bimbingan serta mendapatkan wawasan dan ilmu serta skill untuk membantu tercapainya tujuan dalam satuan pendidikan di madrasah.

3. Dampak yang Ditimbulkan dari Peningkatan Profesionalitas tenaga kependidikan di MTs Al-Inayah Manado

a. Evaluasi atau pengawasan yang dilakukan kepala madrasah

Seperti yang kita ketahui evaluasi dalam setiap program yang dikerjakan sangat penting demi menunjang terjadinya perkembangan dalam setiap kegiatan yang kita lakukan. Pengawasan dalam manajemen merupakan langkah terakhir yang bertujuan untuk mengukur, mengoreksi, atau menilai rencana-rencana yang sudah dijalankan, baik dari kelebihan maupun kelemahannya. Imam *Machali* dan *Ara Hidayat* menekankan bahwa pengawasan bertujuan untuk menjamin bahwa setiap kegiatan terlaksana sesuai dengan kebijaksanaan, strategi, keputusan, rencana, dan program kerja yang telah dianalisis, dirumuskan, dan diterapkan sebelumnya.⁵² Evaluasi juga menjadi tugas dan tanggung jawab kepala madrasah yang bertujuan untuk mengetahui sudah sejauh mana pelaksanaan yang telah dilakukan oleh

⁵²Zainal Arifin, *Tafsir Ayat-Ayat Manajemen*, Cet 1, (Yogyakarta: Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2019), 164

para tenaga pendidik dan kependidikan laksanakan dan sekaligus memberikan dorongan kepada seluruh tenaga pendidik dan kependidikan untuk selalu profesional terhadap kinerja dan profesinya.

Berdasarkan wawancara dengan kepala madrasah MTs Al-Inayah Manado sebagai berikut :

“Evaluasi yang ibu lakukan dalam hal ini dengan metode pendekatan secara langsung misalnya menanyakan kepada guru ataupun staf tata usaha terkait perkembangan profesionalitasnya dan berkas berkas yang harus diadakan dan apa yang menyebabkan proses pembuatan berkas ataupun tugas menurun atau lain sebagainya. Karena terkadang ada beberapa faktor yang menyebabkan terhambatnya proses dari menyelesaikan tugas misalnya mod yang menurun akibat faktor interen dan eksteren dan sebagainya dan juga banyaknya tugas yang belum selesai dalam administrasi menjadi factor terjadinya terhadap terhambatnya pencapaian tujuan⁵³

Hal ini juga dikuatkan melalui wawancara dengan guru Aqidah akhlak E. kaidupan sebagai berikut :

“Menurut ibu evaluasi yang dilakukan biasanya mengadakan rapat setelah habis pelaksanaan kegiatan ujian, baik itu ujian PAS, PTS, UAS, DAN UTS. Kepala sekolah mengkoordinir semua tenaga kependidikan untuk diadakan rapat dan dalam rapat tersebut membahas mulai dari tenaga pendidik terkait pencapaian pembelajaran yang di terima peserta didik di sekolah apa memiliki peningkatan ataupun sebaliknya dan juga kepala sekolah menanyakan dan sekaligus melihat tugas tugas administrasi yang telah selesai dan belum selesai yang telah dibuat sebelumnya oleh staf tata usaha sebab dengan melakukan evaluasi kepala sekolah juga bisa mengetahui kelebihan maupun kekurangan yang dialami baik guru maupun staf tata usaha sebagai pengeloa administrasi pendidikan disekoah.⁵⁴

⁵³Sumiati Hulio, *Kepala Madrasah Mts Al-Inayah Manado*, Wawancara di ruangan kepala sekolah

⁵⁴ Ervita kaidupan, *Guru Akidah akhlak Mts al-Inayah Manado*, Wawancara di ruangan kantor sekolah Pukul 15.10, WITA

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa terkait pengawasan atau evaluasi yang kepala madrasah lakukan memberikan efek yang baik terkait dengan peningkatan profesionalitas para tenaga kependidikan di MTs Al-Inayah Manado, dimana kepala madrasah melakukan pengawasan dengan melakukan supervisi hampir disetiap saat kegiatan belajar mengajar terutama dalam pelaksanaan kepala madrasah melakukan pengawasan terkait cara atau metode guru dalam melakukan pembelajaran terhadap para anak didik. Kepala madrasah juga tidak lupa melakukan rapat setiap bulan untuk mengevaluasi kinerja para tenaga pendidik dan para staf yang menjadi bagian dalam sekolah tersebut. Tidak lupa pula kepala madrasah sering melakukan apel selepas kegiatan pembelajaran di sekolah dan memberikan beberapa masukan berupa nasehat terkait hasil dari evaluasi yang kemudian bisa menjadi pemacu dan bahan revisi bagi para guru maupun para staf tata usaha agar kedepannya dapat lebih maksimal dalam melaksanakan tugasnya demi tercapainya tujuan yaitu keprofesionalitasan itu sendiri.

C. Dampak yang Ditimbulkan dari Peningkatan Profesionalitas Tenaga kependidikan Mts Al-Inayah Manado

Dampak merupakan hasil atau segala sesuatu yang timbul akibat adanya suatu kejadian atau kegiatan yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalitas tenaga kependidikan di MTs Al-Inayah Manado. Baik dampak positif maupun sebaliknya neaktif tergantung dari bagaimana profesionalnya tenaga pendidik dan kependidikan di ekolah tersebut sehingga bisa dikatakan berhasilnya dan tercapainya tujuan bergantung dari dampak yang timbul dari professional tenaga kerja pendidik dan kependdikanya itu

sendri.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah S.Hulio sebagai berikut:

“Menurut ibu dampak yang timbul dalam peningkatan profesionalitas tenaga kependidikan antara lain mulai dari tenaga pendidik yang lebih profesional terhadap tugas dan tanggung jawabnya dalam proses mendidik murid dan bahkan tingkat kenakalan murid di kelas mulai menurun dan suasana proses belajar mulai baik dan untuk staf tata usaha lebih profesional terutama dalam penguasaan media seperti aplikasi simpatika yang merupakan tugas dari tata usaha untuk mendata para tenaga kependidikan di sekolah dan lebih mahir dalam pembuatan berkas yang bisa efektif dan mampu menyelesaikan tugas dengan baik.⁵⁵

Hal ini juga disampaikan oleh guru mapel IPA J. Saranaung sebagai berikut:

“Kalau menurut ibu dampak yang ditimbulkan dari peningkatan profesionalitas tenaga kependidikan ini tenaga pendidik mendapatkan kesempatan untuk lebih berproses terutama dalam hal profesionalitas kinerja sehingga membantu para guru untuk lebih semangat lagi dalam hal mendidik sehingga dengan adanya peningkatan profesionalitas tenaga kependidikan yang di laksanakan oleh kepala sekolah ini bahkan dirasakan juga oleh para peserta didik yang dimana berkurangnya kenakalan di dalam kelas dan lebih semangat untuk belajar.⁵⁶

Berdasarkan wawancara dengan kepala madrasah dan didukung dengan informasi yang diberikan dari mapel IPA terkait dengan hasil atau dampak dari peningkatan profesionalitas tenaga kependidikan yang diadakan di MTs Al-Inayah manado antara lain adalah tercapainya keprofesionalitasan tenaga kependidikan yang diinginkan dimana meningkatnya rasa bertanggung

⁵⁵ ⁵⁵Sumiati Hulio, *Kepala Madrasah Mts Al-Inayah Manado*, Wawancara di ruangan kepala sekolah

⁵⁶ Janansri Saranaung, *Guru mapel ipa Mts Al-Inayah Manado* wawancara di ruang kantor sekolah pukul 15.33 WITA

jawab dari para guru terkait dengan tanggung jawab yang mereka emban, dan juga para staf tata usaha yang lebih efektif dalam menyelesaikan tugas adminitrasi dan penguasaan aplikasi para guru dan tenaga kependidikan.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil temuan pada penelitian diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana konsep perencanaan peningkatan profesionalitas tenaga kependidikan di Mts Al-Inayah sebagai berikut:

1. Perencanaan Peningkatan Profesionalitas Tenaga Kependidikan di Mts Al-Inayah Manado

Perencanaan merupakan suatu susunan langkah-langkah secara sistematis dan terstruktur untuk mencapai tujuan organisasi atau memecahkan masalah tertentu. Perencanaan juga diartikan sebagai upaya memanfaatkan sumber-sumber yang tersedia dengan memperhatikan segala keterbatasan guna mencapai tujuan secara efisien dan efektif.⁵⁷ Perencanaan merupakan suatu proses kegiatan dengan terlebih dahulu membuat rencana yang ingin dicapai. Perencanaan juga bagian dari fungsi manajemen dalam menyusun suatu kegiatan yang ingin dilakukan tujuannya agar apa yang dicapai bisa berjalan dengan efektif dan efisien.

Setelah peneliti kaji dari beberapa temuan penelitian dilokasi penelitian yaitu MTs Al-Inayah Manado, dimana sudah melaksanakan dengan semestinya hal ini karena sudah melibatkan unsur yang terkait dengan peningkatan profesionalitas tenaga kependidikan, dimana ada kepala madrasah, wakil kepala madrasah, dan beberapa guru MK sebagai sampel wawancara. Dalam

⁵⁷ Lukman Hakim, Mukhtar, *Dasar-Dasar Manajemen Pendidikan*, (Jambi: Timur Laut, Aksara, 2018), 28

perencanaan kepala madrasah ada beberapa hal yang kepala madrasah lakukan diantaranya Tugas kepala madrasah dalam melakukan perencanaan mencakup peranya sebagai manajer dalam pembelajaran terutama dalam hal mengawasi guru guru dan staff tata usaha dengan melakukan pengawasan langsung. disini pengawasan yang kepala madrasah lakukan salah satunya adalah kepala madrasah melakukan pengecekan kepada para guru yang sedang mengajar dikelas secara langsung dengan cara memantau mereka dikelas saat dilaksanakan proses pembelajaran dan untuk staff tata usaha kepala sekolah memantau langsung proses dari kinerja staff tata usaha dalam pembuatan berkas berkas sekolah.. Kepala madrasah juga melakukan perencanaan dengan membuat silabus pembelajaran dan pengecekan RPP tiap guru yang ada, dengan tujuan tentunya untuk meningkatkan keprofesionalitasan para guru juga para staf tata usaha yang ada di institut. Pengelolaan madrasah yang baik bagi kepala madrasah agar tercapainya profesionalitas dari tenaga pendidik kurang lebih ada enam komponen yaitu : kurikulum dan program pengajaran, tenaga pendidik dan kependidikan, kesiswaan, keuangan, sarana prasarana pendidikan, dan hubungan sekolah dengan masyarakat (humas).

2. Pelaksanaan Peningkatan Profesionalitas tenaga kependidikan di MTs Al-Inayah Manado

Pelaksanaan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalitas tenaga kependidikan merupakan salah satu kegiatan yang dilakukan kepala madrasah sebagai salah satu upaya dari kepala madrasah dalam membina, meningkatkan, dan mengembangkan kemampaun serta meningkatkan mutu dan keprofesionalitasan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Pelaksanaan yang dilakukan kepala madrasah sangat penting dan harus sejalan dengan RPP yang ada.

Setelah peneliti mengkaji berbagai temuan dilokasi penelitian

mengenai pengarahannya pelaksanaan peningkatan profesionalitas tenaga kependidikan di Mts Al-Inayah Manado maka dapat diketahui bahwa kegiatan pelaksanaan manajemen peningkatan profesionalitas tenaga kependidikan di Mts Al-Inayah Manado sudah berjalan dengan baik. Hal ini nampak dari bagaimana kepala madrasah mengarahkan seluruh staf MTs Al-Inayah, terkhususnya kepala madrasah mengarahkan kepada guru dan staf tata usaha terkait dengan aspek yang harus dikembangkan agar tercapainya keprofesionalitasan dalam mengemban amanah yang diemban para guru dan staf tata usaha, Kepala madrasah memulai dengan kegiatan diantaranya pelaksanaan apel pagi tiap hari senin dimana saat itu kepala madrasah mengarahkan para seluruh staf tenaga kependidikan terkait dalam meningkatkan profesionalitas, mulai dari aspek akhlak, pemberian mata pelajaran, penempatan metode mengajar untuk anak didik dan efektif dalam pembuatan berkas administrasi sekolah dimana hal tersebut bertujuan demi meningkatnya profesionalitas para seluruh staf yang ada di sekolah. Kepala madrasah tidak lupa juga melaksanakan supervisi diantaranya supervisi seperti melakukan supervisi pembelajaran, supervisi perangkat pembelajaran, setelah itu beliau juga melakukan supervisi soal-soal, jadi setiap kita melakukan ujian kepala sekolah melakukan supervisi terhadap guru agar siap melakukan ujian, tidak lupa kepala madrasah melakukan pengecekan berkas sekaligus melihat perkembangan terhadap pengelolaan administrasi sekolah seperti membuat berkas ujian dan pembagian tugas guru dan lain-lain.

Disini kepala madrasah juga tidak lupa memotivasi kepada seluruh staf agar lebih semangat dan meningkatkan profesionalitas dalam profesi mereka masing masing. Cara kepala madrasah melakukan motivasi cukup beragam biasanya selain dilakukan pada saat apel atau setiap rapat kepala madrasah juga melakukan pendekatan bagi para seluruh staf guna terbangunnya kepercayaan dan hubungan yang baik antar para staf dengan pimpinan, dari pendekatan tersebut biasanya ada sesi kepala madrasah

melakukan motivasi, pemberian nasihat, dan menerima masukan dari para guru dan staf tata usaha terkait kepemimpinannya selama menjabat sebagai pemimpin.

Ada beberapa strategi yang biasanya kepala madrasah lakukan atau diaplikasikan dalam upaya sebagai seorang pemimpin dalam meningkatkan profesionalitas guru yang ada di Mts Al-Inayah Manado, diantaranya yaitu :

- a. Per kunjungan kelas. Kepala madrasah melakukan pengecekan secara langsung untuk melihat situasi belajar di dalam kelas dan sekaligus melihat perkembangan dari guru terhadap penerapan pembelajaran, dalam kunjungan kelas ini kepala sekolah bisa langsung melihat hambatan ataupun kesulitan yang dihadapi oleh guru dalam penerapan belajar terhadap murid, sekaligus melihat profesionalitas dari guru tersebut.
- b. Kepala madrasah melakukan percakapan secara pribadi kepada guru yang akan diberlakukan di kunjungi di dalam kelas. Pelaksanaan percakapan pribadi ini yang kepala madrasah memberikan arahan dan sekaligus menjelaskan terkait perkembangan yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam kunjungan dalam kelas dan menjelaskan kelebihan maupun kekurangan guru terhadap mendidik peserta didik.
- c. Selanjutnya adalah para guru melakukan kegiatan saling mengunjungi kelas antara guru yang satu kepada guru yang lainnya yang sedang mengajar. Hal ini dapat memberikan kesempatan kepada seorang guru untuk kemudian mengamati rekan lain yang sedang mengajar yang dimana rekan guru dapat dengan mudah mempelajari atau belajar dari rekan yang lainnya dikarenakan keakraban hubungan yang dibangun atas dasar saling mengenal.

3. Dampak yang Ditimbulkan dari Peningkatan Profesionalitas tenaga kependidikan di MTs Al-Inayah Manado

Dampak merupakan hasil atau segala sesuatu yang timbul akibat adanya suatu kejadian atau kegiatan yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalitas guru di Mts Al-Inayah Manado. Dampak sangat penting karena menentukan hasil dan dapat menjadi bahan evaluasi bagi penyelenggara suatu kegiatan.

Dalam menentukan dampak yang dilakukan tidak luput dari adanya pengawasan. Pengawasan biasanya dilakukan setelah semua proses kegiatan dijalankan sehingga dapat diketahui kelemahan, kelebihan dan faktor-faktor yang menyebabkan kegagalan atau keberhasilan. Menurut *Samuel C. Certo* dan *S. Trevis Certo*, ada tiga langkah utama dalam proses pengawasan, yaitu:

- a. Mengukur kinerja
- b. Membandingkan kinerja yang diukur dengan standar (yang sudah ditentukan)
- c. Melakukan koreksi⁵⁸

Setelah mengkaji dari berbagai temuan peneliti di lokasi penelitian di Mts Al-Inayah Manado sudah melaksanakan dengan baik. Hal ini nampak dari pengawasan yang kepala sekolah lakukan kepada para jajaran staf yang ada di Mts Al-Inayah Manado. Berdasarkan hasil wawancara di mana kepala sekolah melakukan pengawasan baik dengan cara melakukan supervisi, maupun dengan cara pengawasan melalui pendekatan kepada tiap guru, jadi dalam melakukan pengawasan supervisi kepala madrasah biasanya melakukan supervisi perangkat pembelajaran, supervisi perangkat pembelajaran, supervisi soal-soal, dan tidak lupa melakukan supervisi klinis.

Dampak yang ditimbulkan diantaranya terbangunnya keprofesionalitasan para tenaga kependidikan dengan terbangunnya kesadaran akan pentingnya pendidikan dan mulianya tugas seorang guru maupun staf tata

⁵⁸ Zainal Arifin, *Tafsir Ayat-Ayat Manajemen*, Cet 1, (Yogyakarta: Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2019), 164

usaha terhadap kemajuan suatu bangsa atau daerah. Dimulai dari kesadaran itulah maka akan maksimal dari para tenaga pendidik dan kependidikan untuk mengajarkan, membina dan membimbing para murid untuk bisa lebih cerdas, kreatif, dan lebih bertakwa kepada Allah, sebab tujuan dari sebuah pendidikan disamping mencerdaskan kehidupan bangsa juga tujuan pendidikan adalah menambah keimanan dan ketakwaan kepada tuhan yang maha Esa. Pentingnya membangun pondasi keimanan dari para guru untuk murid dikarenakan agar para murid lebih siap untuk menghadapi masa yang akan datang. Dilapangan peneliti melihat hal ini diaplikasikan sepenuhnya untuk meningkatkan profesionalitas guru yang ada di Mts Al-Inayah Manado.

4. Evaluasi atau pengawasan yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalitas tenaga kependidikan

Dari beberapa uraian penjelasan diatas, dapat kemudian ditarik kesimpulan dimana dampak dari terbangunnya profesionalitas tenaga kependidikan setelah berhasilnya kepala madrasah melakukan penelitan dari penelitian penulis diantaranya adalah seorang guru kemudian dapat mengenal dan memahami karakteristik siswanya, lalu seorang guru kemudian dapat menguasai bahan ajar atau pengajaran yang nantinya akan diberikan kepada anak didiknya, selanjutnya guru lebih mengetahui pengetahuan tentang belajar mengajar, lalu kemudian guru menjadi terampil dalam menilai suatu proses dan hasil belajar, selanjutntnya guru menjadi lebih terampil dalam melakukan penelitian dan juga pengkajian proses dari belajar mengajar serta guru dapat memanfaatkan hasilnya demi tugas profesinya. Menurut wawancara yang dilakukan dengan kepala madrasah yaitu ibu Sumiati Hulio S.Pd, I mengatakan ada juga beberapa faktor penunjang seorang tenaga pendidik maupun kependidikan agar kemudian menjadi professional yakni mengasah kemampuannya dengan cara, misalnya mengikuti seminar, pelatihan-pelatihan,

membaca buku sebelum melakukan pengajaran, dan selanjutnya yaitu selalu meningkatkan kreativitas.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penemuan penulis tentang “manajemen peningkatan profesionalitas tenaga kependidikan di Mts Al-Inaya Manado” maka penulis menarik kesimpulan bahwa konsep perencanaan peningkatan profesionalitas tenaga kependidikan di MTs Al-Inayah Manado sudah berjalan sesuai dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari

1. Perencanaan yang dilakukan kepala madrasah mulai dari melakukan persiapan di awal seperti melakukan Raker (rapat kerja) yang diikuti oleh kepala madrasah, dalam kegiatan ini biasanya dibahas tentang kegiatan masa depan, siapa penanggungjawabnya, kapan dilaksanakan, metode dalam mengajar setiap guru, dan beberapa rancangan anggaran biaya (RAB), dan lain lain
2. Kepala madrasah mulai dari pencatatan RPP pengawasan guru dengan menggunakan supervisi pembelajaran maupun yang dilakukan kepala madrasah ketika para staf tata usaha sedang membuat berkas berkas administrasi sekolah, supervisi perangkat pembelajaran, kepala madrasah tidak lupa juga memperhatikan bacaan Al-Qur’an para siswa dengan melaksanakan kegiatan pemberantasan buta huruf Al-Qur’an.
3. Staf tata usaha beserta kepala madrasah dan para guru melakukan rapat yang dipimpin langsung oleh kepala madrasah. Kepala madrasah merencanakan, mengarahkan, memotivasi, hingga mengawasi dan mengevaluasi para guru terkait dengan tujuan keprofesionalitasan terhadap profesi yang mereka emban. Para guru juga sadar dengan tanggung jawab yang mereka emban, sehingga menghadirkan ketulusan mereka dalam melakukan pendidikan dan pembelajaran kepada para peserta didik. Meskipun terdapat beberapa kendala seperti kurangnya

jumlah PNS yang ada di madrasah yakni hanya berjumlah kurang lebih 1 orang sedangkan Honorer berjumlah 9 orang, menyebabkan ada beberapa guru yang mengambil lebih dari 1 mata pelajaran demi menunjang tercapai jam kerja para guru, tapi hal itu mampu diatasi kepala madrasah dengan sangat baik.

Dari beberapa uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa dampak dari terlaksanakannya supervisi kepala madrasah Mts Al-Inayah Manado. Beberapa dampaknya adalah sebagai berikut:

- a. seorang guru kemudian dapat mengenal dan memahami karakteristik siswanya.
- b. guru kemudian dapat menguasai bahan ajar atau pengajaran yang nantinya akan diberikan kepada anak didiknya.
- c. guru lebih mengetahui pengetahuan tentang belajar mengajar.
- d. guru menjadi terampil dalam menilai suatu proses dan hasil belajar.
- e. guru menjadi lebih terampil dalam melakukan penelitian dan juga pengkajian proses dari belajar mengajar serta guru dapat memanfaatkan hasilnya demi tugas profesinya.
- f. Staf tata usaha lebih terampil dan lebih efektif dalam proses membuat atau melengkapi berkas-berkas administrasi sekolah

4. Evaluasi peningkatan profesionalitas tenaga kependidikan

Evaluasinya adalah seorang guru kemudian dapat mengenal dan memahami karakteristik siswanya, lalu seorang guru kemudian dapat menguasai bahan ajar atau pengajaran yang nantinya akan diberikan kepada anak didiknya, selanjutnya guru lebih mengetahui pengetahuan tentang belajar mengajar, lalu kemudian guru menjadi terampil dalam menilai suatu proses dan hasil belajar, selanjutnya guru menjadi lebih terampil dalam melakukan penelitian dan juga pengkajian proses dari belajar mengajar serta

guru dapat memanfaatkan hasilnya demi tugas profesinya

B. Saran

Adapun beberapa saran yang disampaikan berkaitan dengan penelitian ini yaitu :

1. Kepala madrasah mengupayakan untuk melakukan penambahan pegawai staf dan guru terutama yang dikhususkan untuk menambahkan PNS agar pelayanan dan pendidikan yang diberikan akan maksimal sehingga pekerjaan yang dikerjakan bisa lebih professional.
2. Kepala madrasah mengupayakan untuk meningkatkan keprofesionalitas dengan memulihkan kembali proses pembelajaran normal pasca diadakanya pelajaran daring selama Covid.

DAFTAR PUSTAKA

- Arbi, *Dasar-Dasar KePendidikan*, Jakarta; DEPDIKBUD, 1992. Bumi Aksara, 2006.
- Candra wijaya, dan Muhammad Rifa'l, *Dasar Dasar Manajemen Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif Dan Efisien*, Medan: PERDANA PUBLISHING, Agustus 2016.
- Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan RI, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi H.r. Bukhari, No. 2232 lidwa pustaka i-software.
- Haryati, 2013 " *Tentang Meningkatkan Professional Dan Mengembangkan Strategi Strategi Pekerjaan Yang Sesuai Dengan Porsinya*". Bandung, 2013.
- Hikmat, *Manajemen Pendidikan*, Pustaka Setia Bandung: 2009.
- Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Cet; 38 Bandung: PT Remaja Rosdarkarya, 2018.
- Malayu Hasibuan, *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*, PT Bumi Aksara: Jakarta, 2005.
- Mulyono, *Manajemen Administrasi dan Organisasi Pendidikan* Yogyakarta: Ar Ruzz, 2008.
- Murip Yahya. *Profesi Tenaga KePendidikan*, Bandung: Pustaka Setia, 2013.
- Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, (Jakarta: PT.
- Panduan diklat, *Manajemen Pemberdayaan Sumber Daya Tenaga Pendidikan Dan KePendidikan Sekolah* Jakarta, Direktorat tenaga kePendidikan Dirjen peningkatan mutu pendidik dan kePendidikan DEPDIKNAS, 2008.
- Rusman, *Model-Model Pembelajaran*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010.
- Sri haryati, 2016 " *Tentang Menciptakan kinerja yang Ungul*" Jakarta; alfabeta, 2008.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kualitatif* Cet; 2 Bandung: Alfabeta 2017.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kualitatif, dan R dan D*, Cet; 26 Bandung: Alfabeta 2017.

Syaiful Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, Bandung: Albeta CV, 2008.

Tafsir Ahmad, *Ilmu Pendidikan Dalam Perspektif Islam*, Bandung: Remaja Rosdakarya 2018.

Undang undang, SISDIKNAS Ri Nomor 20 tahun 2003.

Syaiful Sagala, *Manajemen Strategik Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan* bandung: alfabeta, 2009.

Taufiqurokhman, *konsep dan kajian ilmu perencanaan*, Jakarta pusat: fakultas ilmu sosial dan politik 2008.

Undang-undang nomor 20 tahun 2003, *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, Jakarta: 2003.

TRANSKIP WAWANCARA

Hasil Wawancara

Nama Informan : Sumiati Hulio S.Pd I

Jabatan : Kepala Madrasah

Tanggal Wawancara : 15 Mei 2023

Tempat Wawancara : koridor

Table 1 Transkrip Wawancara

Peneliti	Informan
Teori apa yang dipakai kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalitas tenaga kependidikan?	Dalam meningkatkan profesionalitas guru disekolah terutama di MTs, teori dasarnya adala misalnya membuat jadwal sesuai dengan kurikulum yang ditentukan, jadi teori disini mengacu pada kurikulum yang ada.
Bagaimana perencanaan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalirtas tenaga kependidikan?	Dalam melakukan perencanaan misalnya sebelum masuk ajaran sudah disiapkan semua perangkat pembelajaran, dan juga kepala sekolah telah merencanakan akan adanya pelaksanaan supervisi. Contohnya kepala sekolah melaksanakan supervisi klinis.
Bagaimana pendekatan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalitas tenaga kependidikan?	Pendekatan yang dilakukan kepala sekolah sangat beragam, misalnya guru diminta untuk mengikuti kegiatan diklat, yang dimana

	<p>sekembalinya guru dari kegiatan tersebut maka guru bisa melakukan kegiatan dengan mensharing apa saja yang dia dapat dalam kegiatan tersebut. Jadi pendekatan ini bertujuan untuk selain berbagai pengetahuan juga sebagai nasihat agar terbentuk kesadaran akan profesionalitas guru haruslah dimulai dari kesadaran masing-masing individu yang menjalankan. Adapun pendekatan lain yang ibu lakukan adalah membuat diskusi atau secara formal saling berbagi cerita sekaligus membangun kekeluargaan.</p>
<p>Apa metode yang digunakan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalitas tenaga kependidikan?</p>	<p>Metode yang ibu lakukan antara lain membuat KKG, supervisi administrasi, ataupun supervisi klinis yang dimana ibu langsung masuk kekelas dan melakukan pengecekan pembelajaran secara langsung, Jadi sebelum pembelajaran ada supervisi administrasi, setelah pembelajaran ada supervisi klinis, dan setelah pembelajaran (ujian semester) ada supervisi penilaian.</p>
<p>Kegiatan apa yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan</p>	<p>Kegiatan yang dilakukan beragam antara lain supervisi, jadi dalam</p>

<p>profesionalitas tenaga kependidikan?</p>	<p>melakukan supervisi ada beberapa kegiatan yang dilakukan misalnya sebelum melakukan pembelajaran maka dilakukan supervisi administrasi, saat dilangsungkan pembelajaran maka dilakukan supervisi klinis yang dimana kepala madrasah mengecek langsung kegiatan pembelajaran yang sedang berlangsung, selanjutnya setelah pembelajaran misalnya ujian semester maka dilakukan lagi supervisi penilaian.</p>
<p>Bagaimana bentuk pengawasan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalitas tenaga kependidikan?</p>	<p>Pengawasan yang dilakukan beragam mulai dari pengawasan dalam supervisi hingga pengawasan secara informal misalnya pendekatan dalam hal diskusi, dan lain-lain.</p>
<p>Bagaimana proses evaluasi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalitas tenaga kependidikan?</p>	<p>Evaluasi yang dilakukan selain dalam melakukan supervisi juga dalam metode pendekatan secara langsung misalnya menanyakan kepada guru apa yang menyebabkan pembelajarannya menurun atau lain sebagainya. Karena terkadang ada beberapa factor yang menyebabkan terhambatnya proses belajar mengajar misalnya mod yang</p>

	menurun akibat faktor internal dan eksternal dan sebagainya.
Dampak apa yang ditimbulkan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalitas tenaga kependidikan?	Yang pertama semua tujuan kepala madrasah pasti ingin agar terlaksananya profesionalitas guru, dan dampak yang ditimbulkan antara lain gurunya menjadi profesional sehingga melahirkan siswa yang baik, cerdas dan berakhlak mulia.

Nama Informan : Ervita Kaidupan S.Pd

Jabatan : wakil kepala sekolah

Tanggal Wawancara : 02 November 2022

Tempat Wawancara : Ruang kantor sekolah

Table 2 Transkrip Wawancara

Peneliti	Informan
Apa yang dilakukan sebelum kegiatan belajar mengajar?	Sebelum melakukan kegiatan pembelajaran sama seperti guru biasanya seperti melihat perkembangan siswa terhadap materi yang diajarkan kemarin hanya saja tambahan karena bapak sebagai guru IPA maka diberlakukannya pengayaan.
Dalam melaksanakan kegiatan pengajaran di kelas apakah ada metode yang dilaksanakan dalam proses belajar mengajar?	Metode yang biasa bapak lakukan mengikuti kurikulum yang ada, dan bapak biasanya melihat keadaan yang ada di kelas jadi metode yang

	<p>bapak gunakan tergantung misalnya ada diskusi, ceramah Tanya jawab, dan lain-lain. Kesmpulanya metode yang digunakan tergantung dari pelajaran yang akan disampaikan. Misalnya materi yang ini butuh diskusi, terus materi yang lain butuh praktek, jadi metode yang digunakan mengikuti topik meteri yang ada.</p>
<p>Bagaimana peran kepala sekolah sebagai <i>leader</i> (pemimpin)?</p>	<p>Peran kepala sekolah sebagai pemimpin menurut bapak bagus.</p>
<p>Bagaimana peran kepala sekolah sebagai administrator?</p>	<p>Peran kepala sekolah sebagai administrator sangat bagus karena disitu kepala seolah juga berperan sebagai supervisi dimana beliau mengawas sekaligus mengatur para guru yang ada. Kepala sekolah juga dituntut untuk hadir setiap hari kecuali jika ada kendala tertentu yang menyebabkan beliau berhalangan untuk hadir.</p>
<p>Bagaimana peran kepala sekolah sebagai innovator?</p>	<p>Peran kepala sekolah sebagai innovator bagus sekali karena inovasi beliau adalah untuk membuat guru menjadi lebih baik dan professional dalam bidangnya, hal tersebut juga termasuk inovasi dalam pembelajaran.</p>

<p>Bagaimana peran kepala sekolah sebagai motivator dalam meningkatkan profesionalitas guru?</p>	<p>Peran kepala madrasah sebagai motivator sangat baik karena beliau yang sering memberikan para guru itu nasehat agar kedepannya bisa lebih professional dalam melakukan pembelajaran. Hanya saja ada kendala tersendiri dalam hal ini dikarenakan adanya guru yang memegang lebih dari 1 mata pelajaran sehingga guru tersebut harus membagi dan agak sulit focus terhadap profesionalitasnya di bidang yang guru itu tekuni, tapi kembali lagi ditiap guru yang ada, maka disini peran kepala sekolah sebagai motivator untuk terus memotivasi guru agar tetap professional dalam profesinya sebagai seorang guru.</p>
<p>Bagaimana evaluasi yang dilakukan setelah selesai pembelajaran?</p>	<p>Cara bapak melakukan evaluasi pembelajaran yaitu antara lain adalah ulangan yang ada atau ujian kepada siswa setelah diberlakukanya pembelajaran selama ini. Evaluasi yang ada berfariasi misalnya ujian tengah semester ujian akhir atau pemberian tugas kepada siswa. Raport juga termasuk bagian dari evaluasi.</p>

--	--

Nama Informan : Frida safira poli S.Pd

Jabatan : Guru Fiqih

Tanggal Wawancara : 02 November 2022

Tempat Wawancara : Koridor

Table 3 Transkrip Wawancara

Peneliti	Informan
Apa yang di lakukan sebelum kegiatan belajar mengajar?	Sebelum kegiatan belajar mengajar dimulai, diawali dengan kegiatan salam sebagai pembuka pelajaran, sebelum masuk materi kami para guru melakukan penguatan materi pekan lalu, absensi, mempersiapkan kerapian kelas, kemudian masuk ke materi yang akan dipelajari.
Dalam melaksanakan kegiatan pengajaran di kelas apakah ada metode yang dilaksanakan dalam proses belajar mengajar?	Metode yang biasa ibu gunakan dalam pembelajaran itu biasanya menggunakan media seperti LCD, metodenya pun seperti metode penjelasan, Tanya jawab, diskusi, kemudian kadang ibu juga menggunakan metode games tapi tidak selalu digunakan karena kadang mengganggu siswa di kelas lain.
Bagaimana peran kepala sekolah	Tanggapan saya terhadap peran

<p>sebagai <i>leader</i> (pemimpin)?</p>	<p>kepala sekolah sebagai pemimpin itu bagus, terutama dalam hal memberikan nasehat kepada kita sebagai guru dalam hal yang baik. Terutama disaat adanya pengawas maka kepala sekolah sangat berperan dalam hal mengingatkan kita para guru untuk lebih baik lagi kedepanya.</p>
<p>Bagaimana peran kepala sekolah sebagai administrator?</p>	<p>Menurut ibu cukup baik peran kepala sekolah sebagai administrator. Kepala sekolah selalu mengingatkan dalam segala hal terutama dalam hal kedisiplinan para guru dan siswa. Biasanya kepala sekolah sering mengecek keadaan guru dalam kelas untuk memastikan adanya guru atau tidak didalam proses belajar mengajar.</p>
<p>Bagaimana peran kepala sekolah sebagai innovator?</p>	<p>Menurut ibu semua inovasi yang kepala sekolah lakukan bertujuan sama yaitu untuk mewujudkan profesionalitas guru yang baik sehingga melahirkan tenaga pendidik yang professional dibidangnya dan melahirkan siswa yang cerdas dan berakhlak mulia.</p>
<p>Bagaimana peran kepala sekolah</p>	<p>Menurut ibu motivator ibu sebagai</p>

<p>sebagai motivator dalam meningkatkan profesionalitas guru?</p>	<p>kepala sekolah sangat baik terutama memotivasi guru agar lebih baik lagi kedepannya. Beliau juga tegas terutama dalam mengambil keputusan.</p>
<p>Bagaimana evaluasi yang dilakukan setelah selesai pembelajaran?</p>	<p>Evaluasi yang biasanya ibu berikan adalah selain dari melakukan pertanyaan ke siswa tentang materi yang tidak dipahami, ada juga evaluasi yang ibu lakukan seperti memberikan tugas ataupun soal. Evaluasi pribadi saya sebagai guru juga ada, misalnya dari segi penyampaian materi yang guru berikan, lalu harapan dari ibu adalah semoga para siswa paham dengan materi yang ibu berikan.</p>

Nama Informan : Janansri saranaung S.si

Jabatan : guru mapel IPA

Tanggal Wawancara : 15 Mei 2023

Tempat Wawancara : Ruang koridor

Table 4 Transkrip Wawancara

Peneliti	Informan
Apa yang di lakukan sebelum kegiatan belajar mengajar?	Sebelum melakukan pembelajaran pastinya setiap awal tahun pembelajaran kami para guru membuat buku kerja yang diantaranya silabus, RPP, sebelum masuk kelas biasanya ibu melakukan absensi, dan panduan RPP.
Dalam melaksanakan kegiatan pengajaran di kelas apakah ada metode yang dilaksanakan dalam proses belajar mengajar?	Metodenya sebelum belajar pastinya ibu mengangkat semangat para siswa terlebih dahulu karena sebelumnya para siswa menerima pembelajaran yang berbeda maka guru harus mengangkat semangat para siswa tersebut, lalu metode dalam proses pembelajaran disesuaikan dengan materi apa yang akan diberikan. Jadi metode apa yang cocok dengan materi yang akan diberikan.
Bagaimana peran kepala sekolah sebagai <i>leader</i> (pemimpin)?	Menurut ibu peran kepala sekolah sebagai pemimpin sangat memberikan dukungan kepada guru-guru disini, seperti melakukan supervisi pembelajaran, supervisi perangkat pembelajaran, setelah itu beliau juga melakukan supervisi soal-

	soal, jadi setiap kita melakukan ujian kepala sekolah melakukan supervisi terhadap guru agar siap melakukan ujian.
Bagaimana peran kepala sekolah sebagai administrator?	Menurut ibu kepala sekolah disini cukup memberikan bantuan kepada guru-guru, seperti kepala sekolah meminta kepada TU untuk membuat absensi siswa itu salah satunya, kemudian ibu kepala madrasah juga mendukung kegiatan ekstrakurikuler jadi tidak hanya kognitif tapi kepala sekolah juga memberikan dukungan kepada kegiatan siswa.
Bagaimana peran kepala sekolah sebagai innovator?	Menurut ibu kepala madrasah sebagai administrator beliau sering mengadakan rapat bulanan, kemudian kepala madrasah sering melakukan apel setiap senin pagi, lalu beliau juga sering memberikan nasehat kepada guru terkait dengan pembelajaran dan kegiatan siswa lainnya.
Bagaimana peran kepala sekolah sebagai motivator dalam meningkatkan profesionalitas guru?	Kadang guru sering merasa malas dalam pembelajaran maka peran kepala sekolah sebagai motivator sangat berpengaruh dalam hal meningkatkan semangat para guru

	untuk lebih professional dalam menjalankan tugasnya.
Bagaimana evaluasi yang dilakukan setelah selesai pembelajaran?	Cara ibu melakukan evaluasi pastinya kita para guru mengadakan ulangan disetiap akhir materi (ulangan tengah semester dan akhir semester), ujiannya juga sekalian dengan praktek.

Nama Informan : Sari R. Ahmadi S.Pd
 Jabatan : Wali kelas VII
 Tanggal Wawancara : 15 Mei 2023
 Tempat Wawancara : Ruang koridor

Table 4 Transkrip Wawancara

Peneliti	Informan
Apa perencanaan yang dilakukan tenaga kerja tata usaha dalam meningkatkan profesionalitas tenaga kependidikan di Mts Al-Inayah?	Perencanaan tata usaha untuk meningkatkan profesionalitas terhadap tenaga kependidikan antara lain mempersiapkan berkas berkas dan tidak lupa menyusun dan membantu membuat program kerja dari tenaga kependidikan misalnya guru tata usaha membantu melengkapi berkas berkas maupun perangkat guru.
Dampak yang sangat mempengaruhi	Dampak yang mempengaruhi antar

<p>peningkatan profesionalitas tenaga kependidikan terkhususnya tata usaha?</p>	<p>lain Kurangnya disiplin dalam kinerja dan menunda waktu membuat tugas/berkas dan terlalu bersantai dalam kinerja memperlambat dan membuat kinerja makin menurun dan profesionalitas dalam kinerja menurun.</p>
<p>Bagaimana peran kepala sekolah sebagai <i>leader</i> (pemimpin)?</p>	<p>Menurut ibu peran kepala sekolah sebagai pemimpin sangat memberikan dukungan kepada guru-guru disini, seperti melakukan supervisi pembelajaran, supervisi perangkat pembelajaran, setelah itu beliau juga melakukan supervisi soal-soal, jadi setiap kita melakukan ujian kepala sekolah melakukan supervisi terhadap guru agar siap melakukan ujian.</p>
<p>Bagaimana pelaksanaan yang dilakukan oleh tata usaha sebagai pengelola administrasi di sekolah untuk meningkatkan kualitas pendidikan?</p>	<p>Menurut ibu pelaksanaan yang dilakukan mengacu kepada tugas staf tata usaha seperti membuat surat masuk dan surat keluar, S.K guru, S.K penetapan guru, Absensi guru dan juga pelayanan di sekolah yang baik.</p>
<p>Bagaimana evaluasi yang dilakukan tenaga kependidikan khususnya tata</p>	<p>Menurut ibu evaluasi yang dilakukan yakni adanya berkas berkas yang</p>

<p>usahadalam meningkatkan administrasi penddikan ?</p>	<p>belum lengkap atau belum selesai menjadi evaluasinya dan kedisiplinan dan professional dalam kinerja yang menjadi factor utam untuk memajukan pendidikan.</p>
---	--

a. Lampiran wawancara dengan Staf Tata usaha Mts Al-Inayah Manado



b. Lampiran wawancara dengan kepala madrasah tsanawiyah Al-Inayah



- c. Dokumentasi wawancara dengan ibu erva kaidupan S.Pd selaku wakil kepala madrasah



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Pribadi

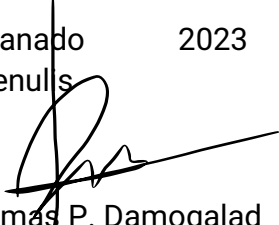
Nama : Dimas Prasetya Damogalad
TTL : Motabang 31 Mei 2000
Jenis Kelamin : Laki-laki
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Alamat : Motabang, Kecamatan Lolak, Kabupten Bolaang
Mongondow, Provinsi Sulawesi utara.

Merupakan anak ke 1 dari 3 bersaudara dari pasangan bapak Katili damogalad dan ibu Ilen Ambolonang, dibesarkan di desa Motabang sampai sekolah di SMA Negeri 1 Lolak, hingga melanjutkan pendidikan di IAIN Manado dan mengambil program studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan.

B. Riwayat Pendidikan

- d. SDN Negeri 1 Lolak
- e. SMP Negeri 1 Lolak
- f. SMA Negeri 1 Lolak

Manado 2023
Penulis


Dimas P. Damogalad
NIM : 1824068