

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Letak Geografis

MTs Matholibul Huda Mlonggo terletak di desa Jambu Kecamatan Mlonggo Kabupaten Jepara Jawa Tengah. Adapun tepatnya di Jl. Raya Mlonggo – Bangsri Km 9 Mlonggo dengan menempati tanah wakaf seluas 8.815 m².

2. Sejarah singkat berdirinya Madrasah

- a. Bermula dari pemikiran – pemikiran para tokoh agama di Kecamatan Mlonggo yang berkeinginan untuk memberikan pelajaran kepada anak – anak maka didirikanlah Madrasah Diniyah.
- b. Karena adanya perkembangan yang harus menyesuaikan kebutuhan masyarakat, kemudian Madrasah Diniyah berubah menjadi Madrasah Wajib Belajar (MWB) pada tahun 1958.
- c. Untuk memberi kesempatan melanjutkan sekolah ke tingkat lanjutan maka fihak Pengurus mendirikan Madrasah Mu'alimin dan mualimat pada tahun 1963.
- d. Karena Madrasah Mualimin pada waktu itu kurang begitu punya daya tarik bagi masyarakat, maka pada tahun 1964 berubah lagi menjadi PGA 4 tahun sampai tahun 1978.
- e. Kemudian pada tahun 1978 harus mengikuti kebijakan pemerintah, dimana PGA harus dihapus, maka PGA 4 tahun kemudian berubah menjadi Madrasah Tsanawiyah sebagai Sekolah / Madrasah Lanjutan Tingkat Pertama sampai sekarang ini.

b. Keadaan Karyawan

Tabel 4

Keadaan Karyawan / Pegawai

Jumlah Karyawan			Ijazah/Pendidikan Terakhir					Jumlah
Lk	Pr	Lk+Pr	SLTA	D2	D3	S1	S2	
5	4	9	9		1	1		9

4. Keadaan Siswa

Tabel 5

Keadaan Siswa MTs Matholibul Huda Periode 2016-2021

No	Tahun Pelajaran	Kelas			Jumlah
		VII	VIII	IX	
1.	2015/2016	434	371	366	1.152
2.	2016/2017	396	425	357	1.178
3.	2017/2018	400	396	391	1.187
4.	2018/2019	383	383	368	1.134
5.	2019/2020	402	376	379	1.157

Dilihat dari data diatas terjadi peningkatan kuantitas siswa, hal ini menunjukkan bahwa MTs Mathalibul Huda Mlonggo semakin diminati dan dipercaya oleh masyarakat sehingga menyekolahkan putra putrinya di Madrasah Tsnawiyah Mathalibul Huda Mlonggo. Pada isisi lain MTs Mathalibul Huda Mlonggo selalu berusaha meningkatkan kualitas pendidikannya. Dengan cara pembagian jam

mengajar sesuai kompetensi guru serta melengkapi sarana dan prasarana belajar yang memadai.

Secara kualitatif MTs Mathalibul Huda Mlonggo mampu meluluskan siswa dengan NEM yang memadai serta mampu menghantarkan anak didik mampu bersaing dengan MTs atau SMP di Jepara, hal ini terbukti banyak lulusan MTs Mathalibul Huda diterima di Sekolah Lanjutan Tingkat Atas Negeri maupun di SMK Negeri.

B. Analisis Data

1. Proses Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MTs Matholibul Huda

Berdasarkan data yang penulis peroleh di lapangan, ada beberapa hal penting yang berkaitan dengan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Matholibul Huda. Hasil dari penelitian ini merupakan temuan data di lapangan yang dirangkum penulis sebagai jawaban atas rumusan masalah.

Rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan adalah usaha mencari dan mendapatkan calon-calon pendidik dan tenaga kependidikan yang potensial sesuai jumlah dan kualifikasi yang memadai, sehingga sekolah/ daerah bisa memilih tenaga-tenaga yang sesuai dengan kebutuhan.

Semenjak berdirinya MTs Matholibul Huda tahun 1978, menurut keterangan dari bapak Drs. Makmur selaku Waka Humas, beliau menjelaskan bahwa rekrutmen Guru di MTs Matholibul Huda pada awal berdirinya masih belum prosedural, artinya bagi yang memiliki latar belakang pendidikan baik umum maupun pesantren, silahkan bergabung

untuk mengajar ke madrasah. Pada waktu itu, Guru sangat dibutuhkan untuk mengajar dan merintis perjuangan pembangunan sekolah. Seiring berjalannya waktu, madrasah mendapat pengakuan yang baik oleh masyarakat. Sehingga banyak siswa yang tertarik untuk dapat belajar di madrasah ini.

Seiring berkembangnya zaman, kebutuhan akan pendidik dan tenaga kependidikan pun semakin beraneka ragam. Selain itu, dalam perjalanannya MTs Matholibul Huda mengalami kenaikan jumlah siswa yang cukup signifikan setiap tahunnya. Oleh sebab itu, rekrutmen dan seleksi baik pendidik dan tenaga kependidikan perlu dilakukan sesuai dengan kualifikasi pendidik dan tenaga kependidikan.

Langkah-langkah MTs Matholibul Huda dalam rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan antara lain adalah sebagai berikut :

1) Perencanaan kebutuhan

Langkah awal dalam pengelolaan ketenagaan adalah perencanaan, yaitu sebagai proses yang sistematis dan rasional dalam memberikan kepastian, bahwa jumlah dan kualitas tenaga pendidik dan kependidikan dalam berbagai formasi yang ada, pada waktu tertentu benar-benar representatif dapat menuntaskan tugas organisasi yang ditetapkan.³⁹

Dalam mempersiapkan jumlah pendidik dan tenaga kependidikan yang tepat, MTs Matholibul Huda melakukan prediksi jumlah siswa yang akan masuk sebagai dasar untuk menghitung

³⁹ Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Tengah. *Materi Workh Shop Manajemen Berbasis Sekolah : Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sekolah Dasar*. 2018.

kebutuhan PTK. Jika jumlah pendidik dan tenaga kependidikan dirasa cukup memadai dengan keadaan siswa yang ada, maka madrasah tidak perlu melakukan rekrutmen.

Menurut keterangan dari bu Laili Nasrotul Hannak, S,Ag selaku Waka. Ur. Kurikulum, ada beberapa hal mendesak yang menuntut madrasah untuk mengadakan rekrutmen, yaitu :

- a. Jumlah kelas yang bertambah
 - b. Adanya Guru/tenaga pendidikan yang cuti, sehingga segera dibutuhkan pengganti
 - c. Adanya Guru/tenaga pendidikan yang mutasi⁴⁰
- 2) Menyusun kriteria yang diharapkan

Kriteria pendidik/tenaga kependidikan di MTs Matholibul Huda Mlonggo adalah sebagai berikut :

- a. Kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) latar belakang pendidikan tinggi di bidang pendidikan.
 - b. Memiliki kompetensi sebagai agen pembelajaran serta sehat jasmani dan rohani.
 - c. Memiliki kecakapan sosial yang tinggi kaitannya dengan kemampuan sosial seorang pendidik
 - d. Memiliki kompetensi dibidangnya
- 3) Mengadakan seleksi berkas lamaran dan wawancara

⁴⁰ Mutasi adalah perpindahan pegawai dari satu posisi ke posisi lain yang didasarkan pada analisis jabatan/tugas sesuai kebutuhan.

Proses tahap rekrutmen di MTs Matholibul Huda dilakukan dengan cara menyeleksi berkas lamaran yang telah masuk, kemudian selanjutnya dilakukan wawancara secara langsung oleh kepala sekolah. Dalam proses penjaringan pendidik dan tenaga pendidikan, madrasah tidak perlu melakukan promosi melalui media. Menurut sumber dari bu Laili Nasrotul Hannak, S,Ag selaku Waka Kurikulum MTs Matholibul Huda, jumlah pelamar setiap tahun terus bertambah dan menumpuk, jika sewaktu-waktu dibutuhkan Guru atau tenaga pendidikan, pihak sekolah menyeleksinya dengan memeriksa berkas lamaran satu persatu.⁴¹

4) Menentukan hasil seleksi

Setelah proses wawancara dilaksanakan, maka pelamar atau calon pendidik dan tenaga kependidikan akan diberitahu perihal diterima atau tidaknya oleh pihak madrasah. Pemberitahuan bisa dilakukan saat itu juga, setelah proses wawancara usai.

5) Pengangkatan dengan surat keputusan

Setelah calon pendidik atau tenaga kependidikan resmi diterima kemudian madrasah secara resmi pula mengangkat mereka dengan membuat SK (Surat Keputusan) yang ditandatangani oleh Kepala Sekolah dan Kepala Yayasan.

⁴¹ Transkrip Wawancara.

6) Penempatan sesuai keperluan

Kemudian, pendidik atau tenaga kependidikan diberikan jam mengajar sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Pembagian tugas dan jam mengajar terlampir.

2. Upaya pengembangan dan penempatan pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Matholibul Huda Mlonggo Jepara

Dari data yang diperoleh dilapangan, MTs Matholibul Huda termasuk sekolah yang sangat peduli dengan pengembangan pendidik dan tenaga kependidikannya. Hal itu dibuktikan dengan diwajibkannya para pendidik dan tenaga kependidikan untuk mengikuti pelatihan-pelatihan baik yang diselenggarakan Diknas, Kemenag atau pelatihan mandiri yang diadakan sekolah.

“Pelatihan pengembangan Guru di Madrasah Matholibul Huda dilakukan rutin sesuai kebutuhan Guru, seperti pelatihan K13, PTK, dsb. Bahkan dalam Anggaran Madrasah, dana pelatihan pengembangan Guru dimasukkan sebagai anggaran wajib”. (Bapak Khafidz, Kepala TU)⁴²

Kesadaran pendidik di lingkungan MTs Matholibul Huda cukup tinggi dalam mengembangkan diri menjadi Guru profesional. Hal itu menjadi acuan yang positif untuk kemajuan potensi Guru di sekolah, karena Guru cenderung melakukannya dengan sadar dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Dalam pembinaan atau pengembangan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dapat dilakukan melalui berbagai cara, antara lain : Studi

⁴² Transkrip Wawancara

lanjut (kependidikan), pelatihan, lokakarya, kursus keterampilan, rapat, pertemuan anggota seprofesi, diskusi, seminar, wawancara *face to face*, studi banding, kunjungan lapangan, dan tukar pengalaman.⁴³

Berikut ini program pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Matholibul Huda Mlonggo Jepara :

1. Studi Lanjut (Kependidikan)

Dalam sebuah lembaga pendidikan, kebutuhan akan studi lanjut bagi pendidik atau tenaga kependidikan perlu dilakukan guna mengembangkan sumber daya pendidik ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Selain itu, studi lanjut juga sebagian ditempuh untuk menyetarakan jenjang pendidikan sesuai dengan kebutuhan.

Sama halnya di MTs Matholibul Huda Mlonggo, penulis mendapati setidaknya ada sekitar lima orang wakil kepala madrasah yang saat ini menempuh pendidikan magister (S2) di UNISNU Jepara. Sekolah mendukung penuh pendidik maupun tenaga kependidikannya menempuh studi lanjut. Dan hal ini menjadi cara untuk pengembangan sumber daya manusia di sekolah ini.

2. Pelatihan

a. Pelatihan Mandiri dari Sekolah

Pelatihan pengembangan Guru secara mandiri di Madrasah ini diawali dari instruksi dari kepala sekolah, kemudian secara teknis dilaksanakan oleh Wakil Kepala bagian Kurikulum dengan

⁴³ Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Tengah, *Materi Workshop Manajemen Berbasis Sekolah : Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan berbasis Sekolah Dasar*, 2018

membentuk kepanitiaan pelatihan. Peserta pelatihan diwajibkan dari semua Guru madrasah.

Pelatihan direncanakan terlebih dahulu, sesuai dengan kebutuhan pendidik atau tenaga kependidikan. Biasanya pelatihan mengangkat tema-tema yang sedang dibutuhkan pendidik atau tenaga kependidikan dalam waktu dekat. Berikut pernyataan menurut Bu Laili Nasrotul H, S.Ag selaku Waka. Ur Kurikulum :

“Tergantung kebutuhan, misalnya jika perlu diadakan pelatihan kaitannya dengan Kurikulum 13, kita adakan pelatihan yang berkaitan dengan tema itu. Jika dirasa cukup, kita cari tema yang bermanfaat bagi Guru atau karyawan disini, misalnya PTK (Penelitian Tindakan Kelas) yang membantu Guru untuk melakukan penelitian”.

Setelah tema ditentukan, kemudian mulai menyusun anggaran pelatihan. Dana dianggarkan dari dana BOS (Bantuan Operasional Sekolah) untuk digunakan sebaik-baiknya dalam mengadakan pelatihan ini.

Selain itu, aspek pembinaan yang dilakukan pendidik (Guru) merujuk pada beban kerja guru seperti tertuang dalam peraturan pemerintah Nomor 74 tahun 2008 tentang Guru, pasal 52, ayat 1 dan 2, mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, dan membimbing dan melatih peserta didik dan melaksanakan tugas

tambahan yang melekat pada pelaksanaan kegiatan pokok sesuai dengan beban kerja guru.⁴⁴

Berikut adalah data pelatihan-pelatihan yang pernah diadakan sekolah secara mandiri :

Tabel 6

Penyelenggaraan Pelatihan Pendidik dan Tenaga Kependidikan
Kurun Waktu 2017 – 2020 Secara Mandiri di MTs Matholibul Huda
Mlonggo Jepara

No.	Hari/Tanggal	Jenis Pelatihan	Sasaran
1.	29 April 2018	Pembinaan dari Kepala Madrasah	Semua Guru/Karyawan
2.	24 Mei 2018	Diklat Penerapan Kurikulum 2013	Semua Guru/Karyawan
3.	03 November 2018	Sosialisasi Aplikasi Software Penilaian K13	Semua Guru/ Karyawan
4.	15 November 2018	Sosialisasi Praktik Pengisian Nilai Kurikulum 13	Semua Guru/Karyawan
5.	30 Mei 2019	Pengisian Aplikasi Nilai Kelas VII	Guru Kelas VII
6.	27 Juni 2019	Entry Nilai dan Proses Rapor K13	Guru Kelas VII
7.	18-21 Mei 2019	Bintek K13 Kerjasama dengan USAID Fasda Jepara	Semua Guru/Karyawan
8.	24 Desember 2019	Bintek K13	Semua Guru/Karyawan
9.	28 Januari 2020	Pelatihan Pendidik dan Tenaga Kependidikan	Semua Guru/Karyawan

⁴⁴ Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Tengah, *Materi Workshop Manajemen Berbasis Sekolah : Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan berbasis Sekolah Dasar*, 2018

Secara teknis, pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan oleh Madrasah Tsanawiyah Matholibul Huda sudah berjalan dengan baik. Biasanya sering dijumpai pelatihan yang monoton dan tidak menarik, hal itu menyebabkan suasana pelatihan menjadi tidak hidup dan cenderung pasif. Akan tetapi, hal itu tidak berlaku di Madrasah Matholibul Huda Mlonggo.

Dari kesekian pelatihan yang diselenggarakan sendiri oleh sekolah, sebagian besar terlaksana dengan kondusif dan terprogram dengan baik. Suasana pelatihan terlihat menyenangkan dan akrab akan tetapi juga serius dalam belajar didukung dengan diskusi dan kerja kelompok. Berikut dokumentasi foto dari pelatihan pendidik dan tenaga kependidikan MTs Matholibul Huda Mlonggo Jepara :



Gambar 02. Suasana pelatihan Guru MTs Matholibul Huda Mlonggo

Dari gambar diatas, tampak beberapa Guru sedang serius dalam mengikuti pelatihan Bintek Kurikulum 2013 yang bekerja sama dengan USAID. Pelatihan pengembangan pendidik atau tenaga

kependidikan yang menghasilkan sebuah produk atau hasil nyata sangat penting dilakukan secara berkala. Dalam pelatihan kurikulum 13 misalnya, Guru dibekali kemahiran menyusun RPP K13 diharapkan mampu membekali mereka dalam menyusun administrasi Guru berbasis Kurikulum 13.

b. Pelatihan dari luar sekolah

Pelatihan yang diselenggarakan instansi terkait diluar sekolah pun menjadi hal yang mendukung pengembangan pendidik atau tenaga kependidikan sesuai dengan bidangnya disetiap lembaga pendidikan. Sekolah berpartisipasi aktif dengan mengirimkan delegasi guru atau karyawan dengan memberikan surat tugas yang ditandatangani oleh kepala sekolah.

Berikut data pelatihan pendidik atau tenaga kependidikan yang telah diikuti oleh Guru atau karyawan di MTs Matholibul Huda Mlonggo dengan penyelenggara pelatihan dari luar sekolah atau instansi luar :

Tabel 6

Pelatihan Pendidik MTs Matholibul Huda Diselenggarakan Oleh
Instansi Diluar Sekolah Kurun Waktu 2017-2020

No.	Hari/Tanggal	Jenis Pelatihan	Penyelenggara
1.	31 Desember 2017	Diklat Guru	Dekan Fak. Tarbiyah dan Ilmu Keguruan STAIN Kudus
2.	12 Januari 2018	Workshop Kurikulum 13	Kemenag

3.	14 Juni 2018	Pertemuan Perencanaan Diseminasi USAID	Instansi terkait
4.	25 September 2018	Sosialisasi Penguatan Data Pendidikan Islam	Kemenag
5.	24 Juni 2019	Sosialisasi MOPDIK 2018/2019	Instansi terkait
6.	24 Agustus 2019	Bintek K13 Mapel Umum Tingkat Provinsi	Diknas
7.	13 Oktober 2019	Bimbingan Teknis Penyusunan Soal	Instansi terkait
8.	10 November 2019	Diklat Penyusunan Modul	Instansi terkait
9.	17 November 2019	Bintek Kurtilas dan Penyusunan RPP	Kemenag
10.	20 Februari 2020	Sosialisasi 4 Pilar Kebangsaan	Instansi terkait

Selanjutnya disajikan data tentang keikutsertaan tenaga kependidikan dalam pelaksanaan pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan instansi lain. Dari data yang diperoleh di lapangan, ranah yang diikutsertakan dalam pelatihan tenaga kependidikan antara lain, pelatihan tenaga kepastakaan, TU (Tata Usaha) dan Bendahara sekolah. Ketiga termasuk tenaga kependidikan yang berpengaruh terhadap kemajuan sekolah. Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat dari data berikut :

Tabel 7

Pelatihan Tenaga Kependidikan MTs Matholibul Huda
Diselenggarakan Oleh Instansi diluar Sekolah Kurun Waktu 2017-2020

No.	Hari/Tanggal	Jenis Pelatihan	Sasaran
1.	15 Agustus 2017	Diklat Kepala Perpustakaan Madrasah	Tenaga Perpustakaan
2.	12 September 2017	Sosialisasi Emis 2013	Bag. TU
3.	29 Oktober 2017	Workshop Sistem Manajemen Informasi Sekolah Online	Bag. TU
4.	05 Januari 2018	Komputerisasi Entry Data Peserta UN 2013/2014	Bag. TU
5.	29 September 2018	Sosialisasi Aplikasi Penilaian Mata Pelajaran Rapor Kurikulum 13	Bag. TU
6.	16 November 2018	Sosialisasi Operator Padamu Negeri	Bag. TU
7.	04 Januari 2019	Bintek <i>Finger Print</i>	Bag. TU
8.	23 April 2019	Pembinaan PengSPJn BOS dari MAPENDA	Bendahara Sekola
9.	24 Juli 2019	Sosialisasi BOS	Bendahara Sekolah

Pelatihan-pelatihan kependidikan seperti yang disebutkan diatas tentu memiliki dampak yang positif bagi pengembangan mutu dan kualitas SDM pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah. Selain ilmu atau wawasan yang diperoleh, pelatihan juga merupakan tempat aktualisasi diri bagi pendidik atau tenaga kependidikan untuk mengukur kemampuan diri ditengah pendidik atau tenaga kependidikan dari sekolah lain. Tidak jarang, kompetensi pendidik

atau tenaga kependidikan justru terlihat ketika mereka mengikuti pelatihan-pelatihan.

Akan tetapi, hal yang perlu diperhatikan agar tujuan pelatihan pendidik atau tenaga kependidikan dapat tercapai dengan baik perlu ditekankan bahwa :

- a. Pelatihan yang diikuti memberi manfaat bagi kemajuan sekolah
- b. Pendidik atau tenaga kependidikan yang ditugaskan sebagai peserta pelatihan bertanggung jawab untuk mempresentasikan hasil pelatihan dan membagi ilmunya dengan Guru/karyawan yang lain.
- c. Orientasi pelatihan pendidik atau tenaga kependidikan murni untuk menambah wawasan, adapun fee, fasilitas, uang transport adalah bonus dari kerja keras pendidik atau tenaga kependidikan selama pelatihan.
- d. Diniatkan semuanya *lillahi ta'aalaa*.



Gambar 03. Keikutsertaan Guru MTs Matholibul Huda mengikuti BIMTEK K13

3. Pertemuan Anggota Sefroresi (MGMP)

MGMP diadakan oleh guru seprofesi didalam sekolah. MGMP biasa dilakukan intern atau perkumpulan guru-guru seprofesi di sekolah ataupun diadakan oleh instansi lain.

MGMP dalam MTs Matholibul Huda dilaksanakam secara berkala, dengan mengundang beberapa guru seprofesi dalam satu sekolah atau bisa dengan mendatangkan atau menghadirkan guru-guru seprofesi tingkat kecamatan atau bahkan kabupaten. Seperti contoh MGMP Bahasa Inggris, MGMP Matematika, dan sebagainya.

4. Studi Banding

Studi banding (*Comparison study*) adalah sebuah konsep belajar yang dilakukan di lokasi dan lingkungan berbeda yang merupakan kegiatan yang lazim dilakukan untuk maksud peningkatan mutu, perluasan usaha, perbaikan sistem, penentuan kebijakan baru, pendirian institusi baru, perbaikan peraturan perundangan dan lain-lain. Studi banding adalah salah satu kegiatan yang dilakukan dengan tujuan menambah wawasan dan pengetahuan yang akan diterapkan kedepannya agar menjadi lebih baik.⁴⁵

MTs Matholibul Huda mengadakan studi banding dengan tujuan menambah pengetahuan serta belajar dari sekolah lain dengan membandingkan kondisi sekolah lain dengan kondisi di sekolah MTs Matholibul Huda.

⁴⁵ [www. Eduartcl.com](http://www.Eduartcl.com), diakses hari Senin, 28 Maret 2019, pukul. 17.00 WIB.

Kegiatan ini bermanfaat bagi pengembangan pendidik atau tenaga kependidikan di MTs Matholibul Huda. Ilmu atau wawasan yang diperoleh dari sekolah atau lembaga pendidikan yang lain dapat diaplikasikan secara bijaksana di lingkungan MTs Matholibul Huda. Pada bulan November 2018, pendidik dan tenaga kependidikan MTs Matholibul Huda melakukan studi banding di MAN (Madrasah Aliyah Negeri) 3 Malang.

C. Pembahasan

Dari hasil analisis pembahasan tentang proses rekrutmen dan pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Matholibul Huda Mlonggo, tentu tidak terlepas dari faktor penghambat serta faktor pendukung dalam perjalanannya. Adapun beberapa faktor tersebut berhasil penulis rangkum berikut ini :

a. Faktor Pendukung

Dari analisis data hasil lapangan, ditemukan berapa faktor yang mendukung manajemen pendidik atau tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Matholibul Huda Mlonggo, yaitu :

1. Civitas akademika MTs Matholibul Huda memiliki satu visi dan misi

Adanya kesamaan antara visi dan misi Madrasah Tsanawiyah Matholibul Huda Mlonggo dengan komitmen kepala sekolah dan jajarannya dalam membangun madrasah yang berkualitas agar tercapai tujuan visi dan misi madrasah secara efektif dan efisien.

Hal ini menjadi penting sebagai dasar madrasah dalam meningkatkan manajemen kependidikan dilingkungan pendidikannya.

Kepala sekolah sebagai manajerial utama harus memiliki kemampuan membangun madrasah sesuai dengan visi dan misi. Dalam pelaksanaannya pun harus memperhatikan potensi para jajarannya dan dikomunikasikan sebaik mungkin dengan pihak yayasan, Guru dan karyawan. Jika semua itu selaras, maka pelaksanaan manajemen kependidikan dapat berjalan secara baik.

2. Rekrutmen berdasarkan kompetensi pendidik dan kecakapan sosial pendidik di masyarakat.

Proses rekrutmen di Madrasah Tsanawiyah Matholibul Huda Mlonggo menggunakan seleksi dalam rekrutmennya, juga memperhatikan potensi kecakapan sosial pendidik di masyarakatnya. Oleh sebab itu, banyak pendidik yang memiliki pengaruh di daerahnya masing-masing, hal itu memberikan dampak positif bagi kemajuan madrasah.

3. Kerjasama yang baik dengan instansi pendidikan lain.

Madrasah Tsanawiyah Matholibul Huda Mlonggo memiliki hubungan kerjasama yang baik dengan lembaga pendidikan lain sehingga mempermudah dalam usaha pengembangan profesionalitas guru dan tenaga kependidikan. Melalui kerjasama ini, pihak madrasah mampu mencari dukungan baik berupa materi atau kegiatan-kegiatan yang sifatnya mendukung program pengembangan.

Seperti mendatangkan dosen salah satu universitas untuk menjadi narasumber dalam pelatihan pengembangan pendidik atau tenaga

kependidikan. Hal ini tentu membangun relasi yang positif bagi kemajuan madrasah dimasa yang akan datang.

4. Pengelolaan Dana BOS yang tepat sasaran.

Pendanaan untuk mengembangkan SDM di madrasah biasanya terkendala dalam urusan biaya, akan tetapi penulis melihat tidak ada kendala dalam penyediaan dana untuk usaha pengembangan pendidik atau tenaga kependidikan. Anggaran BOS di Madrasah Tsanawiyah Mlonggo salah satunya adalah untuk usaha pengembangan sumber daya manusia didalamnya. Secara berkala, dana BOS ini mampu mengcover pelatihan-pelatihan yang diadakan madrasah secara mandiri.

5. Dukungan dari masyarakat luas.

Masyarakat memiliki andil dalam pembangunan dan pengembangan madrasah. Dukungan dan kepercayaan masyarakat menjadi penting bagi eksistensi madrasah dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan. Disinilah peran kompetensi kecakapan sosial pendidik atau tenaga kependidikan di masyarakat, figur yang baik membawa pandangan masyarakat menjadi baik pula dalam terus mempercayakan putra-putrinya untuk mengenyam pendidikan di MTs Matholibul Huda Mlonggo ini.

b. Faktor Penghambat

Dari data yang dikaji penulis dilapangan, beberapa kendala tidak bisa ditampik, adapun faktor penghambat proses rekrutmen dan

pengembangan pendidik atau tenaga kependidikan di MTs Matholibul Huda adalah :

1. Metode penarikan bersifat tertutup.

Dalam rekrutmen pendidik atau tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah bersifat tertutup artinya informasi tentang penerimaan pendidik dan tenaga kependidikan kurang meluas, hal ini mengakibatkan informasi yang diperoleh hanya sampai pada orang-orang tertentu saja.

2. Rekrutmen pendidik berdasarkan empat kompetensi guru harus seimbang, pendidik yang memiliki kecakapan sosial yang baik harus diimbangi dengan kompetensi mengajar yang baik pula. Kompetensi yang dimaksud adalah dengan tidak menyampingkan administrasi guru, kedisiplinan, dan sebagainya.
3. *Re-view* dari hasil pelatihan pengembangan belum dilakukan secara maksimal, hal ini mengakibatkan wawasan yang diperoleh dari pelatihan pengembangan tidak disampaikan secara keseluruhan kepada Guru atau karyawan yang lain.

Urgensi mempresentasikan apa yang didapat selama pelatihan kepada guru atau karyawan lain penting ditanamkan kepada seluruh pendidik atau tenaga kependidikan di madrasah. Hal ini dapat mempengaruhi keseriusan delegasi guru atau karyawan dalam mengikuti pelatihan dengan baik dan penuh tanggung jawab.

Selain itu, pihak sekolah perlu menyediakan waktu dan ruang agar delegasi guru atau karyawan dapat mempresesntasikan hasil pelatihan secara maksimal.

4. Kesadaran dalam mengikuti pelatihan pengembangan dari masing-masing guru dan karyawan sudah cukup baik, akan tetapi masih ditemukan beberapa yang belum cukup kooperatif dalam mengikutinya. Dari 100 % kehadiran Guru dan karyawan, 80 % hadir dan 20 % absen dalam mengikuti pelatihan.

D. Keterbatasan Penelitian

Demikian hasil penelitian dan pembahasan mengenai manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Mlonggo Jepara yang dapat penulis sampaikan. Dalam penyampaian fenomena yang terjadi dilapangan, penulis tentunya menyadari masih banyak kekurangan dalam menyajikan atau melaporkan hasil penelitian. Hal ini merupakan keterbatasan penulis dalam memahami fenomena dilapangan dan menerapkan hasil penelitian.

Terlepas dari hal itu, dalam penelitian ini penulis bermaksud memberikan wacana kepada pembaca tentang urgensi sebuah manajemen kependidikan dalam sebuah lembaga pendidikan. Hal ini berkaitan dengan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan disekolah.

Pengaturan sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan merupakan hal yang penting untuk meningkatkan mutu dan kualitas pendidikan, karena beberapa bentuk kegiatan dan program pendidikan yang ada di sekolah sangat bergantung dengan tenaga kependidikan. Maka

diharapkan kepala sekolah harus mampu mengatur dan memperdaya gunakan sumber daya manusia yang ikut terlibat di dalamnya. Agar pengelolaan dan pengaturan sumber daya manusia lebih mudah hendaknya kepala sekolah merekrut sumber daya manusia yang dibutuhkan sesuai dengan kualifikasi dan standarisasi yang dikeluarkan oleh Menteri Pendidikan Nasional dan Kebudayaan melalui PERMENDIKNAS (lihat permendiknas No. 12 tahun 2007 ttg Standart Pengawas, No 13 tahun 2007 ttg Kepala Sekolah, No 24 tahun 2008 ttg Tenaga Kependidikan, No 25 tahun 2008 ttg Tenaga Perpustakaan).

Apabila kepala sekolah mampu *manage* dengan baik semua aspek substantif pendidikan (guru, murid, tenaga kependidikan, sarana-prasarana, kurikulum, dan pembiayaan) dan melaksanakan sepenuhnya fungsi-fungsi manajemen, maka lembaga pendidikan yang ia pimpin akan dapat berjalan dengan baik dan mampu mencapai tujuannya dan menghasilkan out-put pendidikan yang berkualitas yang mampu menjawab tantangan zaman global yang akan hidup dan berkembang di generasi Emas Indonesia 2045.