

Dampak Aktualisasi Manajemen SDM Pendidikan Terhadap Peningkatan Prestasi Belajar Siswa/i MTs. Ma'had Al-Zaytun, Desa Mekarjaya, Kecamatan Gantar, Kabupaten Indramayu.

Ramdani Ijudin

NIM: 20086010036

Abstrak

Manajemen pendidikan MTs Ma'had Al-Zaytun harus didukung oleh manajemen tenaga pendidik dan kependidikan yang mumpuni dalam mewujudkan manajemen yang tertib, efektif, efisien, aman, dan menyenangkan, taat, ikhlas dan besar hati sehingga dapat meningkatkan prestasi belajar siswa/i MTs Ma'had Al-Zaytun.

Perumusan masalah dari penelitian ini yaitu 1) Bagaimana aktualisasi manajemen SDM pendidikan di MTs Ma'had AL-Zaytun ?, 2) Bagaimana dampak aktualisasi manajemen SDM pendidikan terhadap prestasi belajar?, 3) Bagaimana kendala dan tantangan aktualisasi manajemen SDM pendidikan di MTs Ma'had AL-Zaytun?.

Pendekatan yang dilakukan pada penelitian ini yaitu pendekatan kualitatif dengan metode *case study* (studi kasus) untuk mengetahui secara mendalam tentang dampak aktualisasi manajemen SDM pendidik terhadap peningkatan prestasi belajar siswa/i MTs Ma'had AL-Zaytun.

Hasil penelitian yaitu: 1) Aktualisasi Manajemen SDM pendidikan di Mts Ma'had AL-Zaytun menuju manajemen yang efektif, efisien, tertib, aman, dan menyenangkan. 2) Dampak Aktualisasi Manajemen SDM di MTs Ma'had AL-Zaytun terhadap prestasi belajar secara umum dapat menghantarkan siswa/i mencapai nilai KKM dengan tingkat kelulusan 100%.3) Diantara kendala yaitu gangguan kesehatan dan stamina guru, Metode dan media pembelajaran kurang kreatif, Kinerja guru tidak sesuai harapan. Diantara tantangan yaitu sarana prasarana untuk pembelajaran *student center*, Spesialisasi tugas, Konsistensi guru dalam pembelajaran, Pelaksanaan kurikulum merdeka, Integrasi TIK dalam pembelajaran, dan penyusunan kurikulum *one pipe education system*.

Kata Kunci: Aktualisasi Manajemen, SDM Pendidikan, Prestasi Belajar

The Actualization Impact of Educational Human Resources Management on Increasing The Students Learning Achievement of MTs Ma'had Al-Zaytun, Mekarjaya Village, Gantar District, Indramayu Regency.

Ramdani Ijudin

ID: 20086010036

Abstract

The educational managamanet of MTs Ma'had Al-Zaytun must be supported by qualified human resources management that is orderly, effective, efficient, safe, and fun, obedient, sincereky and big-hearted so as to improve student achievement at MTs Ma 'had Al-Zaytun.

The formulation of the problems of this research are 1) How is the actualization of educational HR management at MTs Ma'had AL-Zaytun?, 2) What is the impact of actualizing educational HR management on learning achievement?, 3) What are the constraints and challenges of actualizing educational HR management at MTs Ma' had AL-Zaytun?.

The approach taken is a qualitative approach with the case study method to find out in depth about the actualization impact of educational human resources managment on increasing the student learning achievment of MTs.Ma'had Al-Zaytun.

The results of the research are as follows: 1) Actualization of educational human resource management at Mts Ma'had AL-Zaytun is in the process of leading to effective, efficient, orderly, safe, and fun management.. 2) The impact of actualization of human resource management at MTs Ma'had AL-Zaytun on learning achievement in general can lead students to achieve grades of the KKM indicated by a 100% pass rate. 3) Among the obstacles are health problems and teacher stamina, less creative methods and learning media, Teacher performance is not as expected. Among the challenges are infrastructure for student center learning, task specialization, teacher consistency in learning, implementing an independent curriculum, ICT integration in learning, and compiling a one pipe education system curriculum..

Keywords: Management Actualization, Educational Human Resources, Learning Achievement

أثر تفعيل إدارة الموارد البشرية التعليمية على زيادة تحصيل الطلاب في مدرسة الثناوية
معهد الزيتون ، قرية مكارجايا ، منطقة القطار ، مقاطعة إندرامايو

Ramdani Ijudin

رقم تعريف الطالب: ٢٠٠٨٦٠١٠٠٣٦

خلاصة

يجب أن تكون إدارة التعليم في مدارس معهد الزيتون مدعومة من قبل إدارة مؤهلة من أعضاء هيئة التدريس والتربويين في تحقيق الإدارة المنظمة والفعالة والأمنة والممتعة والطاعة والصادقة والسخية من أجل تحسين تحصيل الطلاب

صياغة مشاكل هذا البحث هي (١) كيف يتم تفعيل إدارة . في مدرسة الثناوية معهد الزيتون الموارد البشرية التربوية في معهد الزيتون؟ ، (٢) ما هو تأثير تفعيل إدارة الموارد البشرية التعليمية على التحصيل التعليمي؟ ، (٣) ما هي معوقات وتحديات تفعيل إدارة الموارد البشرية التربوية في مدرسة الثناوية معهد الزيتون؟ النهج المستخدم في هذا البحث هو نهج نوعي يستخدم منهج دراسة الحالة لاكتشاف الأثر الفعلي لإدارة الموارد البشرية للمعلمين على تحسين التحصيل الدراسي في مدرسة الثناوية معهد الزيتون

الاستنتاجات من نتائج البحث هي: (١) تفعيل إدارة الموارد البشرية في معهد في عملية تؤدي إلى إدارة فعالة وفعالة ومنظمة وأمنة وممتعة (٢) يمكن أن يؤدي تأثير تفعيل إدارة الموارد البشرية في مدرسة معهد الزيتون على التحصيل التعليمي بشكل عام إلى تحقيق الطلاب الحد الأدنى من درجة معيار الاكتمال بمعدل نجاح ١٠٠٪. (٣) من بين العوائق المشكلات الصحية وقدرة المعلم على التحمل ، والأساليب و وسائل الإعلام التعليمية أقل إبداعاً ، وأداء المعلم ليس كما هو متوقع. من بين التحديات البنية التحتية لتعليم مركز الطلاب ، والتخصص في المهام ، واتساق المعلم في التعلم ، وتنفيذ منهج مستقل ، وتكامل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التعلم ، وتجميع منهج نظام تعليمي أحادي الأنبوب

الكلمات المفتاحية: التفعيل الإداري ، الموارد البشرية التربوية ، الإنجاز التعليمي

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan dalam islam menjadi bagian yang teramat penting karena tenaga pendidik dan kependidikan adalah sumber daya manusia (SDM) dalam dunia pendidikan, lebih daripada itu bahwa pelaksana utama ajaran ilahi adalah manusia itu sendiri. Pendidikan sebagai upaya mempersiapkan generasi yang kuat telah diperintahkan oleh Allah dalam Q.S An-Nisa ayat 9:

وَلْيَحْشَى الَّذِينَ لَوْ تَرَكُوا دُرِيَّةً ضَعِيفًا خَافُوا عَلَيْهِمْ فَلْيَتَّقُوا اللَّهَ وَلْيَقُولُوا قَوْلًا سَدِيدًا

“Dan hendaklah takut kepada Allah orang-orang yang seandainya meninggalkan di belakang mereka anak-anak yang lemah, yang mereka khawatir terhadap (kesejahteraan) mereka. Oleh sebab itu hendaklah mereka bertakwa kepada Allah dan hendaklah mereka mengucapkan perkataan yang benar.” (QS.An-Nisa:9)¹

Mempersiapkan generasi yang kuat mesti dilakukan oleh sumber daya yang memiliki kinerja yang kuat dan kepemimpinan yang bertanggungjawab, seperti yang diperintahkan oleh Allah dalam QS. Attaubah ayat 105 :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

“Dan katakanlah, Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu

¹ al-Qur'an, 4: 9.

akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”(QS.Attaubah:105)²

Dan potongan hadits riwayat Bukhori yang berbunyi sebagai berikut:

كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

“Setiap kalian adalah pemimpin, dan setiap pemimpin akan dimintai pertanggung jawaban atas yang dipimpinnya,,” (HR. Bukhori)³

Tata kelola tenaga pendidik dan kependidikan di Indonesia diatur oleh undang-undang no 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional pasal 1 ayat 5 dan 6 menjelaskan bahwa tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan, Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan. Kementerian pendidikan melalui Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Permendikbud) diantaranya Permendikbud No 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru yang menetapkan bahwa tenaga pendidik harus memiliki 4 standar kompetensi yaitu: Pedagogik, Kepribadian, Profesional, dan Sosial.

² al-Qur'an, 9: 105.

³ Huda, N. (2022, Oktober 11). *Kullukum Ra'in Wa Kullukum Mas'ulun Hadits Tentang Tanggung Jawab, Bacaan Lengkapnya*. Retrieved 02 18, 2023, from <https://pondokyajri.com>: <https://pondokyajri.com/kullukum-rain-wa-kullukum-masulun-hadits-tentang-tanggung-jawab-bacaan-lengkapnya/>

Adapun standar tenaga kependidikan diatur berdasarkan jenis jabatannya seperti permendikbud nomor 6 tahun 2018 tentang penugasan guru sebagai kepala sekolah, Permendikbud No 12 Tahun 2007 tentang Standar Pengawas Sekolah/Madrasah, Permendikbud No 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah, Permendikbud No 24 Tahun 2008 tentang Standar Tenaga Administrasi Sekolah, dan Permendikbud No 25 Tahun 2008 tentang Standar Tenaga Perpustakaan Sekolah/Madrasah.

Dengan Kepemimpinan dan kinerja yang baik diharapkan dapat mempersiapkan generasi kuat, yaitu siswa/i yang berindikasi memiliki prestasi dalam belajarnya sesuai standar kompetensi lulusan yang ditetapkan.

Tenaga pendidik dan kependidikan tetap menjadi pemeran utama dalam menyelenggarakan pendidikan meskipun secara teknis pelaksanaan pendidikan pada era revolusi 4.0 telah dan akan mengintegrasikan teknologi informasi dan komputer (TIK), *Internet of thing (IoT)*, dan *artificial intelligence (AI)* terutama dalam pelayanan administrasi dan pembelajaran. Dengan demikian manajemen tenaga pendidik dan kependidikan mutlak harus diterapkan oleh kepala sekolah/madrasah sebagai pemimpin pada setiap satuan pendidikan. Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan sedikitnya meliputi fungsi manajerial yaitu perencanaan (*planing*), pengorganisasian (*Organizing*), Pelaksanaan (*Actuating*), dan pengendalian (*Controlling*) dan fungsi operasional yaitu pengadaan (*recruitment*), pembinaan dan pengembangan, promosi dan mutasi,

pemberhentian, kompensasi dan penghargaan. Adapun kegiatan dari manajemen tenaga pendidik dan kependidikan diantaranya: Perencanaan, Manajemen Kinerja, Kriteria manajemen kinerja yang baik, dan pengembangan karir.⁴

Setiap satuan pendidikan memiliki kemampuan yang berbeda dalam mengelola tenaga pendidik dan kependidikan yang dimilikinya sehingga tujuan pendidikan tercapai dengan baik. Pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan di Ma'had Al-Zaytun telah bermula sejak berdiri Mahad AL-Zaytun pada tahun 1999, yang mulai dibuka pada satuan pendidikan tingkat Madrasah Tsanawiyah kelas 7 oleh presiden Republik Indonesia ke-3 yaitu Bapak Profesor Ing B.J Habibie.

Saat ini, secara khusus MTs. Al-Zaytun telah mengembangkan pengelolaan pendidikan yang tertib, efektif, efisien, Aman, dan menyenangkan dibawah kepemimpinan kepala madrasah ustadz Rizal Eko Sumadya, M.Pd. dalam mewujudkan lingkungan belajar yang kondusif sesuai dengan motto Al-Zaytun: *“Al-Zaytun Pusat pendidikan, Pengembangan budaya toleransi dan perdamaian menuju masyarakat sehat, cerdas, dan manusiawi”*

Berangkat dari minat yang tinggi dari kepala MTs Ma'had Al-Zaytun dalam menggerakkan semua tenaga pendidik dan kependidikan (Sumber daya manusia) untuk bekerja lebih optimal maka manajemen pendidikan MTs Ma'had

⁴ Murni. (n.d.). *Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan*. Retrieved Agustus 26, 2022, from 123dok.com: <https://text-id.123dok.com/document/zpdj7koz-manajemen-tenaga-pendidik-dan-kependidikan.html>

Al-Zaytun harus didukung oleh manajemen tenaga pendidik dan kependidikan yang mumpuni dalam mewujudkan manajemen yang tertib, efektif, efisien, aman, dan menyenangkan, dengan etos kerja dilaksanakan dengan taat, ikhlas dan besar hati sehingga dapat meningkatkan prestasi belajar siswa/i MTs Ma'had Al-Zaytun.

B. Identifikasi Masalah

Dalam penelitian ini, Penulis melakukan identifikasi masalah yang terdiri dari masalah-masalah sebagai berikut:

1. Perencanaan pembelajaran disusun oleh guru tidak tepat waktu yang ditentukan
2. Ketersediaan jumlah guru yang masih dianggap kurang baik kuantitas mahupun kualitas.
3. Komunikasi antar guru yang tidak berjalan efektif.
4. Tugas guru baik di sekolah dan diluar sekolah yang beragam dan mengalami irisan jadwal.
5. Pelaksanaan tugas guru yang belum dikuasai secara baik sehingga menjadi rutinitas.
6. Koordinasi antar instansi terkait penugasan guru yang tidak sinkron.
7. Nilai hasil PTS, PAS, dan PAT siswa/i yang tidak sesuai dengan harapan guru.

8. Fasilitas pembelajaran yang rusak seperti meja, kursi, dan papan tulis.
9. Minat belajar siswa/i yang masih kurang dan cenderung menurun.
10. System evaluasi pembelajaran yang belum sempurna dilakukan terutama pada proses analisis yang belum berjalan sempurna.
11. Siswa/i seringkali mengantuk dan tidur saat pembelajaran.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan banyak identifikasi masalah yang telah dilakukan, maka perlu dilakukan pembatasan masalah untuk menghindari pembiasan masalah sehingga penelitian pada tesis ini dapat lebih terfokus. oleh sebab itu tesis ini meneliti tentang :

1. Aktualisasi manajemen SDM pendidikan di MTs. Ma'had Al-Zaytun
2. Dampak aktualisasi manajemen SDM pendidikan di MTs Ma'had Al-Zaytun
3. Kendala dan tantangan aktualisasi manajemen SDM pendidikan di MTs Ma'had AL-Zaytun..

D. Perumusan Masalah

Perumusan masalah pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana aktualisasi manajemen SDM pendidikan di MTs. Ma'had Al-Zaytun?

2. Bagaimana dampak aktualisasi manajemen SDM pendidikan di MTs Ma'had Al-Zaytun?
3. Bagaimana kendala dan tantangan aktualisasi manajemen SDM pendidikan di MTs Ma'had AL-Zaytun?

E. Tujuan Penelitian

Untuk menjawab perumusan masalah yang telah disusun maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mendeskripsikan aktualisasi manajemen SDM pendidikan di MTs Ma'had Al-Zaytun
2. Mendeskripsikan dampak aktualisasi manajemen SDM pendidikan di MTs Ma'had Al-Zaytun.
3. Mendeskripsikan kendala dan tantangan aktualisasi manajemen SDM pendidikan di MTs Ma'had AL-Zaytun

F. Manfaat Penelitian.

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak yang memerlukan baik secara teoritis maupun praktis, diantaranya sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan mengenai dampak aktualisasi manajemen SDM Pendidikan terhadap peningkatan prestasi belajar siswa/i di MTs Ma'had Al-Zaytun

2. Manfaat Praktis

1) Manfaat untuk Sekolah (MTs Al-Zaytun):

Penelitian ini bermanfaat untuk memberikan *brainstorming* terhadap keputusan-keputusan dalam aktualisasi manajemen SDM Pendidikan yang bersifat strategis terkait (1) Aktualisasi fungsi manajemen, (2) Penerapan gaya kepemimpinan, (3) Peningkatan Kinerja guru, yang kesemua hal tersebut berdampak kepada peningkatan prestasi belajar siswa/i.

2) Manfaat untuk Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini bermanfaat untuk memberikan pengetahuan dan keperluan *refferentif* dalam penelitian yang berkaitan dengan dampak aktualisasi manajemen SDM Pendidikan terutama yang melibatkan aspek aktualisasi fungsi manajemen, gaya kepemimpinan kepala madrasah, peningkatan kinerja guru, dan peningkatan prestasi belajar siswa/i

3) Manfaat untuk Peneliti:

Penelitian ini bermanfaat untuk penyusunan tesis program megister pada studi Manajemen Pendidikan Islam di pasca sarjana IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

G. Kerangka Teori

Aktualisasi (*Actualization*) memiliki sinonim kata yaitu realisasi, pelaksanaan, dan perwujudan⁵. Aktualisasi manajemen akan mengaktifkan semua fungsi/siklus dari manajemen itu sendiri, Aktualisasi dari perspektif pegawai/SDM terhadap program dan tugas akan bermula dari aktuasi (*Actuating*) yang dilakukan oleh manajer. Aktuasi (*actuating*) sebagai fungsi manajemen yang masuk kedalam ranah misi organisasi merujuk kepada fungsi perencanaan (*Planning*) dan pengorganisasian (*Organizing*). Secara khusus, berikut ini adalah penjelasan terkait fungsi *actuating* yang memiliki pengertian sebagai aktualisasi dari perencanaan/*Planning* dan sangat erat dengan aktualisasi manajemen secara keseluruhan.

“Penggerakan (*actuating*) merupakan aktualisasi dari perencanaan dan pengorganisasian secara kongkrit. Perencanaan dan pengorganisasian tidak akan mencapai tujuan yang ditetapkan tanpa adanya aktualisasi dalam bentuk kegiatan.”⁶

1. Hakikat *Actuating*

Fungsi *actuating* dalam manajemen adalah upaya menggerakkan semua anggota organisasi untuk bekerja secara efektif dan efisien sesuai *job description* yang telah disusun untuk mencapai

⁵ Lektur.id. (n.d.). 22 *Sinonim Kata Aktualisasi di Tesaurus Bahasa Indonesia*. Retrieved Desember 09, 2022, from [sinonim.lektur.id: https://sinonim.lektur.id/aktualisasi](https://sinonim.lektur.id/aktualisasi)

⁶ Niswah, U., & Setiawan, M. R. (2021). *Implementasi Fungsi Actuating Dalam Pembinaan Santri Di Pondok Pesantren*. Retrieved Desember 10, 2022, from [download.garuda.kemdikbud.go.id: https://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=2708143&val=24691&title=Implementasi%20Fungsi%20Actuating%20Dalam%20Pembinaan%20Santri%20di%20Pondok%20Pesantren](https://download.garuda.kemdikbud.go.id/download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=2708143&val=24691&title=Implementasi%20Fungsi%20Actuating%20Dalam%20Pembinaan%20Santri%20di%20Pondok%20Pesantren)

tujuan organisasi. Fungsi *actuating* akan erat kaitannya dengan kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin dalam hal ini adalah kepala madrasah atau kepala sekolah.

Sakinah (2017). Menuliskan pengertian fungsi *actuating* sebagai berikut:

Actuating adalah suatu tindakan untuk mengusahakan agar semua anggota kelompok berusaha untuk mencapai sasaran yang sesuai dengan perencanaan manajerial dan usaha-usaha organisasi. Jadi, *actuating* artinya menggerakkan orang-orang agar mau bekerja dengan sendirinya atau dengan kesadarannya secara bersama-sama untuk mencapai tujuan yang dikehendaki secara efektif.⁷

Purnama, A., Badruddin, K., & Febriyanti. (2020) menuliskan tentang fungsi *actuating* sebagai berikut:

“Fungsi *actuating* menurut Sutarno yang dikutip oleh Gunawan meliputi kepemimpinan, komunikasi, pemberian motivasi dan penyediaan sarana prasarana”(Gunawan, 2017: 161)⁸

Dalam menjalankan fungsi *actuating* manajemen, Diantara yang harus dikuasai oleh pemimpin sebagai bagian dari kepemimpinannya adalah gaya kepemimpinan yang tepat untuk memastikan semua anggota organisasi bekerja dengan optimal sesuai

⁷Sakinah, N. (2017). *Penerapan Fungsi Actuating Pesantren dalam Upaya Pembinaan Tahfidz*. Retrieved Maret 31, 2022, from [journal.uinsgd.ac.id](http://journal.uinsgd.ac.id/index.php/anida/article/view/5058/2840):
<https://journal.uinsgd.ac.id/index.php/anida/article/view/5058/2840>

⁸Purnama, A., Badruddin, K., & Febriyanti. (2020). *Fungsi Actuating dalam Layanan Perpustakaan di Sekolah Menengah Atas Islam Terpadu (SMAIT) Kota Palembang*. Retrieved Maret 30, 2022, from jurnal.radenfatah.ac.id:
<http://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/studiamanageria/article/view/4626/3450>

rencana yang telah ditentukan sehingga fungsi *actuating* berjalan dengan baik.

Gaya kepemimpinan mendasari kepemimpinan yang dilakukan, komunikasi yang berjalan, motivasi yang diberikan dan sarana prasarana yang disediakan. Hal ini karena gaya kepemimpinan akan melekat pada diri seorang pemimpin itu sendiri sebagai perilaku atau tindakan pemimpin dalam melakukan tugas manajerial.

Menurut Soekarso (2010) dikutip oleh Agus Jamaludin, mengatakan gaya kepemimpinan adalah perilaku atau tindakan seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan manajerial.

Thoha (2007) menjelaskan gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan agar hendak melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai dengan yang diharapkan agar tercapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya⁹

Saat anggota organisasi bekerja dengan optimal maka akan seiring dengan kinerja organisasi pun pada kondisi yang optimal pula. Dalam bidang pendidikan, sekolah sebagai organisasi atau lembaga

⁹Jamaludin , A. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Kaho Indah citra Garment Jakarta*, Vol 3 No 3 Hal 161-169. Retrieved Maret 20, 2022, from journal.lppmunindra.ac.id: <https://journal.lppmunindra.ac.id/index.php/JABE/article/viewFile/1767/1379>

pendidikan menyediakan jasa pelayanan pendidikan kepada peserta didik berupa pengajaran, pembelajaran, bimbingan, pelatihan, dan semua yang diperlukan peserta didik yang mungkin dilakukan oleh guru dan tenaga kependidikan lainnya. Untuk memenuhi pelayanan jasa pendidikan yang optimal, maka semua tenaga pendidik dan kependidikan mesti memiliki kinerja yang optimal sehingga diharapkan dapat mendorong prestasi belajar peserta didik dengan optimal secara eksternal dan mampu bangkit secara internal dirinya. Kinerja pendidik dan tenaga kependidikan akan terlahir baik karena efektifitas dan efisiensi manajemen yang dilakukan.

2. Hakikat Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Pendidikan

Manajemen merupakan upaya pengelolaan atau tata kelola sumber daya yang dimiliki dalam mencapai tujuan yang akan dicapai dengan baik. Diantara sumberdaya utama yang dimiliki oleh organisasi adalah sumber daya manusia (SDM). Dalam dunia pendidikan, manajemen sumberdaya manusia pendidikan sering dikenal sebagai manajemen tenaga pendidik dan kependidikan (Tendik). Fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari fungsi manajemen dan fungsi operasional.

Fungsi manajemen sumber daya manusia pendidikan dapat dibagi dua, yaitu fungsi manajemen dan operasional. Fungsi-fungsi manajemen terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian. Fungsi-fungsi operasional terdiri dari

pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian (Hasibuan, 2003)¹⁰

Fungsi manajemen dapat juga terdiri dari perencanaan (*Planning*), pengorganisasian (*Organizing*), Penggerakan (*Actuating*), dan Pengendalian (*Controlling*) atau sering disingkat dengan POAC.¹¹

Sasaran utama dari manajemen tenaga pendidik dan kependidikan adalah kinerja pendidik dan tenaga kependidikan yang efektif dan efisien, baik dalam menjalankan fungsi manajemen maupun fungsi operasional. Namun demikian didapati hambatan dalam membangun kinerja pendidik yaitu minimnya tenaga profesional dalam manajemen pendidikan.

Hambatan yang cukup besar dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan adalah masih sedikitnya tenaga profesional dalam bidang manajemen pendidikan (Sujanto, 2007; Zulaiha dkk, 2020) yang dimiliki oleh suatu lembaga. Jadi, fungsi pembinaan dan pengembangan pegawai merupakan fungsi pengelolaan personil yang mutlak perlu, untuk memperbaiki, menjaga, dan meningkatkan kinerja pegawai (Mulyasa, 2011)¹²

3. Hakikat Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan

¹⁰Utamy, R., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Retrieved Maret 30, 2022, from jer.or.id: <https://www.jer.or.id/index.php/jer/article/view/26/25>

¹¹ Akbar, K., Hamdi, H., Kamarudin, L., & Fahrudin, F. (2021, Maret). *Manajemen POAC pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus BDR di SMP Negeri 2 Praya Barat Daya)*. Retrieved Desember 10, 2022, from e-journal.undikma.ac.id: <https://e-journal.undikma.ac.id/index.php/jurnalkependidikan/article/view/2959/2428>

¹²Utamy, R., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Retrieved Maret 30, 2022, from jer.or.id: <https://www.jer.or.id/index.php/jer/article/view/26/25>

Mangku Negara (2000), Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹³

Kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dapat diartikan sebagai hasil kerja pendidik dan tenaga kependidikan secara profesional dalam melaksanakan proses pendidikan terhadap peserta didik sesuai dengan tanggungjawab yang diamanatkan seperti pengajaran yang berkualitas, bimbingan yang handal, pelatihan yang berhasil, dan pelayanan pendidikan lainnya seperti pelayanan administrasi, Pelayanan sarana dan prasarana, dan pelayanan keamanan sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan untuk mencapai tujuan kerja organisasi/lembaga pendidikan.

4. Hakikat Prestasi Belajar

Secara bahasa, prestasi belajar berasal dari dua suku kata yaitu prestasi dan belajar. Prestasi dapat difahami sebagai pencapaian proses suatu kegiatan, sedangkan belajar adalah upaya seseorang atau peserta didik dalam mendapatkan pemahaman terhadap ilmu, penentuan dan pembiasaan sikap dan tingkah laku, dan penguasaan keterampilan.

¹³Trang, D. S. (2013). *Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya*, 1.3. Retrieved Maret14,2022,fromejournal.unsrat.ac.id:
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/1995/1590>

Menurut Moh. Zaiful Rosyid, Mustajab, dan Aminol Rosyid Abdullah (2019) prestasi dalam belajar adalah hasil dari pengukuran terhadap peserta didik yang meliputi faktor kognitif, afektif, dan psikomotorik setelah mengikuti proses pembelajaran yang diukur dengan menggunakan instrumen tes atau instrumen lain yang relevan¹⁴

Sudjana (1990:24) menyebutkan yang dimaksud dengan prestasi belajar adalah kemampuan-kemampuan yang telah dimiliki oleh siswa setelah ia menerima pengalaman belajarnya¹⁵

Peningkatan prestasi belajar siswa/i selain ditentukan oleh faktor internal diri siswa/i itu sendiri dapat didukung oleh faktor eksternal berupa fisik dan non fisik, faktor fisik diantaranya sarana dan prasarana sementara non fisik berupa keadaan mental kerja seperti gaya kepemimpinan kepala sekolah, kinerja pendidik (guru) dan tenaga kependidikan lainnya.

Slameto (2008:2), menyatakan bahwa secara singkat, terdapat dua faktor yang mempengaruhi prestasi belajar siswa, yaitu: (1)

¹⁴Rosyid, M. Z., Mansyur, M., & Abdullah, A. R. (2019, Januari). *Prestasi Belajar*. (H. Sa'diyah, Penyunting, & CV Literasi Nusantara Abadi) Dipetik Maret 21, 2022, dari books.google.co.id: https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=2tmaDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR3&dq=prestasi+belajar&ots=WaWYhR5Qdp&sig=TqshWgOckKlhoCtqaGMkizHmBRo&redir_esc=y#v=onepage&q=prestasi%20belajar&f=false

¹⁵Cleoparta, M. (2015). *Pengaruh Gaya Hidup dan Motivasi terhadap prestasi Belajar Mahasiswa*. Dipetik Maret 21, 2022, dari journal.lppmunindra.ac.id: <https://journal.lppmunindra.ac.id/index.php/Formatif/article/view/336/321>

Faktor Internal terdiri dari (a) Kematangan fisik dan mental, (b) Pengetahuan dan keterampilan, (c) Minat dan motivasi , dan (d) Karakteristik pribadi . (2) Faktor Eksternal terdiri dari: (a) Keluarga, (b) Guru , dan (c) Sarana dan prasarana pendidikan¹⁶

Prestasi belajar siswa/i dapat dilihat dari hasil pembejaran yang dinilai melalui penilaian harian, PTS, PAS, PAT, dan pencapaian lomba bidang olahraga, seni, pramuka, dan mata pelajaran.

H. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan untuk mengetahui bahan perbandingan atau acuan. Selain itu, untuk menghindari anggapan kesamaan dengan penelitian yang dilakukan.

Berikut ini hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan fungsi *actuating* pada manajemen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan prestasi belajar siswa/i. Fungsi *actuating* tersebut diantaranya peran gaya kepemimpinan adapun manajemen tendik berkaitan dengan kinerja tendik, kedua hal tersebut memiliki hubungan dengan prestasi belajar siswa/i:

1. Hasil Penelitian Muhammad Ikhran (2021)

¹⁶Susilawati, H. (2019). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Belajar Siswa MTs Negeri Jatununggal Kabupaten Sumedang*. Retrieved Maret 30, 2022, from jurnal.ilmuadministrasisebelasapril.ac.id: <http://jurnal.ilmuadministrasisebelasapril.ac.id/index.php/jrpa/article/view/38/38>

Penelitian Muhammad Ikhrum (2021) berjudul “Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Peserta Didik Di SMK Kholiliyah Bangsri Jepara Tahun Ajaran 2020/2021”. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan teknik dan prosedur pengumpulan data melalui tiga cara yaitu, wawancara (*interview*) untuk mengumpulkan informasi berupa perkataan lisan (*verbal*), pengamatan (*observation*) untuk memahami sikap/tindakan yang terjadi dan dokumentasi (*documentation*). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola pendidikan di SMK Kholiliyah Bangsri, mengetahui prestasi siswa SMK Kholiliyah Bangsri baik yang bersifat akademik maupun non akademik, dan mengetahui faktor pendukung dan penghambat peningkatan prestasi siswa SMK Kholiliyah Bangsri.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah SMK Kholiliyah Bangsri termasuk kepemimpinan demokratis dengan selalu mengadakan musyawarah bersama dewan guru, staff, dan TU dalam menetapkan keputusan sekolah. Prestasi siswa/i SMK Kholiliyah menunjukkan prestasi yang baik, ditunjukkan dengan kemampuan bersaing dengan sekolah lain dibidang ilmu pengetahuan, olahraga, dan keagamaan pada tingkat kecamatan dan kabupaten. Hal ini didukung dengan ketersediaan guru, Lingkungan sekolah yang kondusif, Sarana dan

prasarana yang memadai, Dukungan dari warga sekolah, dan lingkungan pesantren.

Adapun hal yang menghambat adalah kedisiplinan guru dan siswa/i masih kurang.

2. Sri Kumsiyatun (2021)

Penelitian Sri Kumsiyatun (2021) berjudul “Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Matholibul Huda Mlonggo Jepara Tahun 2019/2020”. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Pengumpulan data diperoleh paling banyak melalui wawancara dengan dua sumber, sumber primer diperoleh dari Kepala Sekolah Madrasah Tsanawiyah Matholibul Huda Mlonggo, dan sumber sekunder diperoleh dari berbagai pihak sekolah ditunjang dengan data-data dari TU sekolah dan kepustakaan.

Hasil dari penelitian ini 1) diperlukan proses rekrutmen dan pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan dalam menghasilkan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan yang bermutu dengan langkah-langkah: perencanaan kebutuhan, penyusunan kriteria yang diharapkan, seleksi berkas lamaran dan wawancara, pengangkatan dengan surat keputusan, penempatan sesuai keperluan. Proses pengembangan yang dapat dilakukan: studi lanjut kependidikan dan Pelatihan (pelatihan madniri dari sekolah, pelatihan

dari luar sekolah, pertemuan anggota suprofitasi/MGMP, dan studi banding. 2) faktor yang mendukung proses rekrutmen dan pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Matholibul Huda adalah sebagai berikut : a) Civitas akademika MTs Matholibul Huda memiliki satu visi dan mis. b) Rekrutmen berdasarkan kompetensi pendidik dan kecakapan sosial pendidik di masyarakat. c) Kerjasama yang baik dengan instansi pendidikan lain. d) Pengelolaan Dana BOS yang tepat sasaran. e) Dukungan dari masyarakat luas. 3) Faktor penghambat proses rekrutmen dan pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Matholibul Huda adalah sebagai berikut: a) Metode penarikan bersifat tertutup. b) Rekrutmen pendidik berdasarkan empat kompetensi guru harus seimbang. c) Re-view dari hasil pelatihan pengembangan belum dilakukan secara maksimal. d) Masih ditemukan beberapa guru yang belum cukup kooperatif dalam mengikuti pelatihan pengembangan.

3. Penelitian Supardi (2021)

Penelitian Supardi (2021) berjudul “Manajemen Kepala Sekolah Dan Kompetensi Guru Dalam Meningkatkan Prestasi Siswa Di SMA Negeri 4 Bengkulu Tengah” . Penelitian ini bertujuan untuk Untuk: (1) Mengetahui manajemen Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Guru di SMA Negeri 4 Bengkulu Tengah, (2) Mengetahui Peran Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Guru di SMA Negeri 4

Bengkulu Tengah, (3) Mengetahui faktor penghambat dan pendukung manajemen Kepala Sekolah dan Guru Terhadap Prestasi Siswa SMA Negeri 4 Bengkulu Tengah. Metode penelitian ini yaitu menggunakan metode penelitian kualitatif dengan teknik pengambilan data melalui observasi, *Interview* (wawancara), dan Dokumentasi.

Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa (1) Manajemen Kepala Sekolah di SMAN 4 Bengkulu Tengah menggunakan metode teori POAC yaitu sebuah prinsip manajemen organisasi yang pertama kali diperkenalkan oleh George R. Kelly, yang terdiri dari Planning, Organizing, Actuating, dan Controlling. (2) Peran kepala sekolah dan Guru dalam memperluas pengetahuan kompetensi, mereka melakukannya pelatihan-pelatihan, training atau worksop dan mengikutsertakan MGMP baik kota maupun sekolah. (3) Terdapat faktor yang menjadi penghambat dan pendukung kepala sekolah dalam upaya meningkatkan Kompetensi Guru, Faktor penghambat: a. waktu pelatihan lebih 1 hari tidak terjangkau karena ada jadwal mengajar yang banyak. b. Banyaknya guru di SMAN Bengkulu Tengah yang tempat tinggal di lain Kabupaten Bengkulu Tengah sehingga guru-guru sering datang tidak tepat waktu karena kondisi jalan dan lokasi. c. Adanya guru yang mengajar tidak sesuai dengan bidang studinya yang menjadikan guru tidak leluasa dalam

mengajar. d. Tidak ada jaringan internet. Adapun Faktor pendukung:

a. Disamping banyaknya pelatihan-pelatihan yang diadakan kami juga mengikutsertakan MGMP guru untuk menambah pengetahuan atau wawasan bagi guru itu sendiri. b. Kepala sekolah juga mengadakan evaluasi/ rapak kerja (raker) satu tahun sekali antara guru yang satu dengan yang lainnya tujuannya untuk mengetahui sejauh mana penyampaian Ibu/ Bapak kepada peserta didik dan kami juga menerapkan disiplin pada semua guru agar mutu pendidikan dapat tercapai dengan baik.” c. Sarana dan Prasarana sesuai dengan kebutuhan. d. Melaksanakan MGMP bidang Study. Upaya Guru dalam meningkatkan prestasi siswa : (1) Guru memahami peserta didik.(2) Guru mengembangkan perencanaan pembelajaran.(3) Pengembangan peserta didik. (4) Guru mengevaluasi hasil belajar.

4. Penelitian saat ini, Ramdani Ijudin (2022)

Sedangkan, penelitian yang saat ini akan dilakukan oleh peneliti sebagai berikut: Penelitian Ramdani Ijudin (2022) berjudul “Dampak Aktualisasi Manajemen SDM Pendidik Terhadap Peningkatan Prestasi Belajar Siswa/i MTs Ma’had Al-Zaytun”. Penelitian Ini dilakukan dengan metode studi kasus dengan pendekatan kualitatif Teknik pengumpulan data melalui study pustaka, wawancara (*Interview*), Pengamatan (*Observation*), dan dokumentasi (*Documentation*). Tujuan/Hasil yang diharapkan adalah: (1) Mendeskripsikan aktualisasi

manajemen SDM pendidikan di MTs. Ma'had Al-Zaytun, (2) Mendeskripsikan dampak aktualisasi manajemen SDM pendidikan di MTs Ma'had Al-Zaytun. (3) Mendeskripsikan kendala dan tantangan aktualisasi manajemen SDM pendidikan di MTs Ma'had AL-Zaytun.

Hal yang membedakan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah kajian manajemen yang lebih luas mencakup pelaksanaan, dampak, kendala dan tantangan dalam pelaksanaan manajemen SDM pendidikan.

I. Kerangka Berpikir.

Aktualisasi manajemen akan terlaksana efektif bergantung kepada fungsi *actuating* yang dilakukan oleh manajer (kepala madrasah). Pertama, dalam mengetahui sejauh mana aktualisasi manajemen SDM berjalan dengan baik dalam meningkatkan prestasi belajar siswa/i maka proses aktualisasi program kegiatan pendidikan mesti bersinergi dan sinkron dengan fungsi *actuating* kepala madrasah pada manajemen SDM guna meningkatkan prestasi belajar siswa/i di MTs. Ma'had Al-Zaytun. Diantara faktor utama *actuating* manajemen berjalan dengan baik yaitu kepemimpinan kepala madrasah yang berkaitan erat dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala madrasah tsanawiyah Ma'had Al-Zaytun dalam mendorong kinerja sumber daya manusia pendidikan (yaitu tenaga pendidik dan kependidikan) berjalan dengan baik.

Hubungan antara gaya kepemimpinan dan kineja guru dapat dilihat pada kutipan berikut ini:

“Berdasarkan analisa data yang telah dihitung melalui uji Korelasi Ganda diperoleh bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah, etos kerja, dan kinerja guru secara bersama-sama memiliki hubungan positif dengan hasil belajar siswa ($R = 0,962$), kekuatan hubungan tersebut dalam kategori sangat kuat”¹⁷

Gaya kepemimpinan kepala madrasah diyakini melekat pada diri kepala madrasah dalam melaksanakan tugas-tugas manajerial terutama penggerakan semua tenaga pendidik dan kependidikan untuk bekerja melaksanakan rencana yang telah disusun.

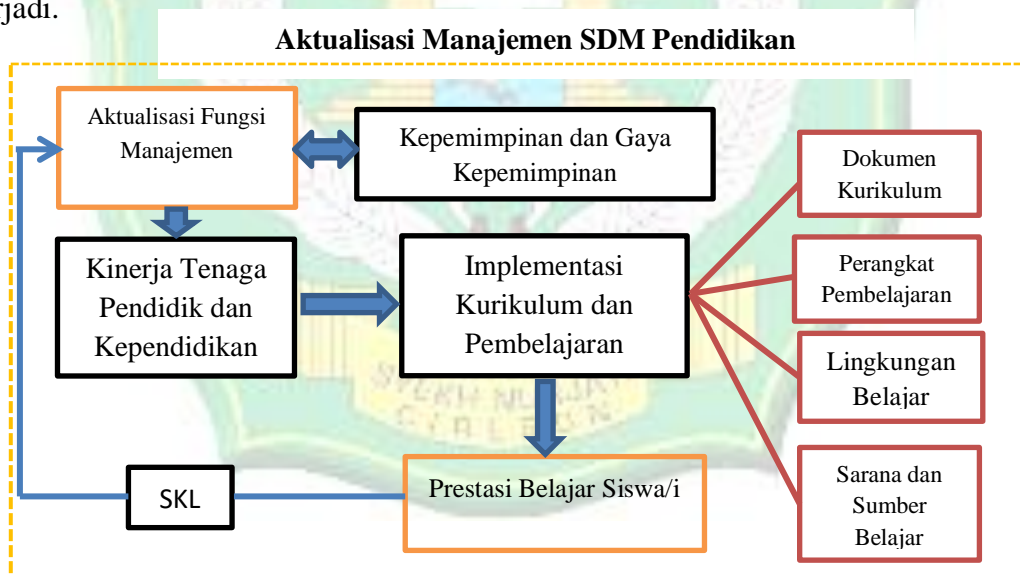
Kedua, Sasaran utama dari manajemen tenaga pendidik dan kependidikan adalah terbentuknya kinerja yang efektif dan efisien dari pendidik dan tenaga kependidikan dalam menjalankan proses pendidikan untuk tercapainya tujuan pendidikan.

Menurut Aqib (2002), Kinerja guru merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh seorang guru yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap guru atau sekolah. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan pendidikan. Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas. Sebagai pengajar atau pendidik guru merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan setiap upaya pendidikan. Kinerja guru dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, merupakan faktor utama dalam pencapaian tujuan pengajaran, keterampilan penguasaan proses pembelajaran ini sangat erat kaitannya¹⁸

¹⁷ Sularno, M., Hamdi, Y., Gunawan, H. T., & Albar, M. A. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Etos Kerja Guru dan Kinerja Guru terhadap Hasil Belajar Siswa di Madrasah Tsanawiyah Negeri 33 Jakarta*. Dipetik Maret 30, 2022, dari jptam.org: <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/3143/2637>

¹⁸ Sularno, M., Hamdi, Y., Gunawan, H. T., & Albar, M. A. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Etos Kerja Guru dan Kinerja Guru terhadap Hasil Belajar Siswa di Madrasah Tsanawiyah Negeri 33 Jakarta*. Dipetik Maret 30, 2022, dari jptam.org: <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/3143/2637>

Ketiga, Mengaktualisasikan manajemen tenaga pendidik dan kependidikan yang mendorong kinerja guru yang efektif dan efisien dengan mengacu kepada Standar Kompetensi Lulusan (SKL) sebagai hasil akhir dalam pelaksanaan kurikulum yang diterapkan (Kurikulum 2013) sehingga prestasi belajar siswa dapat diukur sebagai dampak menyeluruh dari aktualisasi manajemen SDM Pendidikan di MTs Ma'had Al-Zaytun, yang diawali dari gaya kepemimpinan kepala madrasah berdampak kepada perbaikan kinerja guru dan tenaga kependidikan lainnya. Dalam hal tersebut terdapat upaya manajemen untuk memiliki langkah-langkah strategis dalam mengelola tenaga pendidik dan kependidikan. Peningkatan prestasi belajar siswa/i pun diharapkan seiring akan terjadi.



Gambar 1.1 Kerangka Berfikir

J. Metodologi Penelitian

1. Waktu Penelitian dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan selama 4 bulan yang terdiri dari 1 bulan (Agustus 2022) persiapan penelitian, 2 bulan (September-Oktober) proses penelitian, dan 1 bulan (November) laporan penelitian. Penelitian dilakukan secara efektif sejak 1 September 2022 hingga 30 November 2022 di MTs Ma'had Al-Zaytun, Mekarjaya, Gantar, Indramayu, Jawa Barat, Indonesia.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan *methode* kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi kasus (*Case Study*).

Penelitian kualitatif deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan berbagai hal yang menjadi kajian penelitian secara mendalam dan holistik bermula dari nilai yang mendasari sesuatu terjadi hingga bagaimana sesuatu itu terjadi dan berkembang, tanpa memerlukan generalisasi.

“Penelitian kualitatif menghasilkan data deskriptif kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati pendekatan ini diarahkan pada latar dan individu tersebut secara holistik (utuh”).¹⁹

Barlian, E. (2018). Menerangkan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian, misalnya: perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain secara holistik dan dengan cara

¹⁹Barlian, E. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif dan kuantitatif*. Dipetik April 01, 2022, dari osf.io: <https://osf.io/preprints/inarxiv/aucjd/>

deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.

Pendekatan studi kasus (*Case Study*) untuk mengetahui secara mendalam tentang dampak aktualisasi manajemen SDM pendidik terhadap peningkatan prestasi belajar siswa/i MTs Ma'had AL-Zaytun yang meliputi proses, sarana prasana, tempat, organisasi, manusia, aktivitas, program, dan permasalahan yang terjadi.

Studi kasus bertujuan untuk menyajikan bukti empiris dampak aktualisasi manajemen SDM pendidik terhadap peningkatan prestasi belajar siswa/i MTs Ma'had AL-Zaytun secara mendalam dalam kaitannya menguji teori yang terkait.²⁰

3. Subjek Penelitian (Data dan Sumber Data)

Penelitian ini berkaitan dengan dampak aktualisasi manajemen SDM pendidik terhadap peningkatan prestasi belajar siswa/i MTs Ma'had AL-Zaytun yang diindikasikan adanya gaya kepemimpinan yang tepat, kinerja yang efektif dan efisien, dan serta prestasi belajar siswa/i yang meingkat. Subjek penelitian ini terdiri dari pendidik dan

²⁰ Susanto, T. D. (2020, Agustus 30). *Metode Penelitian Studi Kasus (Case Study)*. Retrieved Desember 09, 2022, from [https://notes.its.ac.id/tonydwisusanto/2020/08/30/metode-penelitian-studi-kasus-case-study/](https://notes.its.ac.id/https://notes.its.ac.id/tonydwisusanto/2020/08/30/metode-penelitian-studi-kasus-case-study/)

tenaga kependidikan serta siswa/peserta didik dan orangtua/wali siswa.

1) Pendidik :

a) Guru dan walikelas

2) Tenaga Kependidikan :

b) Kepala madrasah dan wakil

c) Kepala bagian kurikulum pendidikan

d) Ketua Mata pelajaran

3) Perwakilan orangtua siswa/i kelas 7, 8, dan 9

4) Perwakilan siswa/Peserta Didik kelas 7,8, dan 9 (Ketua Musyawarah Perwakilan Kelas/MPK)

4. Instrumen Penelitian

Peneliti/Researcher sebagai instrumen utama penelitian, berupaya memiliki pengetahuan yang mumpuni pada bidang penelitian yang dilakukan dengan membaca berbagai sumber data sekunder dari jurnal atau artikel penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dan selalu mencari makna dari setiap perilaku subjek penelitian, melibatkan diri dalam kegiatan tertentu, sadar dan peka terhadap lingkungan penelitian. Peneliti juga berupaya untuk responsif, adaptif (menyesuaikan diri), menekankan pada keutuhan, dan mendasarkan diri atas perluasan pengetahuan.

5. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui beberapa teknik yang saling melengkapi satu sama lain sehingga mendapatkan data dan informasi yang tepat dan akurat.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan diantaranya:

1) Kegiatan observasi atau pengamatan

Observasi merupakan tindakan pendekatan terhadap subjek penelitian dan semua hal yang berkaitan dengannya mencakup kondisi individu, proses kegiatan, suasana tempat, dan perasaan yang mengiringinya. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran langsung dari subjek penelitian di lapangan.

2) Kegiatan wawancara terhadap semua informan

Wawancara dilakukan untuk mendapatkan informasi yang mendalam terkait subjek penelitian. Jenis wawancara yang dilakukan yaitu wawancara terstruktur dan semi terstruktur. Wawancara terstruktur untuk mendapatkan jawaban pasti berupa pendapat terkait dampak aktualisasi manajemen SDM pendidik terhadap peningkatan prestasi belajar siswa/i MTs Ma'had AL-Zaytun. Adapun wawancara semi terstruktur untuk mendapatkan uraian lengkap terkait dampak aktualisasi manajemen SDM pendidik terhadap peningkatan prestasi belajar siswa/i MTs Ma'had AL-Zaytun.

3) Study Dokumentasi (surat, foto dan video dan semisalnya).

Study dokumentasi dilakukan terhadap surat-surat, foto atau video yang telah dikumpulkan oleh subjek penelitian atau pihak lain yang terkait tentang subjek penelitian baik yang telah dipublikasikan atau yang belum dipublikasikan.

6. Teknik Analisis Data

Semua data yang telah berhasil dikumpulkan kemudian dianalisis dengan teknik yang dikembangkan oleh Miles dan Huberman:²¹

1) Reduksi/memilah Data

Pada tahapan reduksi, data hasil observasi, wawancara, dan *study* dokumentasi yang telah terkumpulkan dipilah dan diorganisir secara sistematis²² sesuai dengan kategori data yang telah dibuat untuk mendapatkan kesimpulan yang bernilai sesuai data yang didapatkan.

2) Penyajian Data

Penyajian data adalah kumpulan data yang informatif dan sistematis sehingga memungkinkan peneliti untuk

²¹Susrianto, D. (2021). *Penanaman Nilai-Nilai Pendidikan Agama Islam Dalam Membangun Sikap Religiusitas Siswa*. Dipetik April 01, 2022, dari repository.uinjambi.ac.id: <http://repository.uinjambi.ac.id/8542/1/DONI%20SUSRIANTO%20193052.PDF>

²²Hayati, R. (2022, Maret 30). *Pengertian Sistematis dan 2 Contohnya*. Dipetik April 02, 2022, dari penelitianilmiah.com: <https://penelitianilmiah.com/sistematis/>

menyimpulkan informasi yang bermakna tentang penelitian yang dilakukan. Penyajian data pada penelitian kualitatif disajikan dalam bentuk narasi deskriptif yang mudah dibaca dan difahami.

3) Penarikan Kesimpulan/verifikasi data

Data yang telah disajikan secara informatif dan sistematis kemudian diambil kesimpulan yang bermakna untuk penelitian yang dilakukan. Kesimpulan tersebut bersifat tentatif²³ sehingga memerlukan data yang lain untuk membuktikan kebenaran data. Data yang lain tersebut didapat dari beberapa teknik diantaranya triangulasi dan diskusi dengan teman sejawat.

7. Uji Keabsahan Data (dengan triangulasi teori, teman sejawat)

Pengujian keabsahan data pada penelitian ini dilakukan melalui 2 teknik, yaitu:

1) Triangulasi Data

Proses triangulasi data adalah teknik pengujian keabsahaa data dengan membandingkan data yang telah didapat dengan data lain yang didapatkan dari teknik yang berbeda atau sumber yang berbeda. Dengan demikian kebenaran data dapat

²³Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, Kemdikbud. (2012-2021). *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Kamus versi online/daring (dalam jaringan)*, 2.8. (E. Setiawan, Produser, & Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa (Pusat Bahasa)) Dipetik April 02, 2022, dari kbbi.web.id: <https://kbbi.web.id/tentatif>

dicrosscheck dari hasil perbandingan data tersebut diatas. Sugiyono 2010 (dalam Rokhmah, D., Nafikadini , I., & Istiaji, E. (2014)), Triangulasi data terbagi menjadi 3 macam yaitu: a) Triangulasi sumber, yaitu teknik uji keabsahan data yang dilakukan dengan memeriksa data melalui sumber yang berbeda b) Triangulasi teknik, yaitu teknik uji keabsahan data melalui teknik yang berbeda pada sumber yang sama dan c) Triangulasi waktu, yaitu teknik uji triangulasi sumber yaitu teknik uji keabsahan data melalui pemeriksa data dari sumber yang sama namun waktu yang berbeda. Teknik triangulasi pula dapat dilakukan dengan mengecek hasil penelitian dari tim peneliti yang lain yang diberi tugas melakukan pengumpulan data.²⁴

2) Diskusi teman sejawat

Uji keabsahan data hasil penelitian ini pun dilakukan melalui proses diskusi teman sejawat yang memiliki pemahaman umum tentang penelitian yang dilakukan untuk memeriksa persepsi, *insight*, dan analisis peneliti. Diskusi teman sejawat dikenal juga *peer debriefing* atau *peer review* yang berfungsi untuk mengkritisi hal-hal yang dianggap tidak sesuai/ tidak tepat.

²⁴Rokhmah, D., Nafikadini , I., & Istiaji, E. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jember: UPT Penerbitan UNEJ