

**MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK DALAM
MENINGKATKAN MUTU PEMBELAJARAN DI SD
MUHAMMADIYAH TERPADU (SDMT)
PONOROGO**

SKRIPSI



Oleh :

SUNDARI RIAWATI
NIM. 206210159

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI AGENG MUHAMMAD BESARI PONOROGO
2026**

**MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK DALAM
MENINGKATKAN MUTU PEMBELAJARAN DI SD
MUHAMMADIYAH TERPADU (SDMT)
PONOROGO**

SKRIPSI

Diajukan kepada
Universitas Islam Negeri Kiai Ageng Muhammad Besari Ponorogo
untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan
Program Sarjana Manajemen Pendidikan Islam



Oleh :

SUNDARI RIAWATI
NIM. 206210159

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI AGENG MUHAMMAD BESARI PONOROGO
2026**



LEMBAR PERSETUJUAN

Skripsi atas nama saudara:

Nama : Sundari Riawati
NIM : 206210159
Program : Manajemen Pendidikan Islam
Studi
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Judul : Manajemen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di SD Muhammadiyah Terpadu (SDMT) Ponorogo

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji dalam ujian munaqasah

Pembimbing

Ponorogo, 28 September 2026

Mengetahui,
Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Universitas Islam Negeri Kiai Ageng
Muhammad Besari Ponorogo

Aris Nurbawani, M.M.
NIP. 198106092023211007



Ami M. Rizki, M.Pd.
NIP. 1982082020162020122010



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI AGENG MUHAMMAD BESARI PONOROGO

PENGESAHAN

Skripsi atas nama

Nama : Sundari Riawati
NIM : 206210159
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Judul : Manajemen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di SD Muhammadiyah Terpadu (SDMT) Ponorogo

Telah dipertahankan pada sidang munaqasah di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri Kiai Ageng Muhammad Besari Ponorogo pada :

Hari : Rabu
Tanggal : 14 Oktober 2026

Dan telah diterima sebagai bagian dari persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan, pada:

Hari : Selasa
Tanggal : 20 Oktober 2026

Ponorogo, 20 Oktober 2026

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Universitas Islam Negeri
Kiai Ageng Muhammad Besari Ponorogo



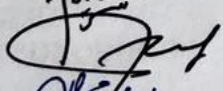
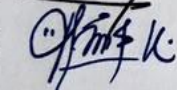
Prof. Dr. Mukhibat, M.Ag.
NIP. 197311062006041017

Tim penguji

Ketua Sidang : Siti Zazak Soraya, M.Ed.

Penguji I : Dr. Muhammad Ghafar, M.Pd.I.

Penguji II : Aris Nurbawani, M.M.

()
()
()

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sundari Riawati
NIM : 206210159
Program : Manajemen Pendidikan Islam
Studi
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Judul Skripsi : Manajemen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di SD Muhammadiyah Terpadu (SDMT) Ponorogo

Dengan ini, menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya tulis ini adalah benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengalih-alihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri, apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan skripsi ini hasil jiplakan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Ponorogo, 28 September 2026

Yang Membuat Pernyataan



Sundari Riawati

NIM.206210159

PERSEMBAHAN

Segala puji dan syukur atas kehadiran Allah Swt, yang telah memberikan nikmat, karunia serta kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini. Shalawat serta salam tidak lupa dihaturkan kepada baginda Nabi Muhammad saw yang telah merintis umatnya dari zaman jahiliyah menuju zaman islamiah seperti sekarang ini. Dengan penuh rasa syukur, tulus, dan ikhlas maka skripsi ini saya persembahkan untuk:

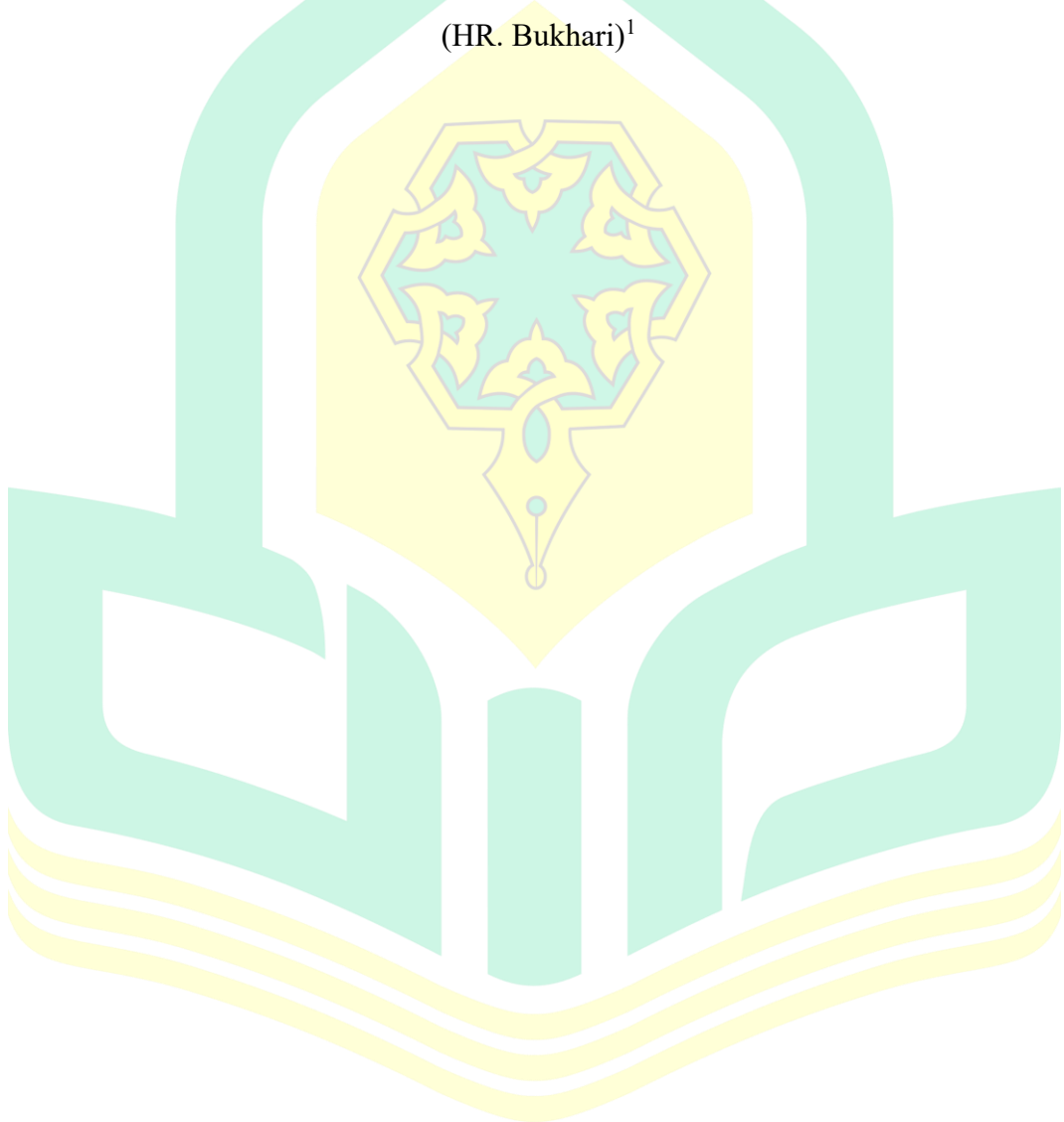
1. Kedua orang tua saya yang saya sayangi, bapak Juara dan ibu Marmiati yang telah menjadi orang tua yang terhebat. Terimakasih yang tiada terhingga atas limpahan kasih sayang dan cinta yang tulus, do'a yang tak pernah putus, materi, motivasi, nasehat, perhatian, hingga pengorbanan yang diberikan selalu membuat penulis selalu bersyukur telah memiliki keluarga yang luar biasa.
2. Teruntuk sahabat – sahabat tercinta saya, terima kasih atas segala motivasi, dukungan, pengalaman, waktu dan ilmu yang dijalani bersama. Terima kasih sudah menjadi partner bertumbuh segala kondisi dan tempat berkeluh kesah dalam keadaan sulit maupun senang.
3. Semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu memberikan pemikiran, tenaga serta waktunya demi kelancaran dan keberhasilan penyusunan skripsi ini.

MOTO

كُونُوا رَبَّانِيِّنَ حُلَمَاءَ فُقَهَاءَ عُلَمَاءَ وَيُقَالُ الرَّبَّانِيُّ الَّذِي يُرَبِّي النَّاسَ بِصِغَارِ الْعِلْمِ
قَبْلَ كِبَارِهِ

“Jadilah pendidik yang penyantun, ahli fiqih, dan ulama. Disebut pendidik apabila seseorang mendidik manusia dengan memberikan ilmu sedikit – sedikit yang lama – lama menjadi banyak.”

(HR. Bukhari)¹



¹ Ibnu Hajar al-Asqalani, *Fath al-Bari Syarh Shahih al-Bukhari* (Kairo: Dar al-Hadist, 2004), juz 1, hlm. 192.

ABSTRAK

Riawati, Sundari. 2026. *Manajemen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di SD Muhammadiyah Terpadu (SDMT) Ponorogo. Skripsi*, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam. Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan. Universitas Islam Negeri Kiai Ageng Muhammad Besari Ponorogo. Pembimbing Aris Nurbawani, M.M.
Kata kunci : Manajemen, Tenaga Pendidik, Mutu Pembelajaran

Pendidikan merupakan salah satu pilar utama dalam pembangunan suatu bangsa, karena kualitas pendidikan yang baik adalah pendidikan yang mampu menghasilkan sumber daya manusia yang kompeten dan dapat bersaing di era globalisasi. Pendidikan di Indonesia saat ini menghadapi berbagai tantangan, termasuk ketidakmerataan akses terhadap pendidikan yang berkualitas, variasi dalam kualitas pengajar, serta kurangnya fasilitas pendidikan yang memadai. Dalam era globalisasi, kebutuhan akan sumber daya manusia yang kompeten semakin mendesak, sehingga manajemen tenaga pendidik menjadi faktor kunci dalam upaya meningkatkan mutu pembelajaran.

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) Mendeskripsikan perencanaan, rekrutmen, dan seleksi tenaga pendidik di SDMT Ponorogo dalam meningkatkan mutu pembelajaran. (2) Mendeskripsikan pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik di SDMT Ponorogo dalam meningkatkan mutu pembelajaran. (3) Mendeskripsikan penilaian kinerja tenaga pendidik di SDMT Ponorogo dalam meningkatkan mutu pembelajaran. (4) Mendeskripsikan hasil evaluasi kinerja tenaga pendidik di SDMT Ponorogo dalam meningkatkan mutu pembelajaran.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan jenis studi kasus di SDMT Ponorogo. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi. Adapun subjek dari penelitian ini yakni kepala sekolah dan tenaga pendidik SDMT Ponorogo. Analisis data penelitian ini menggunakan model Miles, Huberman, dan Saldana yang meliputi kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Berdasarkan analisis data ditemukan bahwa: (1) perencanaan tenaga pendidik dilakukan melalui musyawarah kerja untuk menentukan kebutuhan, kemudian dilanjutkan dengan perekrutan dan seleksi yang menilai kompetensi, kualitas, dan integritas calon tenaga pendidik. (2) pengembangan tenaga pendidik berlangsung secara terencana melalui analisis kebutuhan, pelatihan internal eksternal, serta evaluasi hasil pelatihan. (3) penilaian kinerja mencakup aspek akademik, manajerial, dan personal yang diperoleh dari laporan berkala dan supervise akademik. (4) evaluasi kinerja dilaksanakan secara menyeluruh dan terbuka untuk menentukan Langkah tindak lanjut yang diperlukan.

ABSTRACT

Riawati, Sundari. 2026. Management of Teaching Staff in Improving the Quality of Learning at Muhammadiyah Integrated Elementary School (SDMT) Ponorogo. **Thesis**, Islamic Education Management Study Program. Faculty of Tarbiyah and Teacher Training. Kiai Ageng Muhammad Besari State Islamic University Ponorogo. Supervisor: Aris Nurbawani, M.M.

Keyword: Management, Teachers, Learning Quality

Education is one of the main pillars of national development, because good quality education is education that can produce competent human resources who can compete in the era of globalization. Education in Indonesia currently faces various challenges, including unequal access to quality education, variations in teacher quality, and a lack of adequate educational facilities. In the era of globalization, the need for competent human resources is increasingly pressing, making teacher management a key factor in efforts to improve learning quality.

This study aims to: (1) describe the planning, recruitment, and selection of teaching staff at SDMT Ponorogo to improve the quality of learning. (2) describe the training and development of teaching staff at SDMT Ponorogo to improve the quality of learning. (3) describe the performance assessment of teaching staff at SDMT Ponorogo to improve the quality of learning. (4) describe the results of the performance evaluation of teaching staff at SDMT Ponorogo to improve the quality of learning.

This research is a qualitative case study of SDMT Ponorogo. Data collection techniques used observation, interviews, and documentation. The subjects of this study were the principal and teaching staff at SDMT Ponorogo. Data analysis used the Miles, Huberman, and Saldana model, which includes data condensation, data presentation, and drawing conclusions.

Based on data analysis, it was found that: (1) teaching staff planning is carried out through work meetings to determine needs, followed by recruitment and selection that assess the competence, quality, and integrity of prospective teaching staff. (2) development of teaching staff takes place in a planned manner through needs analysis, internal and external training, and evaluation of training results. (3) performance assessments cover academic, managerial, and personal aspects obtained from periodic reports and academic supervision. (4) performance evaluations are carried out comprehensively and openly to determine the necessary follow-up steps.

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah Swt yang telah melimpahkan rahmat, taufik, serta hidayah-Nya sehingga dengan itu penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Manajemen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di SD Muhammadiyah Terpadu (SDMT) Ponorogo”.

Dalam proses penulisan skripsi ini, penulis menyadari masih banyak kekurangan yang terdapat di dalamnya. Hal ini disebabkan oleh keterbatasan ilmu yang dimiliki oleh penulis sendiri, namun berkat bantuan, dukungan, motivasi, saran dan do'a dari banyak pihak akhirnya penulisan skripsi ini dapat terselesaikan. Maka dari itu dengan kerendahan hati, penulis menyampaikan banyak rasa terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Hj. Evi Muafiah, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Kiai Ageng Muhammad Besari Ponorogo
2. Prof. Dr. Mukhibat, M. Ag selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri Kiai Ageng Muhammad Besari Ponorogo.
3. Ibu Afni Ma'rufah, M.Pd. selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Kiai Ageng Muhammad Besari Ponorogo.
4. Bapak Aris Nurbawani, M.M. selaku Dosen Pembimbing skripsi yang banyak membantu dan sabar dalam membimbing dan mengarahkan penulis dalam pembuatan skripsi ini.
5. Bapak Jainal Abidin, M.Pd selaku Kepala Sekolah SD Muhammadiyah Terpadu (SDMT) Ponorogo, serta seluruh jajaran bapak/ibu guru di SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini tidak terlepas dari kesalahan dan jauh dari kata sempurna. Untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun sehingga dapat berguna baik penulis sendiri maupun pembaca pada umumnya.

Ponorogo, 28 September 202

Sundari Riawati

DAFTAR ISI

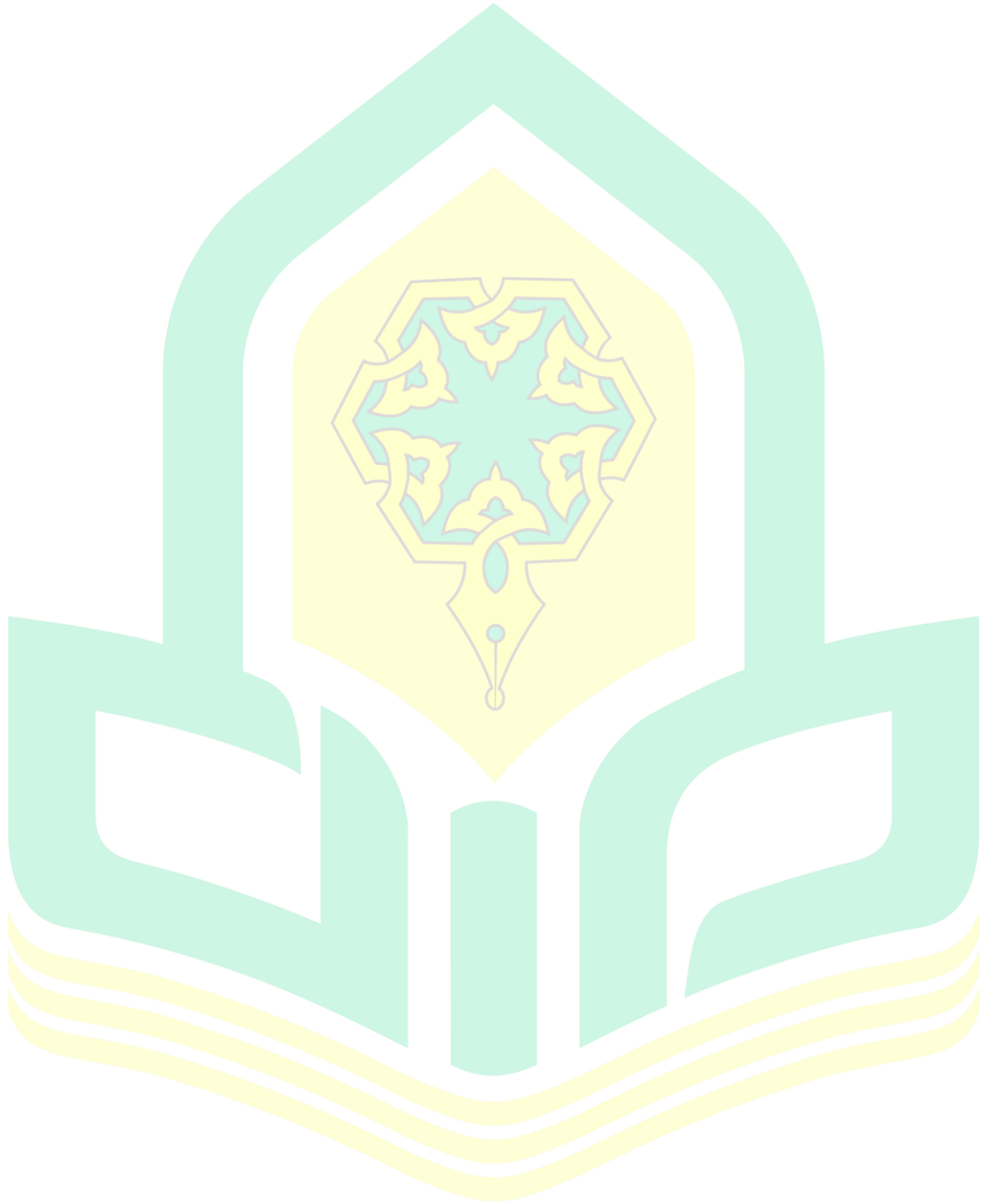
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN	iv
PERSEMBAHAN.....	v
MOTTO	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Fokus Penelitian	6
C. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan Penelitian.....	7
E. Manfaat Penelitian.....	7
F. Sistematika Pembahasan	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	11
A. Kajian Teori.....	11
1. Manajemen.....	11
2. Tenaga pendidik.....	13

3. Manajemen Tenaga Pendidik.....	19
4. Mutu pembelajaran	25
B. Penelitian Terdahulu.....	33
C. Kerangka Berpikir	36
BAB III METODE PENELITIAN	37
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	37
B. Lokasi Penelitian	38
C. Data dan Sumber Data.....	39
D. Teknik Pengumpulan Data	42
E. Analisis Data	45
F. Pengecekan Keabsahan	46
G. Tahapan Penelitian	48
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	50
A. Gambaran Umum Latar Penelitian.....	50
1. Sejarah SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo	50
2. Profil SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo	52
3. Visi, Misi, dan Tujuan SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo	52
4. Struktur organisasi SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo	54
5. Tenaga Pendidik, Kependidikan, dan Siswa SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo	55
6. Kondisi Sarana dan Prasarana di SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo	56
B. Paparan Data.....	56

1. Perencanaan Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di SDMT Ponorogo	56
2. Pelatihan dan Pengembangan Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di SDMT Ponorogo	69
3. Penilaian Kinerja Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di SDMT Ponorogo.....	79
4. Evaluasi Kinerja Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di SDMT Ponorogo.....	87
C. Pembahasan	94
1. Analisis Perencanaan Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di SDMT Ponorogo ...	94
2. Analisis Pelatihan dan Pengembangan Tenaga Pendidik dalam meningkatkan Mutu Pembelajaran di SDMT Ponorogo.....	98
3. Analisis Penilaian Kinerja Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di SDMT Ponorogo	102
4. Analisis Evaluasi Kinerja Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di SDMT Ponorogo	104
BAB V PENUTUP.....	107
A. Kesimpulan.....	107
B. Saran.....	109
DAFTAR PUSTAKA	111

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	35
Tabel 4.1 Rekap Data SDM dan Peserta Didik SDMT.....	56

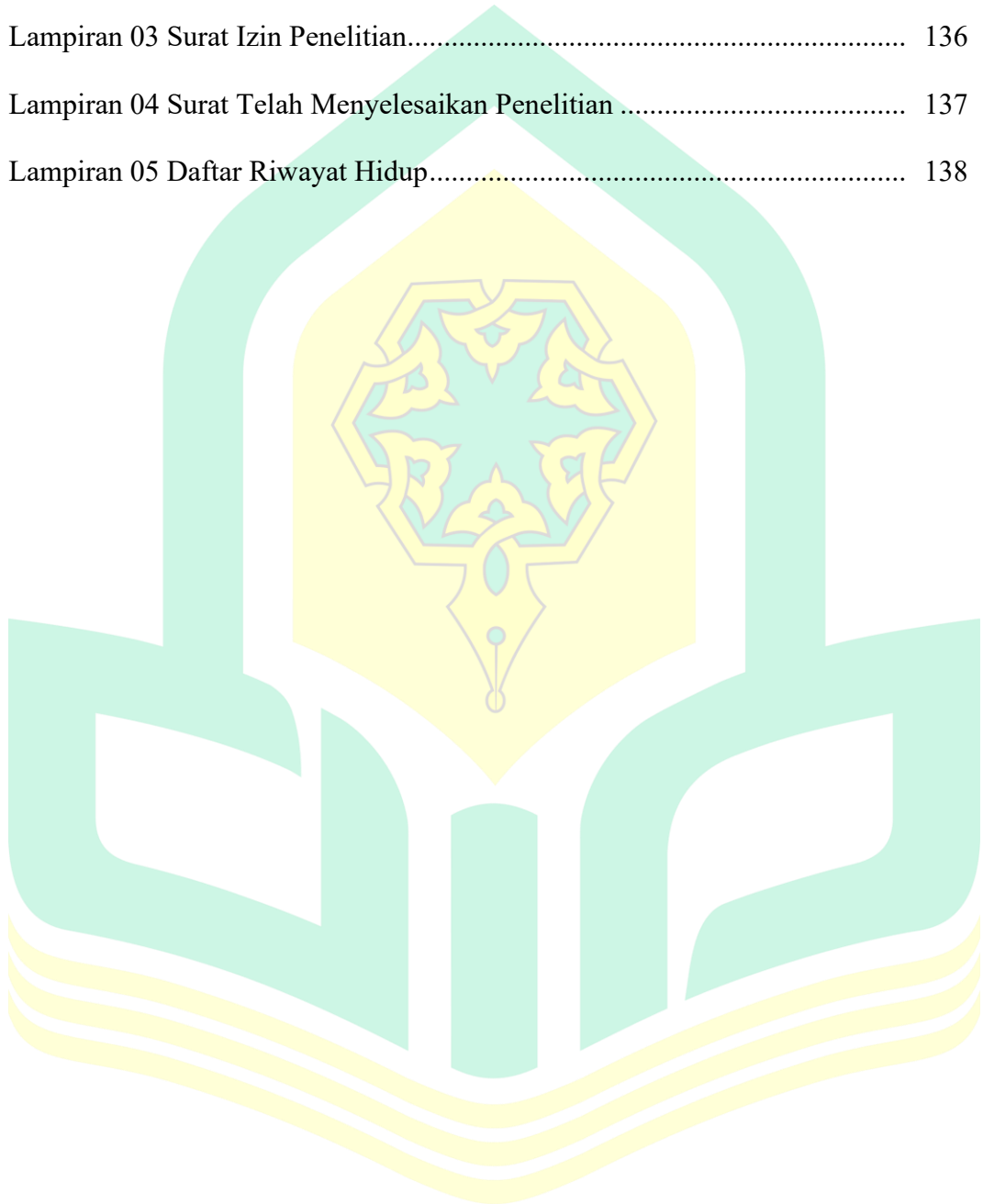


DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	37
Gambar 4.1 Halaman SDMT Ponorogo	52
Gambar 4.2 Suasana Kegiatan Musyker di SDMT Ponorogo	62
Gambar 4.3 Media Sosial SDMT Ponorogo	64
Gambar 4.4 Brosur Rekrutmen di SDMT Ponorogo	65
Gambar 4.5 Perencanaan Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik di SDMT Ponorogo	69
Gambar 4.6 Pelatihan Excellent Service	73
Gambar 4.7 Pelatihan Sertifikasi Guru Al-Qur'an	74
Gambar 4.8 Pelatihan dan Pengembangan Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran SDMT Ponorogo	79
Gambar 4.9 Penilaian Kinerja Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran SDMT Ponorogo	88
Gambar 4.10 Evaluasi Kinerja Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran SDMT Ponorogo	95

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 01 Instrumen Penelitian	116
Lampiran 02 Transkrip Observasi, Wawancara dan Dokumentasi.....	120
Lampiran 03 Surat Izin Penelitian.....	136
Lampiran 04 Surat Telah Menyelesaikan Penelitian	137
Lampiran 05 Daftar Riwayat Hidup.....	138



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, mengembangkan karakter moral, dan membantu anak menjadi individu yang lebih baik. Pendidikan merupakan proses intruksi yang diberikan kepada anak – anak selama masa pertumbuhan dan perkembangan mereka untuk mempersiapkan mereka menjadi orang dewasa yang matang. Pendidikan juga dapat dipandang sebagai upaya yang disengaja untuk mempersiapkan siswa menghadapi tanggung jawab di masa depan dengan melatih mereka untuk belajar melalui pengajaran, pengalaman, dan paparan pendidikan. Selain itu, pendidikan merupakan salah satu pilar utama dalam pembangunan suatu bangsa, karena kualitas pendidikan yang baik adalah pendidikan yang mampu menghasilkan sumber daya manusia yang kompetan dan dapat bersaing di era globalisasi. Sebagai salah satu bangsa yang bermutu, pendidikan harus ditempatkan sebagai sisi penting dalam kebijakan peningkatan mutu di satuan pendidikan. Karena mutu dapat diartikan sebagai gambaran dan karakteristik menyeluruh jasa pelayanan pendidikan secara internal maupun eksternal yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan.² Sesuai dengan PP RI No.19 Tahun 2005 yang telah diperbarui dengan PP RI No.32 Tahun 2013, mutu pendidikan nasional dapat diukur melalui

² Lailatul Azizah, Silvia Witri, “Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Penerapan Total Quality Management dalam Program Akreditasi Sekolah,” *Dawuh Guru: Jurnal Pendidikan MI/SD*, Vol.1 No.1, 2021, hlm 70.

pencapaian berbagai Standar Pendidikan Nasional, yang mencakup standar isi, proses, kompetensi lulusan, pendidik dan tenaga kependidikan. Masalah kualitas pendidikan sangat terkait dengan tuntutan perkembangan dan perubahan zaman, yang memerlukan peran agen perubahan untuk menghasilkan ide – ide inovatif dan mengelola perubahan tersebut. Agen perubahan internal dalam suatu lembaga pendidikan adalah pemimpin yang menjalankan kepemimpinan secara efektif, yaitu yang mampu mengelola semua sumber daya di lembaganya. Salah satu sumber daya utama adalah pendidik dan tenaga kependidikan, yang sering menghadapi berbagai tantangan. Hal ini penting agar mereka dapat menjalankan tugas, fungsi, dan tanggung jawabnya dengan profesional dan sesuai dengan standar yang ditetapkan untuk pendidik dan tenaga kependidikan.³

Guru atau tenaga pendidik bisa dianggap sebagai garda terdepan kemajuan bangsa Indonesia. Jika kita telaah lebih dalam, sebagian besar waktu efektif siswa untuk belajar, berinteraksi, dan berkomunikasi dihabiskan di sekolah. Oleh karena itu, tidak berlebihan jika dikatakan bahwa potensi siswa sangat dipengaruhi oleh lingkungan sekolah, yang dalam hal ini, terutama terkait dengan perhatian yang diberikan oleh guru. Guru diharapkan memiliki peran penting dalam mendorong perubahan pada diri siswa, khususnya dalam membangkitkan semangat dan motivasi belajar siswa, yang pada akhirnya akan mengarah pada keberhasilan mereka.⁴ Seperti yang sudah ditegaskan dalam UU RI No 14 Tahun 2005,

³ Heri Susanti, “Manajemen Pendidikan, Tenaga Kependidikan, Standar Pendidik, dan Mutu Pendidikan,” *Asatiza: Jurnal Pendidikan*, Vol.2 No.1, 2021, Hlm 34.

⁴ Afridoni, “Standar Kompetensi Tenaga Pendidik dan Usaha Peningkatannya,” *Jurnal Pendidikan Tambusai*, Vol.7 No.1, 2023, hlm 198

tentang Guru dan Dosen. Standar tenaga pendidik adalah standar yang mengatur kualifikasi guru, dosen dan tenaga kependidikan, baik kualifikasi akademik maupun non akademik, yang berpedoman pada aturan yaitu UU No 19 Tahun 2005, dijelaskan bahwa standar pendidik dan tenaga kependidikan adalah persyaratan untuk pendidikan dasar dan pelatihan fisik dan mental serta pendidikan lanjutan.⁵

Berdasarkan laporan *Global Education Monitoring (GEM) Report 2023/2024* oleh UNESCO, Indonesia menempati posisi ke-10 dari 14 negara berkembang di kawasan Asia Pasifik serta peringkat ke-69 dari 209 negara dalam aspek kualitas pendidikan secara umum. Penilaian tersebut didasarkan pada tingkat partisipasi peserta didik di jenjang Pendidikan dasar dan menengah. Selain itu, mutu guru di Indonesia juga masih menjadi perhatian. Data UNESCO tahun 2025 menunjukkan bahwa kualitas guru Indonesia berada pada peringkat ke-14 dari 14 negara berkembang yang dibandingkan. Kondisi ini menggambarkan bahwa kualitas pendidikan di Indonesia masih perlu ditingkatkan agar mampu bersaing dengan negara – negara lain di kawasan Asia Tenggara, seperti Vietnam dan Thailand.⁶

Di era sekarang, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah memberikan dampak signifikan terhadap peradaban manusia dan lingkungan sekitarnya. Proses pendidikan dan pengajaran berperan penting dalam membantu individu mengembangkan potensi mereka secara

⁵ <https://jdih.usu.ac.id/phocadownload/userupload/Undang-Undang/UU%2014-2005%20Guru%20dan%20Dosen.pdf> diakses pada tanggal 14 November 2024.

⁶ <https://guruinovatif.id/artikel/pendidikan-berkualitas-untuk-indonesia-cerdas-bukan-cemas>, diakses pada tanggal 15 Oktober 2026.

maksimal, serta mendorong pembelajaran yang luas. Tidak dapat dipungkiri bahwa kemajuan teknologi, terutama media elektronik, telah membuat banyak orang termasuk pelajar memanfaatkannya. Kehidupan dan cara hidup pun mengalami transformasi. Perubahan ini berlangsung secara terus menerus, baik ditingkat individu maupun komunitas, baik lokal, regional, nasional, maupun global. Biasanya aspek yang mengalami perubahan meliputi psikologis, sosial, ekonomi, hukum, politik, sains, teknologi, peradaban, dan budaya.⁷ Pendidikan di Indonesia saat ini menghadapi berbagai tantangan, termasuk ketidakmerataan akses terhadap pendidikan yang berkualitas, variasi dalam kualitas pengajaran, serta kurangnya fasilitas pendidikan yang memadai. Dalam era globalisasi, kebutuhan akan sumber daya manusia yang kompeten semakin mendesak, sehingga manajemen tenaga pendidik menjadi faktor kunci dalam upaya meningkatkan mutu pembelajaran. Sebagai lembaga pendidikan, SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa tenaga pendidiknya tidak hanya memenuhi standar kualifikasi, tetapi juga terus berkembang melalui pelatihan dan evaluasi kinerja yang efektif. SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo memiliki berbagai program unggulan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Namun, tantangan dalam meningkatkan mutu pembelajaran masih dihadapi, baik dalam hal pemanfaatan teknologi pendidikan, pengembangan kompetensi guru, serta implementasi metode pembelajaran yang inovatif dan efektif. Untuk meningkatkan mutu pembelajaran,

⁷ Alfian Tri Kuntoro, *Manajemen Mutu Pendidikan Islam*, Jurnal Kependidikan, Vol.7 No.1, (2019), hlm 85.

manajemen tenaga pendidik memiliki peran yang sangat penting. Tenaga pendidik yang profesional, terampil, dan memiliki motivasi yang tinggi akan sangat mempengaruhi kualitas pembelajaran yang berlangsung di kelas.⁸ Meskipun SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo memiliki berbagai program unggulan, namun masih menghadapi tantangan dalam manajemen tenaga pendidik yang memengaruhi kualitas pembelajaran. Masalah utama yang mungkin masih dihadapi seperti kurangnya pelatihan yang terstruktur, pengelolaan waktu yang efektif, dan kurang dukungan untuk inovasi dalam pembelajaran.

Di SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo, terdapat berbagai upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kompetensi guru, namun masih terdapat beberapa tantangan dalam hal pelatihan yang terarah, pengelolaan waktu yang efektif, dan pemberian dukungan kepada guru agar mereka dapat berinovasi dalam proses pembelajaran. Program pengembangan tenaga pendidik seperti workshop, pelatihan, dan bimbingan secara berkala diperlukan untuk menjamin keberlanjutan peningkatan kualitas pendidikan di sekolah tersebut. Salah satu permasalahan utama yang dihadapi yaitu belum maksimalnya manajemen tenaga pendidik dalam mengembangkan kualitas pengajaran. Beberapa faktor yang mempengaruhi antara lain kurangnya pelatihan dan pengembangan yang terstruktur untuk meningkatkan kompetensi guru, terbatasnya sarana dan prasarana yang mendukung inovasi pembelajaran. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menggali peran manajemen tenaga pendidik di SD Muhammadiyah

⁸ Muh Shulthon Rachmandhani & M Mukhibat, *Model Kebijakan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SD Muhammadiyah 1 Ponorogo*, Edukasia: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran, Vol.1 No.1, (2020), hlm 3.

Terpadu Ponorogo dalam meningkatkan mutu pembelajaran. Penelitian ini akan meneliti bagaimana manajemen tenaga pendidik dapat dioptimalkan untuk mendukung peningkatan kualitas pendidikan yang lebih baik.

B. Fokus Penelitian

Agar penelitian ini lebih fokus dan mendalam, maka penulis akan mengkaji bagaimana manajemen tenaga pendidik di SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo dapat berperan dalam meningkatkan mutu pembelajaran dengan menitikberatkan pada tiga aspek utama yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Fokus dari penelitian ini akan melihat bagaimana kualitas tenaga pendidik berperan dalam meningkatkan mutu pembelajaran melalui ketiga aspek tersebut.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana perencanaan, rekrutmen, dan seleksi tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pembelajaran di SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo?
2. Bagaimana pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pembelajaran di SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo?
3. Bagaimana penilaian kinerja tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pembelajaran di SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo?
4. Bagaimana evaluasi kinerja tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pembelajaran di SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mendeskripsikan perencanaan, rekrutmen, dan seleksi tenaga pendidik di SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo dalam meningkatkan mutu pembelajaran.
2. Mendeskripsikan pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik di SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo dalam meningkatkan mutu pembelajaran.
3. Mendeskripsikan penilaian kinerja tenaga pendidik di SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo dalam meningkatkan mutu pembelajaran.
4. Mendeskripsikan hasil evaluasi kinerja tenaga pendidik di SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo dalam meningkatkan mutu pembelajaran.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat, baik secara teoritis maupun praktis:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pendidikan, terutama yang berkaitan dengan tenaga pendidik dan peningkatan mutu pembelajaran. Dengan menganalisis manajemen tenaga pendidik di SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo, penelitian ini bertujuan untuk memberikan

pemahaman lebih dalam mengenai peran perencanaan, rekrutmen, dan evaluasi dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan acuan bagi sekolah – sekolah lain dalam merumuskan kebijakan serta strategi untuk meningkatkan kompetensi tenaga pendidik dan mutu pendidikan di sekolah mereka.

2. Secara Praktis

- a. Bagi sekolah, penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran yang bermanfaat bagi SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo dalam mengoptimalkan manajemen tenaga pendidik, yang akan berdampak pada peningkatan mutu pembelajaran. Temuan dari penelitian ini dapat membantu sekolah dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik, serta, memperbaiki kualitas pembelajaran di kelas.
- b. Bagi penulis, penelitian ini adalah kesempatan untuk belajar lebih memahami tentang manajemen tenaga pendidik dan bagaimana hal tersebut mempengaruhi mutu pembelajaran. Kesempatan ini juga dapat membantu penulis mengembangkan keterampilan dalam melakukan penelitian yang bisa berguna di masa depan.
- c. Bagi masyarakat, penelitian ini memberikan informasi penting bagi masyarakat tentang pentingnya kualitas tenaga pendidik dalam peningkatan mutu pembelajaran di sekolah dasar. Dengan memahami bagaimana pengelolaan tenaga pendidik berkontribusi pada kualitas pembelajaran, masyarakat diharapkan dapat lebih

mendukung upaya sekolah dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

F. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah dalam memahami pembahasan penelitian ini, penulis membagi menjadi lima bab. Adapun sistematika yang dibahas dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan. Bab ini membahas latar belakang masalah yang menjelaskan konteks penelitian secara mendalam, fokus penelitian yang spesifik, rumusan masalah, tujuan penelitian yang ingin dicapai, manfaat penelitian bagi berbagai pihak, serta menyajikan sistematika pembahasan yang memberikan gambaran umum mengenai struktur keseluruhan penelitian.

BAB II : Kajian Pustaka. Pada bab ini, penulis menguraikan teori – teori manajemen tenaga pendidik, tenaga pendidik, dan mutu pembelajaran. Selain itu, peneliti juga memaparkan penelitian - penelitian terdahulu yang relevan, guna memberikan gambaran komprehensif mengenai studi – studi sebelumnya.

BAB III : Metode Penelitian. Dalam bab ini, menjelaskan secara rinci mengenai pendekatan dan jenis penelitian yang digunakan, kehadiran penelitian yang menjelaskan peran peneliti, lokasi penelitian yang menjadi tempat pelaksanaan, serta data dan sumber data yang dianalisis, selain itu, bab ini juga mencakup prosedur pengumpulan data, teknik yang digunakan dalam pengumpulan data, pengecekan keabsahan data untuk memastikan

kualitas informasi yang diperoleh, serta tahapan – tahapan penelitian yang diikuti untuk mencapai tujuan penelitian.

BAB IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan. Bab ini memuat gambaran umum latar penelitian, hasil penelitian yang diperoleh, serta pembahasan berupa analisis terhadap hasil penelitian berdasarkan rumusan masalah dan teori yang relevan.

BAB V : Penutup. Bab ini menyajikan kesimpulan dari seluruh pembahasan dan saran yang ditujukan untuk penelitian selanjutnya serta dapat dijadikan praktis dari temuan penelitian.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Manajemen

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, manajemen diartikan sebagai proses penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran. Menurut George Terry, manajemen merupakan sebuah proses khas, yang terdiri dari tindakan – tindakan yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan, dan pengawasan, yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran – sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber – sumber lain.⁹ Menurut Imanul Arifin dan Giana Hadi W dalam karya James A. F. Stoner, manajemen merupakan suatu proses yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian pekerjaan anggota organisasi serta pemanfaatan semua sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.¹⁰ Sedangkan menurut Amlu dalam Ridwan La Tjadi berpendapat bahwa manajemen adalah proses sosial yang melibatkan usaha kolektif manusia dengan bantuan orang lain dan sumber daya lainnya, menggunakan metode yang efisien dan efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

⁹ Ahmad Susanto, *Konsep, Strategi, dan Implementasi Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, (Prenada Media, 2016), hlm 2.

¹⁰ Imanul Arifin, Giana Hadi W, *Membuka Cakrawala Ekonomi*, (Bandung: PT Setia Purna Inves, 2007), 64.

Manajemen merupakan proses untuk mencapai tujuan organisasi melalui kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya yang ada. Keempat fungsi tersebut menjadi dasar dalam pelaksanaan manajemen agar organisasi dapat berjalan secara efektif dan efisien.

- 1) Perencanaan (*Planning*), adalah tahap awal dalam manajemen yang berfungsi untuk menentukan tujuan serta cara yang akan digunakan untuk mencapainya. Pada tahap ini, manajer menyusun langkah-langkah kerja agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Perencanaan juga membantu organisasi dalam mengantisipasi berbagai kemungkinan yang akan terjadi di masa depan. Kegiatan perencanaan meliputi analisis situasi, penetapan tujuan, penyusunan strategi, pelaksanaan rencana, serta evaluasi dan perbaikan jika diperlukan.
- 2) Pengorganisasian (*Organizing*), merupakan proses mengatur dan membagi tugas serta sumber daya yang dimiliki organisasi agar rencana yang telah dibuat dapat dijalankan dengan baik. Dalam proses ini ditentukan struktur organisasi, pembagian tugas, serta hubungan kerja antaranggota. Pengorganisasian juga mencakup pengaturan wewenang, tanggung jawab, serta penggunaan sumber daya manusia, dana, dan fasilitas secara tepat.
- 3) Pengarahan (*Leading*), adalah proses memimpin, membimbing, dan memotivasi anggota organisasi agar dapat melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Dalam fungsi

ini, seorang pemimpin berperan penting dalam memberikan komunikasi yang jelas, meningkatkan motivasi kerja, mengambil keputusan, serta membangun kerja sama tim yang baik. Pengarahan yang efektif akan membantu meningkatkan kinerja anggota organisasi.

- 4) Pengendalian (*Controlling*), merupakan proses untuk memastikan bahwa pelaksanaan kerja berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Kegiatan ini dilakukan dengan cara membandingkan hasil kerja dengan standar yang telah ditentukan. Jika terdapat penyimpangan, maka dilakukan tindakan perbaikan agar tujuan tetap dapat tercapai. Proses pengendalian meliputi penetapan standar, pengukuran kinerja, evaluasi hasil, dan perbaikan.¹¹

2. Tenaga pendidik

Pendidik atau guru menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) mendefinisikan sebagai individu yang pekerjaannya adalah mengajar. Secara umum, guru dapat dipahami sebagai seorang pendidik profesional yang memiliki tugas utama untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, serta menilai dan mengevaluasi peserta didik, terutama pada pendidikan anak usia dini melalui jalur formal di tingkat pendidikan dasar dan menengah. Lebih luas lagi, guru juga diartikan sebagai orang yang memberikan ilmu

¹¹ Erni Dewi Munte *et al.*, *Prinsip-Prinsip Dasar Manajemen: Teori dan Praktik*, (Yogyakarta: Yayasan PAD, 2024), hlm 7-11.

kepada orang lain dalam berbagai bidang keahlian.¹² Selain itu, pendidik juga merupakan tenaga kependidikan yang memiliki kualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, tutor, instruktur, fasilitator, dan berbagai istilah lain yang sesuai dengan bidang keahlian mereka. Mereka berpartisipasi secara aktif dalam pelaksanaan pendidikan dan berkontribusi dalam proses pembelajaran. sehingga dapat dikatakan bahwa guru adalah pendidik sekaligus sumber daya utama dari sistem pendidikan dan membutuhkan manajemen khusus.

Pendidik memiliki peranan yang sangat penting dalam membimbing peserta didik selama proses pembelajaran, serta dalam pengembangan bakat, kemampuan, dan pengetahuan mereka. Menurut Ramli, pendidik adalah individu yang bertanggung jawab atas pendidikan. Dalam konteks pendidikan islam, pendidik diharapkan dapat mengembangkan semua potensi peserta didik, termasuk aspek afektif (sikap dan nilai), kognitif (proses mental), dan psikomotorik (perilaku gerakan dan koordinasi fisik), sesuai dengan nilai – nilai ajaran islam. Standar pendidik dan tenaga kependidikan merupakan standar yang mengatur kualifikasi akademis maupun non akademis. Berdasarkan UU No.19 Tahun 2005, standar ini mencakup kriteria pendidikan prajabatan serta kelayakan fisik dan mental, serta pendidikan dalam jabatan. Hal ini berarti bahwa terdapat sejumlah kriteria yang harus dipenuhi sebelum dan setelah seseorang menjalani

¹² Paramita Susanti Runtu, Rieneke Ryke Kalolo, *Kompetensi Guru dalam Peningkatan Prestasi Belajar Siswa Pada Masa Pandemi Covid-19*, (Pekalongan: Penerbit NEM, 2021), hlm 10.

peran sebagai pendidik. Tugas dan tanggung jawab pendidik meliputi memberikan dorongan moral dan mental kepada peserta didik agar mereka mampu menghadapi berbagai tantangan dalam hidup, baik di lingkungan pendidikan formal maupun non-formal. Selain itu, pendidik juga memiliki kewajiban besar untuk memastikan bahwa anak didiknya memahami ilmu dan pengetahuan yang diajarkan.¹³

Tenaga pendidik merupakan personal yang akan menggerakkan program sekolah, khususnya dalam bidang pendidikan dan pembelajaran. Tenaga pendidik bertugas memajukan dan mengembangkan pendidikan agar sesuai dengan visi, misi sekolah, serta tujuan pendidikan. Tenaga pendidik mempunyai peran besar dalam meningkatkan pembelajaran peserta didik, yang merupakan tujuan utama dari kegiatan bersekolah. Pembelajaran tersebut meliputi beberapa hal, yaitu tujuan, media, metode, model, dan evaluasi pembelajaran. Tenaga pendidik harus mempunyai kompetensi untuk memenuhi kebutuhan sekolah sebagai upaya meningkatkan mutu pembelajaran dan prestasi peserta didik.

Menurut Ismail, terdapat beberapa kompetensi standar tenaga pendidik yang sesuai dengan pedoman Peraturan Pemerintah (PP) No 74 Tahun 2008, yaitu sebagai berikut:

a. Kompetensi pedagogik

Kompetensi pedagogik yaitu pendidik harus memiliki pemahaman yang kuat tentang teori dan praktek pembelajaran dan

¹³ Helda Yanti, Syahrani, "Standar Bagi Pendidik dalam Standar Nasional Pendidikan Indonesia", *Adiba: Journal Of Education*, Vol.1 No.1, (2021), hlm 63.

pengajaran. Mencakup kemampuan untuk merencanakan dan menyampaikan pembelajaran yang efektif, mengevaluasi kemajuan siswa, dan menyesuaikan pendekatan pembelajaran sesuai dengan kebutuhan individu. Kompetensi pedagogik guru perlu diiringi dengan kemampuan untuk memahami karakteristik peserta didik, baik berdasarkan aspek moral, emosional, maupun intelektual.

b. Kompetensi subjektif

Kompetensi subjektif yaitu pendidik harus memiliki pengetahuan mendalam mengenai mata pelajaran yang diajarkan. Pendidik harus memahami isi kurikulum, konsep – konsep kunci, dan perkembangan terbaru dalam bidang studi mereka.

c. Kompetensi sosial dan kultural

Kompetensi sosial dan kultural yaitu pendidik harus mampu berinteraksi secara efektif dengan siswa, orang tua, dan kolega dari berbagai latar belakang budaya, sosial, dan ekonomi. Pendidik harus memiliki pemahaman yang baik tentang beragaman dan inklusi.

d. Kompetensi teknologi

Di era digital ini, pendidik juga perlu memiliki keterampilan dalam menggunakan teknologi pendidikan untuk mendukung pembelajaran, mengelola data, dan berkomunikasi dengan siswa dan orang tua.

e. Kompetensi Professional

Kompetensi professional mencakup keterlibatan dalam pengembangan professional terus – menerus, pemahaman terhadap etika professional, dan kemampuan untuk berkolaborasi dengan rekan kerja dalam meningkatkan praktik pengajaran dan hasil belajar siswa.¹⁴ Menurut Endang Komara, kompetensi professional merupakan kemampuan yang berkaitan dengan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas – tugas keguruan secara professional. Apabila guru tidak memiliki sikap dan kepribadian professional, maka siswa akan sulit berkembang dan mencapai potensi terbaik mereka.

Secara khusus, tugas dan fungsi tenaga pendidik berdasarkan UU No. 14 Tahun 2005 adalah sebagai agen pembelajaran yang bertujuan untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, mengembangkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, serta mengabdikan kepada masyarakat. Menurut PP Nomer 17 Tahun 2010 tentang pengelolaan dan penyelenggaraan pendidikan, pasal 171 menjelaskan bahwa pendidik memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :

- 1) Guru sebagai pendidik professional, bertugas untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, dan mengevaluasi peserta didik di jalur pendidikan formal pada tingkat dasar dan menengah.

¹⁴ Izlan SENTRYO *et al.*, *Strategi Inovasi dalam Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan*, (Batam: Yayasan Cendikia Mulia Mandiri, 2024), hlm 20-21.

- 2) Dosen sebagai pendidik profesional dan ilmuwan, bertanggung jawab untuk mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat di tingkat pendidikan tinggi.
- 3) Konselor sebagai pemberi layanan konseling kepada peserta didik di tingkat dasar, menengah, dan atas
- 4) Pamong belajar untuk mendidik, mengajar, membimbing, menilai, dan mengevaluasi peserta didik serta mengembangkan model program pembelajaran di jalur pendidikan nonformal.
- 5) Widyaiswara untuk mengajar dan melatih peserta didik dalam program pendidikan dan pelatihan prajabatan yang diselenggarakan oleh pemerintah.
- 6) Tutor sebagai pemberi bantuan belajar kepada peserta didik dalam pembelajaran jarak jauh atau tatap muka di jalur formal maupun nonformal.
- 7) Instruktur untuk memberikan pelatihan teknis kepada peserta didik pada kursus dan pelatihan.
- 8) Fasilitator untuk melatih dan menilai di lembaga pendidikan dan pelatihan.
- 9) Pamong pendidikan anak usia dini untuk mengasuh, membimbing, melatih, dan menilai perkembangan anak usia dini di kelompok bermain atau penitipan anak.

- 10) Guru pembimbing khusus sebagai pembimbing, mengajar, menilai, dan mengevaluasi peserta didik berkebutuhan khusus di berbagai satuan pendidikan.
- 11) Narasumber teknis untuk melatih keterampilan tertentu bagi peserta didik dalam pendidikan kesetaraan.¹⁵

3. Manajemen Tenaga Pendidik

Manajemen tenaga pendidik merupakan penerapan fungsi – fungsi manajemen dalam mengelola tenaga pendidik agar mampu melaksanakan tugas secara professional dan mencapai tujuan Pendidikan secara efektif. Manajemen guru atau manajemen tenaga pendidik merupakan komponen manajemen sumber daya manusia, yang didefinisikan sebagai pencarian yang paling cocok antara sumber daya manusia dan kebutuhan organisasi, dari segi kualitas dan kuantitas.¹⁶ Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk memperkerjakan dan mempertahankan orang yang tepat dalam organisasi dengan cara mengembangkan sebuah sistem bisnis yang mampu mendukung dan memotivasi mereka, serta membantu menyelaraskan antara sasaran setiap departemen dengan sasaran organisasi secara keseluruhan.¹⁷ Manajemen tenaga pendidik atau manajemen personalia pendidikan bertujuan untuk mengelola tenaga kependidikan secara efektif dan efisien guna mencapai hasil yang

¹⁵ Setio Mubarak, *Pengembangan Mutu Pendidik dan Kependidikan*, (Solok: Insan Cendekia Mandiri, 2022), hlm 27-29.

¹⁶ Laili Komariyah *et al.*, *Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Abad 21*, (Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini, (2021), hlm 47

¹⁷ Sisca *et al.*, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2020), hlm 11.

optimal, sambil menciptakan suasana yang menyenangkan dan untuk memastikan keseragaman perlakuan serta kepastian hukum bagi tenaga kependidikan dalam menjalankan tugas, wewenang, dan tanggung jawab sesuai dengan peraturan yang berlaku.¹⁸

Menurut Ayubi dan Wibowo (2020), tugas dan fungsi manajemen pendidik terdiri dari :¹⁹

1) Perencanaan

Perencanaan manajemen tenaga pendidik merupakan pengembangan strategi dan penyusunan tenaga pendidik sumber daya manusia yang komprehensif guna memenuhi kebutuhan organisasi dimasa depan. Dalam perencanaan perlu dilakukan beberapa analisis, seperti analisis kebutuhan, analisis posisi, dan analisis beban kerja.

2) Rekrutmen

Rekrutmen manajemen tenaga pendidik adalah upaya untuk melaksanakan proses perencanaan agar dapat berjalan dengan baik dan dapat menghasilkan kualitas pendidik yang memuaskan sesuai dengan harapan. Dalam proses rekrutmen terdapat beberapa tahapan yang harus dilakukan oleh calon pelamar yaitu surat lamaran, pengajuan, wawancara oleh kepala sekolah. Menurut Siagian, proses rekrutmen dapat melibatkan beberapa langkah yaitu penerimaan surat lamaran, penyelenggaraan ujian,

¹⁸ Sukatin *et al.*, “Manajemen Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan”, *Jurnal Manajemen dan Pendidikan Agama Islam*, Vol.2 No.5, (2024), Hlm 236

¹⁹Ibid, 68-74.

wawancara seleksi, penelaahan jabatan, dan keputusan permohonan.

3) Seleksi

Menurut Jackson, proses seleksi merupakan kegiatan untuk memperoleh dan menggunakan informasi mengenai calon karyawan, dengan tujuan untuk menentukan siapa yang paling tepat untuk mengisi suatu posisi kerja, baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang. Proses ini dilakukan secara sistematis dan melalui beberapa tahapan, yaitu seperti penyaringan para pelamar, tes, wawancara awal, evaluasi latar belakang, wawancara mendalam, tes kesehatan atau fisik, dan pengambilan keputusan manajemen.

4) Penempatan tenaga pendidik

Kesesuaian latar belakang dan penempatan tenaga pendidik merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan dengan prinsip memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugasnya. Kegiatan penempatan ini biasanya dimulai setelah penerimaan calon pegawai diterima dan siap ditempatkan pada jabatan atau unit kerja sesuai dengan kualifikasi yang dimiliki.

5) Kompensasi

Kompensasi penting dalam pengelolaan tenaga pendidik terkait dengan kesejahteraan dan kepuasan kerja. Menurut Dessler kompensasi merupakan penghargaan non finansial seperti jam

kerja yang fleksibel dan tempat kerja yang nyaman. Selain itu, ada juga yang menjelaskan bahwa gaji, hubungan antara guru dan kepala sekolah, rekan kerja, kondisi kerja, merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pendidik.

6) Pengembangan dan pelatihan

Pengembangan dilakukan untuk kebutuhan pendidik dalam organisasi dimasa depan. Pelatihan dan pengembangan memiliki manfaat bagi karir, untuk menghadapi tanggung jawab yang lebih besar dimasa depan. Pelatihan adalah proses mengajarkan keterampilan yang dibutuhkan pendidik untuk melakukan pekerjaannya.

Menurut Werther dan Davis, seperti yang dikutip oleh Jimmy, perencanaan dan program pelatihan dan pengembangan mencakup beberapa persiapan, yaitu sebagai berikut :

- a. Penilaian kebutuhan melalui *training need analysis*. Dalam perencanaan ini dilakukan dua metode utama yaitu analisis tugas dan analisis kinerja. Analisis tugas adalah mengidentifikasi tuntutan pekerjaan untuk mengetahui pelatihan yang diperlukan, sedangkan analisis kinerja adalah menilai performa individu terlebih dahulu untuk memahami kebutuhan pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik.
- b. Penetapan tujuan pelatihan dan pengembangan. Tujuan dan pengembangan yang dimaksud harus realistis, terukur, dan

fokus pada perubahan perilaku SDM atau tenaga pendidik setelah pelatihan.

- c. Penentuan isi program dan metode pengajaran. Isi program bertujuan mengajar keterampilan spesifik, memberikan pengetahuan yang diperlukan, dan memengaruhi sikap. Sedangkan metode pembelajaran dirancang agar tenaga pendidik dapat belajar secara efektif.
- d. Pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik. Pelaksanaan ini mempertimbangkan efisiensi biaya, relevansi, materi dengan kebutuhan, ketersediaan fasilitas, serta kemampuan peserta dan pelatihan.
- e. Pengukuran kompetensi. Mengevaluasi keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan tenaga pendidik.
- f. Evaluasi. Pelatihan dievaluasi untuk menilai keberhasilannya.

Secara umum, pelatihan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan perilaku tenaga pendidik, kemudian mengaplikasikannya dalam pekerjaan sehari – hari. Selain itu, terdapat juga beberapa tujuan pelatihan dan pengembangan SDM atau tenaga pendidik sebagai, meningkatkan produktivitas. Dengan memanfaatkan teknologi terbaru, pelatihan membantu tenaga pendidik menjadi lebih mahir, menciptakan metode kerja baru yang lebih efisien, dan meningkatkan hasil kerja. Kemudian memperbaiki kualitas, pelatihan mampu meningkatkan kemampuan tenaga pendidik dalam menghasilkan

kinerja yang lebih baik, serta meningkatkan retensi tenaga pendidik. Pelatihan membuat tenaga pendidik mampu meningkatkan rasa kepercayaan diri dan menumbuhkan loyalitas terhadap sekolah.²⁰

7) Penilaian kinerja

Penilaian kinerja tenaga pendidik merupakan proses evaluasi terhadap pencapaian hasil kerja berdasarkan standar yang telah ditetapkan, baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Menurut Simamora, kinerja ditentukan oleh kepatuhan terhadap aturan, ketepatan dalam menjalankan tugas, serta kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesalahan minimal. Secara umum, aspek yang dinilai mencakup mutu dan jumlah kerja, pengetahuan terhadap tugas, kemampuan merencanakan, mengambil keputusan, serta ruang lingkup tanggung jawab kerja.²¹

8) Mengevaluasi

Melakukan evaluasi dengan supervisi, dilakukannya supervisi untuk meningkatkan pembelajaran siswa melalui pengembangan supervisi dan profesional. Menurut Jost L Rumampuk, kegiatan evaluasi dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu secara langsung dan tidak langsung. Evaluasi secara langsung dilakukan dengan terjun langsung melalui observasi atau dengan pertemuan secara tatap muka. Sedangkan evaluasi

²⁰Agung Triharso, *Pengantar MSDM 4.0*, (Kediri: CV Cakrawala Satria Mandiri, 2020), hlm 130.

²¹Hisbul Muflihini, "Kinerja Tenaga Pendidik Pascasertifikasi", *Jurnal: Edukasi Islamika*, Vol.10 No.2, (2012), hlm 260.

tidak langsung dapat dilakukan dengan beberapa cara, diantaranya yaitu dengan melakukan pengisian instrumen evaluasi yang telah disiapkan, dan melakukan penilaian dari laporan tertulis dan hasil evaluasi diri.²²

Secara garis besar dalam manajemen sumber daya manusia, terdapat dua fungsi manajemen tenaga pendidik, yaitu sebagai berikut:

- 1) Fungsi manajerial, yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian
- 2) Fungsi operasional, yang mencakup pengadaan sumber daya manusia, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja.

4. Mutu pembelajaran

Mutu dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) merupakan baik buruk suatu benda, kadar, taraf atau derajat (kepandaian, kecerdasan, dan sebagainya). Menurut Nur Azman, mutu adalah tingkat baik buruknya sesuatu atau kadar.²³ Secara umum kualitas atau mutu adalah gambaran dan karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan atau tersirat.²⁴ Sedangkan pembelajaran merupakan suatu rangkaian aktivitas yang lebih luas dan kompleks dibandingkan dengan kegiatan belajar saja, karena

²² Siti Nurul Istiqomah *et al.*, “Evaluasi Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan di MAN 1 Ponorogo.” *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, Vol.6 No.1 (2025), hlm 44.

²³ Nur Azman, *Kamus Standar Bahasa Indonesia*, (Bandung: Fokusmedia, 2013).

²⁴ Hanum Asrohah, *Manajemen Mutu Pendidikan: Teori dan Implementasinya Pada Satuan Pendidikan*, (Lamongan: Academia Publication, 2024), 18.

mencakup interaksi antara proses belajar yang dilakukan oleh peserta didik dan proses mengajar yang dilakukan oleh guru. Proses ini bersifat dinamis dan melibatkan berbagai komponen, seperti guru, siswa, serta sumber belajar yang digunakan dalam lingkungan belajar tertentu. Pembelajaran menjadi inti dari keseluruhan proses pendidikan, sehingga keberhasilan pendidikan secara keseluruhan sangat bergantung pada keberhasilan pelaksanaan proses belajar mengajar. Menurut Wina Sanjaya, belajar sendiri diartikan sebagai proses terjadinya perubahan perilaku pada individu.²⁵ Sedangkan penjaminan mutu pembelajaran merupakan suatu mekanisme yang sistematis dan berkelanjutan untuk memastikan bahwa seluruh proses penyelenggaraan pembelajaran telah sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan. Mutu pembelajaran merupakan cerminan kualitas pembelajaran yang mencakup baik proses maupun hasil yang sesuai dengan harapan. Aspek – aspek tersebut meliputi perencanaan, pelaksanaan, penilaian hasil belajar, serta pengawasan terhadap proses pembelajaran guna memastikan pembelajaran berlangsung secara efektif dan efisien.²⁶ Mutu pembelajaran juga berkaitan dengan pelaksanaan proses pembelajaran yang memenuhi standar pendidikan. Proses pembelajaran yang berkualitas harus mampu menciptakan suasana belajar yang interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang, serta mendorong peserta didik untuk berpartisipasi secara aktif. Selain

²⁵ Wina Sanjaya, *Kurikulum dan Pembelajaran*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2008), Hlm 203.

²⁶ Rusman, *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2012), hlm 4.

itu, pembelajaran perlu memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk mengembangkan kreativitas, inisiatif, bakat, dan minat sesuai dengan tahap perkembangan mereka.

Dalam konteks pendidikan, mutu dapat ditinjau dari tiga aspek utama, yaitu input, proses, dan output pendidikan

- 1) Input pendidikan merupakan segala sesuatu yang tersedia pada keberlangsungan proses. Seperti bahan ajar, metodologi, sarana prasarana, administrasi, serta lingkungan belajar yang kondusif.
- 2) Proses pendidikan, yang sering disebut sebagai proses pembelajaran, monitoring, atau evaluasi, dikatakan berkualitas apabila terdapat keselarasan antara input dan indikator yang telah ditetapkan. Hal ini dilakukan secara harmonis untuk menciptakan suasana belajar yang menyenangkan, memotivasi siswa, dan memberdayakan peserta didik.
- 3) Output pendidikan merujuk pada hasil atau prestasi yang diperoleh dari proses pendidikan. Output dianggap berkualitas apabila prestasi belajar siswa menunjukkan tingkat pencapaian yang tinggi, baik dalam aspek akademik maupun non akademik.²⁷

Pembelajaran yang bermutu sangat dipengaruhi oleh kompetensi guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran. Guru berperan sebagai fasilitator yang mengelola berbagai komponen pembelajaran, seperti metode, media, sumber belajar, dan lingkungan belajar, sehingga tujuan pembelajaran

²⁷ Arif Fiandi, Zulfani Sesmiarni, "Implementasi Standar Mutu dan Sasaran Mutu Pada Lembaga Pendidikan," *EduTeach: Jurnal Edukasi dan Teknologi Pembelajaran*, Vol.4 No.1 (2023), hlm 35.

dapat tercapai secara optimal. Oleh karena itu, keberhasilan mutu pembelajaran tidak hanya ditentukan oleh kemampuan peserta didik, tetapi juga oleh kualitas pengelolaan pembelajaran yang dilakukan oleh guru. Mutu pembelajaran dapat diukur melalui lima indikator utama, yaitu relevansi, daya tarik pembelajaran, efektivitas, efisiensi, dan produktivitas.

1) Relevansi

Relevansi menunjukkan Tingkat keterhubungan antara proses pembelajaran dengan tujuan, kebutuhan peserta didik, serta tuntutan kurikulum yang berlaku. Pembelajaran dikatakan memiliki kesesuaian yang baik apabila materi, metode, media, dan strategi pembelajaran yang digunakan selaras dengan kompetensi yang ingin dicapai. Selain itu, pembelajaran juga harus relevan dengan kebutuhan peserta didik serta perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

2) Daya tarik pembelajaran

Daya tarik pembelajaran merupakan kemampuan proses pembelajaran dalam menciptakan minat, perhatian, dan motivasi belajar peserta didik. Pembelajaran yang menarik ditandai dengan keterlibatan aktif peserta didik dalam kegiatan belajar, suasana belajar yang menyenangkan, penggunaan metode yang bervariasi, serta pemanfaatan media pembelajaran yang sesuai. Semakin tinggi daya tarik pembelajaran, semakin besar peluang peserta didik untuk memahami materi secara optimal.

3) Efektivitas

Efektivitas pembelajaran menunjukkan Tingkat keberhasilan proses pembelajaran dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pembelajaran dikatakan efektif apabila peserta didik mampu mencapai kompetensi yang diharapkan, baik dalam aspek pengetahuan, sikap, maupun keterampilan. Efektivitas juga tercermin dari meningkatnya hasil belajar dan ketercapaian indikator pembelajaran sesuai dengan standar yang ditentukan.

4) Efisiensi

Efisiensi berkaitan dengan kemampuan penyelenggaraan pembelajaran dalam memanfaatkan waktu, tenaga, biaya, serta sumber daya yang tersedia secara optimal. Pembelajaran yang efisien mampu mencapai tujuan pembelajaran dengan penggunaan sumber daya yang tepat tanpa mengurangi kualitas hasil yang diperoleh. Dengan kata lain, semakin optimal penggunaan sumber daya untuk mencapai hasil yang maksimal, semakin tinggi tingkat efisiensi pembelajaran.

5) Produktivitas

Produktivitas merupakan kemampuan pembelajaran dalam menghasilkan output yang berkualitas sesuai dengan tujuan Pendidikan yang telah ditetapkan. Produktivitas dapat dilihat dari pencapaian hasil belajar peserta didik, peningkatan kompetensi, perubahan sikap, serta kemampuan peserta didik dalam menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh.

Tingkat produktivitas yang tinggi menunjukkan bahwa proses pembelajaran mampu memberikan hasil yang optimal bagi peserta didik.

Mutu pembelajaran sangat dipengaruhi oleh kemampuan guru dalam mengelola seluruh proses pembelajaran, mulai dari perencanaan hingga evaluasi. Menciptakan pembelajaran yang bermutu bukanlah hal yang mudah karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Secara umum, terdapat dua faktor utama yang mempengaruhi mutu proses belajar mengajar, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal biasanya meliputi aspek psikologis, sosiologis, dan fisiologis pada diri siswa dan guru sebagai subjek pembelajaran. Sedangkan faktor eksternal adalah segala sesuatu yang mempengaruhi proses dan hasil belajar diluar faktor guru dan siswa, seperti lingkungan, peralatan, dan faktor eksternal lainnya.²⁸

Penjaminan mutu bertujuan untuk memenuhi atau melampaui Standar Nasional Pendidikan (SNP) yang menggambarkan program yang berkualitas dan berdaya saing secara nasional dan internasional. Jaminan mutu mencakup keseluruhan sistem yang memastikan bahwa produk atau layanan yang dihasilkan konsisten dan sesuai dengan yang telah direncanakan.²⁹ Salah satu unsur penting dalam penjaminan mutu adalah penetapan sasaran mutu. Sasaran mutu merupakan tujuan atau target yang ditetapkan oleh suatu organisasi dalam melaksanakan

²⁸ Andi Warisno, *Konsep Mutu Pembelajaran dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya*, ...hlm 318-319.

²⁹ Yunus, Rahmatullah Rusli, *Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan: Pengertian, Lembaga, Sistem, Proses*, ed. Muhaemin (Bandung: Windina Bhakti Persada, 2023), hlm 12.

proses yang ingin dicapai dalam waktu tertentu. Sasaran mutu berfungsi sebagai metode bagi lembaga pendidikan untuk tetap fokus pada pencapaian target yang berasal dari standar mutu hingga rencana untuk mencapainya. Proses penyusunan sasaran mutu dalam standar manajemen mutu dapat dilakukan dengan pendekatan prinsip SMART, yaitu :

- 1) Spesifik (*Specific*), yaitu target yang ditentukan harus jelas dan terperinci. Karena, tujuan yang spesifik memiliki peluang lebih besar untuk dicapai dibandingkan dengan tujuan yang bersifat umum.
- 2) Terukur (*Measurable*), yaitu sasaran harus dapat diukur. Karena diperlukan kriteria atau parameter untuk menilai kemajuan dalam mencapai setiap tujuan yang telah ditetapkan.
- 3) Dapat dicapai (*Achievable*), yaitu target yang ditetapkan harus realitis dan memungkinkan untuk dicapai.
- 4) Relevan (*Relevant*), yaitu sasaran mutu yang ditentukan harus relevan dan sesuai dengan proses atau fungsinya.
- 5) Ada batas waktu (*Time bound*), yaitu diperlukan penetapan waktu untuk mencapai sasaran tersebut, termasuk berapa lama waktu yang dibutuhkan.³⁰

Mutu pendidikan merupakan salah satu pilar penting dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM). Oleh karena itu, setiap lembaga pendidikan perlu melakukan berbagai upaya untuk

³⁰Arif Fiandi, Zulfani Sesmiarni, *Implementasi Standar Mutu dan Sasaran Mutu Pada Lembaga Pendidikan....* hlm 38-39.

meningkatkan mutu pembelajaran agar tujuan pendidikan dapat tercapai secara efektif. Salah satu upaya tersebut adalah dengan menerapkan strategi peningkatan mutu yang sesuai dengan kebutuhan lembaga pendidikan.³¹

Dalam upaya meningkatkan mutu pembelajaran, lembaga Pendidikan dapat menerapkan berbagai strategi manajemen mutu yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas proses maupun hasil pembelajaran. Beberapa strategi yang dapat digunakan antara lain pertama, *Total Quality Management (TQM)* merupakan, pendekatan manajemen yang berorientasi pada peningkatan mutu secara berkelanjutan melalui keterlibatan seluruh anggota organisasi. Dalam konteks pendidikan, penerapan TQM diarahkan untuk menciptakan budaya mutu dengan memperbaiki proses pembelajaran secara terus-menerus sehingga mampu meningkatkan kepuasan peserta didik dan pencapaian tujuan pendidikan.³² Selain TQM, *Balanced Scorecard* dapat digunakan sebagai salah satu alat dalam mengukur dan mengevaluasi kinerja lembaga pendidikan. *Balanced Scorecard* menilai kinerja organisasi secara seimbang melalui beberapa perspektif sehingga dapat membantu sekolah dalam menyusun strategi, melakukan evaluasi, serta meningkatkan mutu pembelajaran secara berkesinambungan³³

³¹ Alfian Tri Kuntoro, *Manajemen Mutu Pendidikan Islam..* hlm 93.

³² Andi Warisno, "Konsep Mutu Pembelajaran dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya," *Attractive: Innovative Education Journal*, Vol.4 no.1 (2022), hlm 317

³³ Dermawan Sjahrial, Djahotman Purba, Gunawan, *Akuntansi manajemen*, (Jakarta: Wacana Media, 2017), hlm 105.

Dalam konteks pembelajaran, tujuan utama pengajar adalah untuk membantu siswa dalam proses pembelajaran. Oleh karena itu, keberhasilan pembelajaran tidak hanya diukur dari sejauh mana siswa menguasai materi, melainkan sejauh mana mereka terlibat dalam proses belajar itu sendiri.

B. Penelitian Terdahulu

Proses dan hasil pelaksanaan penelitian ini didukung oleh kajian penelitian terdahulu yang relevan untuk memperkuat orisionalitas penelitian ini, terdapat beberapa hasil penelitian sebelumnya yang berhubungan dengan penelitian ini, antara lain :

Pertama, tesis dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Philip Fatma Dewi (2017) berjudul *“Pengaruh Guru Profesional dan Iklim Sekolah Terhadap Mutu Pembelajaran SD Muhammadiyah Terpadu Kecamatan Siman Kabupaten Ponorogo Tahun 2016/2017”* meneliti bagaimana profesionalisme guru dan iklim sekolah dapat mempengaruhi mutu pembelajaran di SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo. Penelitian ini menemukan bahwa kedua faktor tersebut memiliki kontribusi signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan. Temuan tersebut sangat relevan dengan penelitian ini, yang berfokus pada tenaga pendidik di SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo, karena keduanya membahas peran penting tenaga pendidik dalam mempengaruhi kualitas pembelajaran. Penelitian yang dilakukan oleh Philip menekankan pentingnya profesionalisme guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran, yang sejalan dengan salah satu tujuan penelitian penulis, yaitu untuk mengkaji

bagaimana manajemen tenaga pendidik dapat meningkatkan kualitas pengajaran.

Kedua, skripsi yang dilakukan oleh Ekky Senawati (2019) berjudul *“Implementasi Standar Tenaga Pendidik Menurut Permendiknas Nomer 16 Tahun 2007 di SMP Muhammadiyah 3 Metro”* penelitian ini berfokus pada proses rekrutmen, pengembangan, dan evaluasi tenaga pendidik, serta dampaknya terhadap mutu pendidikan. Penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi standar tenaga pendidik di SMP Muhammadiyah 3 Metro telah berjalan dengan baik, meskipun masih terdapat beberapa aspek yang perlu perbaikan. Temuan ini sangat relevan dengan penelitian penulis yang bertujuan untuk menganalisis manajemen tenaga pendidik di SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo, karena keduanya membahas tentang tenaga pendidik dalam konteks pendidikan yang sama. Penelitian yang dilakukan oleh Ekky menekankan pentingnya proses rekrutmen, pengembangan, dan evaluasi dalam implementasi standar tenaga pendidik untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Hal ini selaras dengan tujuan penelitian penulis untuk mengkaji bagaimana manajemen tenaga pendidik yang sesuai dapat meningkatkan mutu pembelajaran di SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo.

Ketiga, tesis dari hasil penelitian Muhammad Sayfuddin (2023) yang berjudul *“Manajemen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMPN 1 Sawoo”*, meneliti bagaimana manajemen tenaga pendidik berperan dalam meningkatkan mutu pendidikan. Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Sayfuddin menunjukkan bahwa

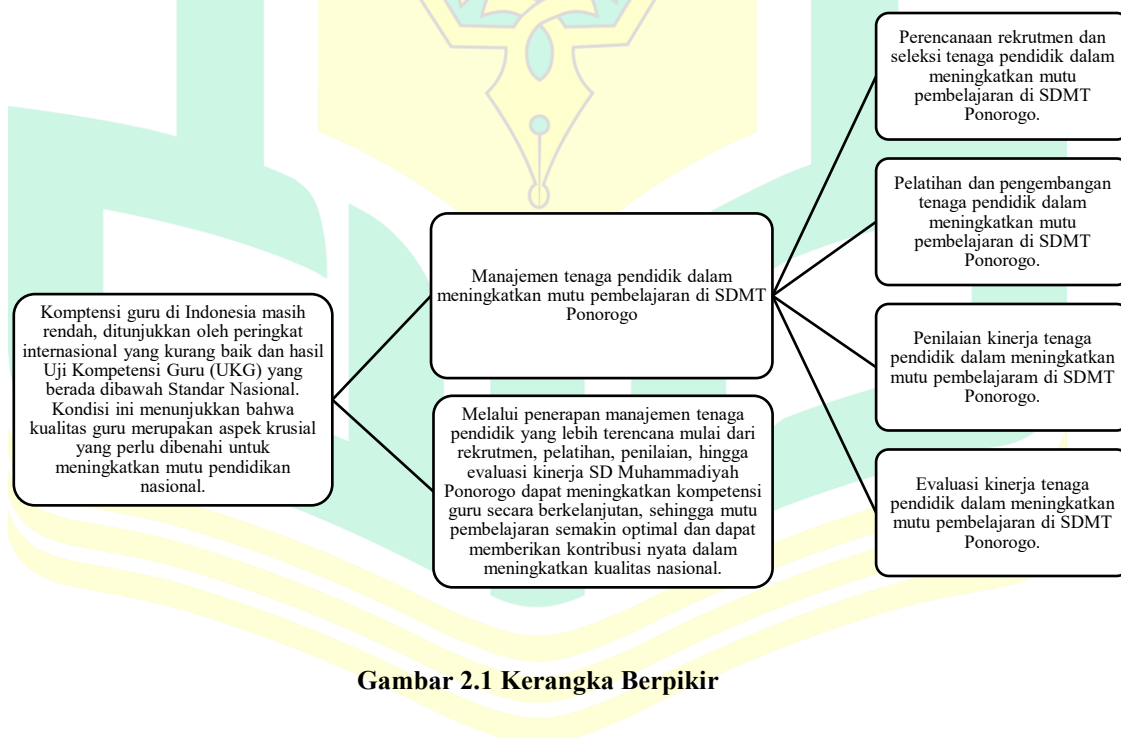
perencanaan, rekrutmen, dan pengembangan kompetensi tenaga pendidik sangat berpengaruh terhadap kualitas pendidikan. Temuan ini relevan dengan penelitian penulis karena menekankan pentingnya manajemen tenaga pendidik dalam konteks yang sama, keduanya membahas peran penting manajemen dalam meningkatkan mutu pendidikan, serta menunjukkan bagaimana perencanaan, rekrutmen, dan pengembangan kompetensi dapat berdampak signifikan terhadap kualitas pembelajaran.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Philip Fatma Dewi, 2017, Pengaruh Guru Profesional dan Iklim Sekolah Terhadap Mutu Pembelajaran SD Muhammadiyah Terpadu Kecamatan Siman Kabupaten Ponorogo Tahun 2016/2017	Kedua penelitian fokus pada mutu pembelajaran dan menekankan pentingnya tenaga pendidik dalam meningkatkan kualitas pendidikan	Penelitian yang dilakukan oleh Philip meneliti pengaruh profesionalisme guru dan iklim sekolah terhadap mutu pembelajaran, sedangkan penelitian penulis lebih fokus pada manajemen tenaga pendidik yang melibatkan kualifikasi guru untuk meningkatkan kualitas pengajar secara sistematis.
2	Ekky Senawati, 2019, Implementasi Standar Tenaga Pendidik Menurut Permendiknas Nomer 16 Tahun 2007 di SMP Muhammadiyah 3 Metro	Kedua penelitian membahas tentang tenaga pendidik dan dampaknya terhadap mutu pendidikan.	Penelitian Ekky berfokus pada proses rekrutmen, pengembangan, dan evaluasi tenaga pendidik, sedangkan penelitian penulis menekankan pada manajemen tenaga pendidik untuk meningkatkan mutu pembelajaran di SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo.
3	Muhammad Sayfuddin, 2023, Manajemen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMPN 1 Sawoo	Kedua penelitian menekankan pentingnya manajemen tenaga pendidik sebagai faktor kunci dalam meningkatkan mutu pendidikan dan fokus pada peran tenaga pendidik dalam proses pembelajaran.	Penelitian Sayfuddin berfokus pada SMPN 1 Sawoo dan mengkaji aspek manajemen seperti perencanaan, rekrutmen, dan pengembangan kompetensi, sedangkan penelitian penulis berfokus pada SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo dan menekankan aspek manajemen atau variable lain yang relevan dengan konteks sekolah dasar.

C. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir atau kerangka pemikiran merupakan landasan konseptual yang disusun dari fakta – fakta, hasil observasi, dan yang relevan.³⁴ Berdasarkan latar belakang diatas, tantangan utama yang dihadapi dalam pendidikan di Indonesia adalah kurangnya kualitas kompetensi guru, yang tercermin dalam hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) yang masih di bawah Standar Nasional, serta data global yang menunjukkan kualitas pendidikan Indonesia masih tertinggal dibandingkan negara lain.



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

³⁴ Addini Zahra Syahputri *et al.*, "Kerangka Berfikir Penelitian Kuantitatif", *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Pengajaran*, Vol.2 No.1, (2023), hlm 161.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian merupakan suatu bentuk kegiatan ilmiah untuk mendapatkan pengetahuan atau kebenaran. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif yang diperoleh melalui deskripsi dan interpretasi terhadap kata – kata yang dikumpulkan. Penelitian ini menggunakan metode lapangan (*Field Research*), yaitu dengan melakukan pengamatan langsung terhadap objek penelitian untuk mendapatkan data yang valid dan dapat dipercaya mengenai aktivitas internalisasi nilai – nilai karakter seperti kejujuran dan tanggung jawab. Penelitian kualitatif merupakan suatu pendekatan penelitian yang mengkaji ilmu kealaman dan objek ilmiah secara deskriptif berupa kata – kata melalui data – data yang diperoleh. Menurut sugiyono, penelitian kualitatif merupakan penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah di mana peneliti adalah instrumen kuncinya.³⁵ Data yang diperoleh oleh penelitian kualitatif berupa hasil pengamatan, hasil wawancara, hasil dokumentasi, analisis dokumen, catatan lapangan dan lainnya, serta tidak dituangkan dalam bentuk angka – angka. Kemudian peneliti segera melakukan analisis data dengan memperkaya informasi, mencari hubungan, membandingkan, menemukan pola atas dasar aslinya.³⁶

³⁵ Salim *et al.*, *Penelitian Pendidikan: Metode, Pendekatan, dan Jenis*, (Jakarta: Kencana, 2019), hlm 28.

³⁶ *Ibid.*, hlm 29

Jenis penelitian ini menggunakan rancangan studi kasus. Menurut Creswell yang dikutip oleh Manab, studi kasus merupakan salah satu metode dalam penelitian kualitatif yang memiliki fokus utama pada analisis mendalam terhadap suatu peristiwa atau kejadian yang terjadi di lapangan. Dalam studi kasus peneliti akan mengeksplorasi berbagai dimensi, seperti masalah yang sedang dihadapi, konteks yang melatarbelakangi kejadian tersebut, isu – isu yang muncul selama peristiwa berlangsung, serta pelajaran yang dapat diambil dari peristiwa tersebut. Penelitian ini dilakukan secara intensif dalam mendetail dan komprehensif terhadap subjek penelitian guna menjawab permasalahan yang diteliti.³⁷

Dalam konteks ini, penelitian yang dilakukan penulis adalah dengan mengumpulkan data melalui observasi langsung, wawancara mendalam, dan analisis dokumen yang relevan di SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai manajemen tenaga pendidik di SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo dan dampaknya terhadap peningkatan mutu pembelajaran di sekolah tersebut.

B. Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti memilih SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo sebagai lokasi penelitian. Sekolah ini beralamat di Jl. Jagadan No.14, Ronowijayan, Kecamatan Siman, Kabupaten Ponorogo, Provinsi Jawa Timur. Alasan pemilihan lokasi tersebut didasarkan pada

³⁷ Zainal Arifin, *Metode Penelitian*, PT Remaja Rosdakarya, (2008), hlm 85.

pertimbangan bahwa sekolah ini sedang berupaya meningkatkan mutu pembelajaran melalui penguatan manajemen tenaga pendidik, sehingga menjadi tempat yang tepat untuk mengamati bagaimana standar pendidik diterapkan dalam praktik. Selain itu, sekolah ini menghadapi beragam tantangan dalam memenuhi standar kompetensi tenaga pendidik, sehingga penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang komprehensif mengenai pelaksanaan manajemen pendidik di lapangan.

C. Data dan Sumber Data

Dalam penelitian bersifat kualitatif ini, data yang dikumpulkan berupa informasi deskriptif yang disampaikan dalam bentuk lisan atau tulisan, yang diperoleh dari berbagai sumber seperti kepala sekolah, waka kesiswaaan, waka kurikulum, guru, dan peserta didik.³⁸ Dalam konteks ini, pendekatan kualitatif digunakan untuk menggali bagaimana manajemen tenaga pendidik diterapkan di SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo, serta bagaimana hal tersebut dapat berdampak pada kualitas pengajaran dan pembelajaran. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang objektif dan rinci bagaimana penerapan manajemen tenaga pendidik dapat berkontribusi terhadap peningkatan mutu pembelajaran.

Sumber data merupakan elemen penting dalam proses penelitian. Sumber data utama dalam penelitian terdiri dari kata – kata dan tindakan, sementara data tambahan meliputi dokumen dan sumber lainnya. Dengan adanya sumber data ini, peneliti dapat memperoleh informasi yang lebih

³⁸ Fathoni, *Metodelogi Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), Hlm 63

mendalam mengenai masalah yang sedang diteliti.³⁹ Sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis, yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli disebut sebagai sumber data primer.⁴⁰ Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari hasil wawancara dan observasi langsung, maka penulis menjadikan kepala sekolah dan guru di SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo sebagai informan utama.

a) Kepala sekolah SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo

Kepala sekolah merupakan informan kunci yang dapat memberikan informasi mendalam terkait dengan penelitian penulis. Sebagai pemimpin di sekolah, kepala sekolah memiliki wawasan yang luas mengenai kebijakan, strategi, serta implementasi standar tenaga pendidik yang diterapkan di sekolah tersebut. Oleh karena itu, wawancara yang dilakukan dengan Bapak Jainal Abidin selaku kepala sekolah di SDMT Ponorogo menjadi salah satu metode pengumpulan data utama. Wawancara ini bertujuan untuk menggali lebih dalam mengenai bagaimana sekolah mengelola tenaga pendidik, termasuk dalam hal rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan profesionalisme tenaga pendidik.

³⁹ Safrin Salam *et al.*, *Perkembangan Filsafat Hukum Kontenporer*, (Sidoarjo: Zifarama Jawara, 2020), hlm 143.

⁴⁰ Titin Pramiyati *et al.*, “Peran Data Primer Pada Pembentukan Skema Konseptual Yang Aktual (Studi Kasus: Skema Konseptual Basis Data Simbumil)”, *Simetris: Jurnal Teknik Industri, Mesin, Elektro dan Ilmu Komputer*, Vol.8 No.2 (2017), hlm 679.

b) Guru SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo

Guru merupakan pihak yang langsung terlibat dalam penerapan standar tenaga pendidik di kelas. Oleh karena itu, wawancara dengan Bapak Imam Saiful Bahri selaku tenaga pendidik di SDMT Ponorogo menjadi salah satu metode pengumpulan data yang penting. Melalui wawancara ini, penulis memiliki tujuan untuk menggali bagaimana guru mengimplementasikan kompetensi yang telah diterapkan, serta bagaimana para guru mengikuti pelatihan dan pengembangan profesional untuk memenuhi standar pendidikan yang berlaku.

2. Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung. Data sekunder digunakan untuk melengkapi dan memperkuat data primer yang telah dikumpulkan melalui observasi langsung ataupun wawancara. Data sekunder umumnya berbentuk bukti, catatan, atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip atau dokumen yang dipublikasikan maupun tidak dipublikasikan.⁴¹ Untuk mendukung penelitian ini, penulis telah mengumpulkan data sekunder yang digunakan sebagai bahan pendukung dan penguat analisis penelitian. Data tersebut meliputi dokumen yang berkaitan dengan profil sekolah, data jumlah dan prestasi siswa, kondisi sarana dan prasarana, serta foto atau dokumen lain yang relevan dengan topik penelitian. Data sekunder

⁴¹ Fathoni, *Metodelogi Penelitian...* hlm 67.

ini digunakan untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai objek penelitian serta memperkuat hasil temuan penelitian.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian kualitatif merujuk pada teknik atau alat yang digunakan untuk mengumpulkan informasi yang relevan dengan tujuan penelitian. Terdapat beberapa metode yang umum digunakan dalam penelitian kualitatif yaitu meliputi observasi, wawancara, analisis dokumen, pengamatan partisipasif dan non-partisipasif, dan teknik kreatif.⁴² Berikut adalah beberapa penjelasan mengenai beberapa teknik atau metode – metode pengumpulan data kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Wawancara

Wawancara merupakan proses komunikasi yang melibatkan tanya jawab antara peneliti dan informan untuk menumpulkan informasi. Pada dasarnya, wawancara bertujuan untuk mendapatkan informasi mendalam mengenai isu yang diangkat dalam penelitian, serta untuk memverifikasi informasi yang diperoleh dari teknik lain. Terdapat dua jenis wawancara yang dapat digunakan yaitu pertama, wawancara mendalam (*in-depth interview*), dimana peneliti berinteraksi langsung dan bebas tanpa pedoman pertanyaan yang ketat. Kedua, wawancara terarah (*guided interview*), dimana peneliti

⁴² Nartin *et al.*, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Batam: Yayasan Cendikia Mulia Mandiri, 2024), hlm 6.

menanyakan kepada informan lebih terstruktur namun bisa terasa kaku.⁴³

Dalam penelitian ini, terdapat dua subjek informan utama, yaitu Bapak Jainal Abidin, M.Pd selaku kepala sekolah dan Bapak Imam Saiful Bahri, M.Pd selaku salah satu guru di SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo. Mereka dipilih menjadi informan karena terlibat langsung dalam manajemen tenaga pendidik yang bertujuan untuk meningkatkan mutu pembelajaran di sekolah. Peneliti menanyakan hal – hal yang berkaitan dengan penerapan manajemen tenaga pendidik, kompetensi yang dibutuhkan, serta tantangan yang dihadapi dalam manajemen tersebut guna meningkatkan kualitas pembelajaran di SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo.

2. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang melibatkan penggunaan pancaindera untuk memperoleh informasi tentang suatu peristiwa atau kondisi. Observasi bertujuan untuk memberikan gambaran nyata mengenai kejadian, aktivitas, atau suasana tertentu. Terdapat beberapa bentuk observasi yaitu pertama, observasi partisipatif, dimana peneliti terlibat langsung dalam kehidupan informan. Kedua, observasi tidak terstruktur, dimana peneliti melakukan observasi tanpa pedoman tertentu. Ketiga, observasi kelompok, dimana peneliti melibatkan tim peneliti dalam mengamati isu tertentu.

⁴³ Mudjia Rahardjo, “Metode Pengumpulan Data Penelitian Kualitatif”, *Teaching Resources*, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Malang (2011), hlm 2.

Dalam penelitian ini, peneliti mengamati aktivitas sehari – hari di sekolah, seperti pembelajaran, interaksi antara guru dan siswa, serta penerapan kebijakan yang berkaitan dengan pengelolaan dan pengembangan tenaga pendidik. Melalui observasi ini, peneliti dapat memperoleh gambaran nyata tentang bagaimana manajemen tenaga pendidik diterapkan di lapangan dan tantangan yang dihadapi dalam upaya meningkatkan mutu pembelajaran di SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo.

3. Dokumentasi

Dokumentasi mencakup pengumpulan data dari berbagai jenis dokumen, seperti surat, catatan, arsip foto, dan hasil rapat. Data ini memberikan informasi tentang peristiwa yang terjadi di masa lalu dan dapat digunakan untuk memperkaya analisis penelitian.⁴⁴

Dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan data melalui dokumentasi, yang mencakup berbagai dokumen seperti laporan terkait manajemen tenaga pendidik, catatan kegiatan sekolah, serta arsip program – program pengembangan dan pelatihan guru. Data yang diperoleh dari dokumentasi ini akan memberikan informasi tambahan mengenai sejarah dan perkembangan manajemen tenaga pendidik di SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo. Peneliti akan menganalisis dokumentasi – dokumentasi tersebut untuk memperkaya pemahaman tentang konteks dan proses yang terjadi dalam upaya meningkatkan mutu pembelajaran di sekolah.

⁴⁴ *Ibid.*, hlm 3.

E. Analisis Data

Dalam istilah kebahasaan, analisis menurut kamus Inggris-Indonesia memiliki makna yaitu analisa, pemisahan, atau pemeriksaan yang dilakukan dengan akurat dan teliti. Secara sederhana, analisis dapat dipahami sebagai upaya untuk memeriksa dengan teliti apa yang terjadi dalam konteks suatu masalah penelitian. Analisis data juga dapat diartikan sebagai proses yang melibatkan pengelolaan data, pengorganisasian, pemilahan, dan pengolahan data menjadi sebuah susunan yang sistematis dan bermakna.⁴⁵ Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan baik selama pengumpulan data maupun setelahnya dalam periode tertentu. Proses analisis ini dilakukan sejak tahap wawancara, jika jawaban yang diperoleh dirasa kurang memuaskan, maka pertanyaan wawancara akan dikembangkan hingga diperoleh data yang dianggap kredibel.⁴⁶

Menurut Miles, Huberman, dan Saldana menjelaskan bahwa analisis kualitatif terdiri dari tiga alur kegiatan yang berlangsung secara bersamaan, yaitu sebagai berikut:

1. Kondensasi Data (*Data Condensation*), merupakan proses pemilihan, pemusatan perhatian, penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data dari catatan lapangan, transkrip wawancara, dokumen, dan bahan empiris lainnya. Tahap ini dilakukan setelah peneliti memperoleh data dari wawancara dan menyusunnya dalam bentuk tulisan, kemudian memilah transkrip tersebut untuk menemukan fokus yang relevan dengan penelitian.

⁴⁵ Thobby Wakarmamu, *Metode Penelitian Kualitatif*, (2022), Hlm 58.

⁴⁶ Mardawani, *Praktis Penelitian Kualitatif Teori Dasar dan Analisis Data dalam Perspektif Kualitatif*, Yogyakarta: DEEPUBLISH, (2020), hlm 65

2. Penyajian Data (*Data Display*), merupakan proses mengorganisasikan dan menyusun informasi sehingga dapat ditarik makna. Tahap ini membantu peneliti memahami konteks penelitian secara lebih mendalam. dalam penelitian kualitatif, penyajian data dapat berbentuk uraian naratif, bagan, atau hubungan antar kategori. Dengan menampilkan data secara sistematis, peneliti lebih mudah melihat apa yang terjadi dan menentukan langkah analisis selanjutnya.
3. Penarikan Kesimpulan (*Conclusion Drawing*), dilakukan sejak awal pengumpulan data, ketika peneliti mulai mencari pola, keteraturan, hubungan sebab-akibat, dan penjelasan yang muncul dari data. Pada tahap akhir, peneliti menyimpulkan keseluruhan temuan. Dalam penelitian kualitatif, kesimpulan sering kali berupa temuan baru yang mungkin masih samar, sehingga peneliti perlu memperkuatnya dengan teori yang telah terbukti. Temuan tersebut kemudian dianalisis lebih lanjut melalui proses kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan hingga menghasilkan pemahaman yang lebih jelas.⁴⁷

F. Pengecekan Keabsahan

Keabsahan data merupakan indikator utama dalam menentukan kebenaran suatu data dalam penelitian, yang lebih mengutamakan informasi yang diperoleh daripada jumlah responden atau sikap individu. Dalam penelitian kualitatif, data dianggap valid jika tidak ada perbedaan antara apa yang dilaporkan peneliti dengan kenyataan yang terjadi pada

⁴⁷ Matthew B. Miles, A. Michael Huberman, dan Johnny Saldana, *Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook*, ed. ke-3, terj. Tjetjep Rohindi Rohidi, (Jakarta: UI Press, 2014), hlm 12.

objek yang diteliti. Menurut Moleong, untuk menghindari kesalahan dalam pengumpulan data, perlu dilakukan verifikasi keabsahan data. Verifikasi ini dilakukan dengan menggunakan kriteria kepercayaan, salah satunya yaitu melalui teknik triangulas. ⁴⁸ Triangulasi merupakan pendekatan multimetode yang dilakukan peneliti pada saat mengumpulkan dan menganalisis data. Triangulasi dalam pengujian kreadibilitas diartikan sebagai pengecekan keabsahan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu. Dengan demikian terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data, dan triangulasi waktu.

- a) Triangulasi sumber merupakan pengujian kreadibilitas data dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber.
- b) Triangulasi teknik merupakan pengujian kreadibilitas data dengan cara memperoleh data dari observasi, wawancara, dan dokumentasi.
- c) Triangulasi waktu merupakan pengujian kreadibilitas data dengan cara melakukan pengecekan wawancara, observasi atau teknik lain dalam waktu atau situasi yang berbeda. Apabila hasil uji menghasilkan data yang berbeda, maka dilakukan secara berulang – ulang sehingga sampai ditemukan kepastian datanya.⁴⁹

Dalam penelitian ini, uji keabsahan data dilakukan melalui dua pendekatan, yaitu triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Triangulasi teknik dilakukan dengan membandingkan dan menggabungkan data yang diperoleh melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sementara itu,

⁴⁸ Elma Sutriani, Rika Octaviani, *Analisis Data dan Pengecekan Keabsahan Data*, (2019), hlm 14.

⁴⁹ Umar Sidiq dan Miftachul Choiri, “Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan”, hlm 94-96.

triangulasi sumber dilakukan dengan memperoleh data dari berbagai informan yang terlibat dalam penelitian ini, yaitu Bapak Jainal Abidin, M.Pd selaku kepala sekolah SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo dan Bapak Imam Saiful Bahri, M.Pd selaku tenaga pendidik di SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo. Data yang diperoleh dari masing-masing informan kemudian dibandingkan untuk memastikan konsistensi serta keabsahan informasi terkait manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pembelajaran di SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo.

G. Tahapan Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian ini terdapat tahap – tahap penelitian yaitu, sebagai berikut :

1. Tahap pra lapangan

Tahap ini adalah tahap persiapan yang dilakukan peneliti sebelum melakukan kegiatan di lapangan. Pada tahap ini, peneliti menyusun rancangan penelitian, memilih lokasi penelitian, mengurus perizinan, menilai kondisi lapangan, serta memilih dan memanfaatkan informan. Selain itu, peneliti juga perlu mempersiapkan perlengkapan yang diperlukan untuk penelitian.⁵⁰

2. Tahap pelaksanaan penelitian

Proses ini melibatkan wawancara dengan berbagai informan yang telah ditentukan sebelumnya. Pada tahap ini, peneliti fokus untuk menggali dan mengumpulkan data yang diperlukan untuk analisis

⁵⁰ Ambarwati, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Pati: Cv Al Qalam Media Lestari, 2022), hlm 21.

objek yang diteliti. Setelah data terkumpul, peneliti akan menyusun daan mengorganisir data tersebut.

3. Analisis data

Proses ini melibatkan pengorganisasian data, pengidentifikasian tema – tema utama, serta penarikan kesimpulan. Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan secara berkelanjutan sejak memasuki lapangan hingga setelah selesai melakukan pengumpulan data. Dalam konteks ini, analisis data lebih difokuskan pada proses selama di lapangan bersamaan dengan pengumpulan data itu sendiri.⁵¹

⁵¹ Muh. Fitrah & Luthfiyah, *Metodologi Penelitian: Penelitian Kualitatif, Tindakan kelas & Studi Kasus*, (Sukabumi: CV Jejak, 2017), hlm 85.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Latar Penelitian

1. Sejarah SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo

Sebelum SDMT resmi berdiri pada tahun 2003, di lokasi yang sama sebelumnya terdapat MIM 8 Ronowijayan. Namun, sekolah tersebut sudah tidak lagi diminati oleh para murid. Sebagai bentuk tanggung jawab terhadap amanat wakaf umat, pengurus Ranting Muhammadiyah Ronowijayan berinisiatif untuk kembali menghidupkan MI tersebut. Setelah melalui berbagai masukan dari tokoh – tokoh lokal, akhirnya disepakati untuk mendirikan sekolah baru dengan nama SDMT (Sekolah Dasar Muhammadiyah Terpadu).

Untuk mewujudkan hal ini, dibentuk sebuah tim khusus yang dikenal dengan sebutan “Tim Sembilan”. Nama ini diambil karena jumlah anggotanya terdiri atas sembilan orang, yaitu Bapak Supriyadi, Bapak Sulton, Bapak Rudianto, Bapak Baidhowi, Bapak Suyitno, Bapak Sunyoto, Bapak Masruri, Ibu Qomariyah, dan Bapak Hariyanto. Mereka merupakan tokoh masyarakat setempat dengan latar belakang beragam mulai dari akademisi, guru, tokoh agama, wiraswasta, hingga profesional.⁵²

Tim Sembilan kemudian mengambil langkah awal dengan menunjuk Bapak Rudianto sebagai kepala sekolah serta menggalang

⁵² Lihat Transkrip Dokumentasi Nomor : 01/D/25-01/2025

pendanaan dari para donator. Upaya tersebut dilanjutkan dengan merangkul sejumlah tokoh maupun ahli pendidikan, merekrut tenaga pendidik lapangan, mengurus perizinan operasional, melakukan sosialisasi ke masyarakat baik secara *door to door* maupun melalui media massa, serta memperbaiki kondisi fisik sekolah sesuai kemampuan yang ada.

Pada tahun pertama, tercatat sebanyak delapan siswa yang mendaftar. Dengan layanan pendidikan yang maksimal melalui metode dan materi yang inovatif serta berpegang pada prinsip “melayani tiap siswa” disertai pengembangan manajemen profesional serta dukungan dari berbagai pihak, SDMT perlahan mulai dikenal dan mendapat kepercayaan masyarakat. Dari tahun ke tahun, jumlah siswa terus bertambah hingga mencapai ratusan, yang berasal dari berbagai wilayah di ponorogo.⁵³



Gambar 4.1 Halaman SDMT Ponorogo

⁵³ Sejarah SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo, (<https://sdmtponorogo.com/about-us/>), diakses pada tanggal 25 januari 2026.

2. Profil SD Muhammadiyah Terpadu ponorogo

SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo (SDMT) merupakan lembaga pendidikan dasar yang berada di Kabupaten Ponorogo. Adapun identitas sekolah adalah sebagai berikut:⁵⁴

Nama Sekolah : SD Muhammadiyah Terpadu (SDMT)
Ponorogo

Kepala Sekolah : Jainal Abidin, M.Pd

Tahun Berdiri : 20 Mei 2003

NPSN : 20549617

Alamat : Jl. Jagadan No 14, Rt 2/ Rw 1, Ronowijayan,
Kec. Siman, Kab. Ponorogo, Prov. Jawa
Timur.

Website/Email : <https://www.sdmtponorogo.com> /
mail@sdmtponorogo.com

Telepon/Fax : 035246715/ 035246715

Status Sekolah : Swasta

3. Visi, Misi, dan Tujuan SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo

Visi, misi dan tujuan SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo (SDMT) disusun sebagai pedoman dan arah dalam penyelenggaraan pendidikan serta pengelolaan sekolah. Ketiganya menjadi dasar dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi seluruh kegiatan Pendidikan guna mewujudkan tujuan sekolah.

⁵⁴ Lihat Transkrip Dokumentasi Nomor : 02/D/23-07/2025

a) Visi

Visi SDMT Ponorogo merupakan gambaran ideal yang ingin dicapai sekolah di masa depan dan menjadi arah bagi seluruh kegiatan pendidikan serta pengelolaan lembaga. Berikut adalah visi dari SDMT Ponorogo:

“Terwujudnya SDMT sebagai pusat pendidikan dasar yang terdepan dalam mengembangkan pendidikan berbasis tauhid dan lifeskill.”

b) Misi

Untuk mewujudkan visi tersebut, SDMT Ponorogo menetapkan sejumlah misi yang menjadi langkah strategis dan konkret. Adapun Misi di SDMT Ponorogo sebagai berikut:

- 1) Membentuk kepribadian siswa berdasar nilai islam-kemuhammadiyah melalui proses pembelajaran dan kegiatan pengembangan diri yang simultan.
- 2) Meningkatkan mutu layanan kependidikan melalui pengelolaan sumber daya sekolah baik program, sarana prasarana, maupun keuangan secara professional.
- 3) Membangun kerjasama dengan berbagai pihak yang mendukung penyelenggaraan pendidikan.

c) Tujuan

Tujuan sekolah dirumuskan sebagai capaian yang ingin diwujudkan melalui pelaksanaan visi dan misi, serta menjadi acuan

dalam menilai keberhasilan program pendidik. Adapun tujuan SDMT Ponorogo sebagai berikut:

- 1) Terwujudnya lulusan yang memiliki kesadaran beribadah, mengamalkan nilai – nilai agama, mencintai ilmu dan percaya diri dengan potensi yang dimilikinya.
- 2) Terbangunnya mutu layanan kependidikan yang prima yang mendukung sumber daya memadai dan sistem pengelolaan profesional.
- 3) Terbangunnya jaringan kerja dengan berbagai pihak yang mendukung penyelenggaraan pendidikan.⁵⁵

4. Struktur organisasi SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo

Sebuah lembaga pendidikan yang baik pada dasarnya membutuhkan pengelolaan yang terstruktur. Oleh karena itu, keberadaan struktur organisasi menjadi penting karena dapat membantu pembagian tugas, wewenang, serta tanggung jawab masing – masing bagian sehingga koordinasi dan komunikasi dalam lembaga berjalan lebih efektif. Hal ini juga diterapkan di SDMT Ponorogo, dimana struktur organisasi disusun sedemikian rupa untuk mendukung pengelolaan sekolah agar lebih terarah dan profesional. Adapun struktur organisasi SDMT Ponorogo tersusun secara sistematis sebagaimana tercantum pada *Lampiran*.⁵⁶ Bagan tersebut menggambarkan alur koordinasi dan posisi strategis yang mendukung jalannya pengelolaan sekolah.

⁵⁵ Lihat Transkrip Dokumentasi Nomor : 03/D/25-01/2025

⁵⁶ Lihat Transkrip Dokumentasi Nomor : 04/D/23-07/2025

5. Tenaga Pendidik, Kependidikan, dan siswa SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo

Guru merupakan sosok penting yang berperan sebagai penyampai dan pengembang ilmu pengetahuan bagi para siswanya. Di SDMT Ponorogo, tenaga pendidik yang ada telah memenuhi standar kualifikasi profesional. Dengan bekal tersebut, kualitas pengajaran yang diberikan dapat dipercaya dan menjadi salah satu kekuatan utama sekolah dalam mencetak lulusan yang berkualitas. Berikut data jumlah tenaga pendidik, tenaga kependidikan dan karyawan, serta peserta didik di SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo:

Tabel 4.1 Rekap Data SDM dan Peserta Didik SDMT

No.	Kategori	Jumlah
1	Tenaga Pendidik	72
2	Tenaga Kependidikan dan Karyawan	36
3	Peserta Didik	879
Total		987

Jumlah tenaga pendidik di SDMT Ponorogo yaitu 72 orang termasuk guru *fulltimer* dan guru *parttimer*, dengan rincian 30 laki-laki dan 38 perempuan untuk guru *fulltimer*, 3 laki-laki dan 1 perempuan untuk guru *parttimer*. Jumlah tenaga kependidikan dan karyawan di SDMT Ponorogo tercatat sebanyak 36 orang. Rinciannya terdiri atas 26 pegawai *fulltimer* yang meliputi 10 laki-laki dan 16 perempuan, serta 6 pegawai *parttimer* yang terdiri dari 4 laki-laki dan 2 perempuan. Sementara itu, untuk tenaga karyawan terdapat 4 orang yakni 1 laki-laki dan 3 perempuan. Sedangkan jumlah siswa di SDMT

Ponorogo tercatat sebanyak 879 siswa, dengan rincian 445 laki-laki dan 434 perempuan.⁵⁷

6. Kondisi Sarana dan Prasarana di SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo

Kondisi sarana dan prasarana di SDMT Ponorogo secara umum sudah tergolong lengkap dan layak untuk menunjang kegiatan pembelajaran. Di SDMT Ponorogo ini memiliki total kurang lebih 13 ruang kelas aktif, masing – masing dilengkapi dengan fasilitas belajar yang memadai seperti meja, kursi, papan tulis, serta media pembelajaran. Selain itu, terdapat ruang kepala sekolah, ruang guru, ruang TU, ruang perpustakaan, laboratorium, UKS, mushola, serta aula serbaguna yang digunakan untuk kegiatan siswa maupun guru. Dari segi sarana, SDMT Ponorogo juga memiliki perlengkapan pendukung seperti komputer, proyektor, dan sound sistem, alat peraga pembelajaran, serta perlengkapan administrasi sekolah yang cukup memadai. Dengan kondisi sarana dan prasarana yang terkelola baik, SDMT Ponorogo mampu menciptakan lingkungan belajar yang nyaman, aman, dan mendukung peningkatan mutu pembelajaran.⁵⁸

B. Paparan Data

1. Perencanaan Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di SDMT Ponorogo

Perencanaan merupakan tahap awal yang krusial dalam proses manajemen, karena dari sinilah arah dan langkah suatu program

⁵⁷ Lihat Transkrip Dokumentasi Nomor : 05/D/23-07/2025

⁵⁸ Lihat Transkrip Dokumentasi Nomor : 06/D/23-07/2025

ditentukan. Perencanaan yang disusun dengan baik dan matang akan membantu pelaksanaan kegiatan agar berjalan sesuai dengan tujuan yang telah dirumuskan. Termasuk dalam hal pengelolaan tenaga pendidik. Perencanaan yang baik terkait tenaga pendidik akan membantu sekolah dalam memastikan ketersediaan guru yang sesuai dengan kebutuhan, baik dari segi jumlah maupun kompetensi. Selain itu, perencanaan yang baik dan matang juga memungkinkan sekolah untuk menyesuaikan kebijakan tenaga pendidik dengan dinamika kurikulum, perkembangan peserta didik, serta perubahan lingkungan pendidikan, sehingga mutu pembelajaran dapat terus ditingkatkan secara optimal.

Rekrutmen dapat dipahami sebagai suatu proses yang bertujuan untuk mencari, menemukan, sekaligus menarik calon pelamar agar bersedia bekerja dalam suatu organisasi. Dalam konteks lembaga pendidikan, proses rekrutmen tenaga pendidik di sekolah adalah berusaha mencari guru yang memiliki kompetensi, kecakapan dan ahli dalam mendidik dan mengajar sesuai bidangnya disamping itu yang sangat penting dimiliki oleh seorang tenaga pendidik adalah sifat jujur serta memiliki jasmani yang sehat sehingga dapat menjalankan tugasnya dalam mencerdaskan anak bangsa.

Selain rekrutmen, proses seleksi tenaga pendidik merupakan tahapan penting dalam memastikan kualitas tenaga pendidik yang sesuai dengan kebutuhan sekolah. seleksi bertujuan untuk memastikan bahwa calon tenaga pendidik tidak hanya memenuhi kualifikasi

akademik, tetapi juga memiliki kompetensi, kepribadian, serta kesiapan dalam menjalankan tugas mendidik. Dengan seleksi yang terstruktur dan komprehensif, lembaga pendidikan dapat memperoleh tenaga pendidik yang tidak hanya cerdas tetapi juga memiliki integritas, tanggung jawab, serta kemampuan professional untuk mendukung peningkatan mutu pendidikan.

Dalam upaya meningkatkan mutu pembelajaran, SDMT Ponorogo melaksanakan perencanaan rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik secara sistematis dan berkelanjutan. Perencanaan tersebut tidak hanya berorientasi pada pemenuhan jumlah guru, tetapi juga pada kesesuaian kompetensi, kemampuan, serta kesiapan tenaga pendidik dalam mendukung proses pembelajaran dan program sekolah. Dengan adanya perencanaan yang matang, sekolah diharapkan mampu mendukung terciptanya pembelajaran yang efektif.

a. Perencanaan Tenaga Pendidik di SDMT Ponorogo

Perencanaan rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di SDMT Ponorogo dilaksanakan pada awal tahun ajaran baru melalui kegiatan musyawarah kerja (Musyker). Kegiatan ini menjadi forum utama sekolah dalam menyusun perencanaan program, termasuk perencanaan pengelolaan tenaga pendidik. Dalam kegiatan tersebut, pimpinan sekolah bersama tim manajemen melakukan evaluasi terhadap kondisi sekolah serta mengidentifikasi kebutuhan tenaga pendidik untuk tahun ajaran yang akan berjalan.

Perencanaan dilakukan dengan melihat kondisi tenaga pendidik yang sudah ada, baik dari segi jumlah guru, pembagian tugas mengajar, maupun kompetensi yang dimiliki masing-masing tenaga pendidik. Selain itu, sekolah juga melakukan pengelompokan dan penyesuaian tenaga pendidik sesuai dengan bidang kompetensinya agar proses pembelajaran dapat berjalan secara optimal.

Bapak Jainal Abidin, M.Pd selaku kepala sekolah SDMT Ponorogo, yang mengemukakan pernyataan dalam wawancara terkait perencanaan sebelum rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pembelajaran dan menjelaskan bahwa perencanaan dilakukan secara menyeluruh dan tidak hanya berfokus pada aspek akademik saja.⁵⁹

“Setiap awal tahun ajaran baru, di SDMT Ponorogo ini selalu mengadakan musyawarah kerja atau musyker yang dilakukan oleh saya dan tim manajemen yang bersangkutan. Disitu kami mengidentifikasi kondisi sekolah, termasuk tenaga pendidik yang sudah ada dan kebutuhan calon tenaga pendidik baru. Yang kami lihat dari tenaga pendidik ini bukan hanya jumlahnya, tetapi juga kompetensi dan talent yang dimiliki.”

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah tersebut, dapat diperoleh data bahwa perencanaan tenaga pendidik di SDMT Ponorogo dilakukan secara sistematis dan menyeluruh melalui kegiatan musyker pada setiap awal tahun ajaran baru. Perencanaan tersebut juga mencakup perencanaan penugasan

⁵⁹ Lihat Transkrip Wawancara Nomor : 01/W/23-07/2025

tenaga pendidik, baik dalam tugas mengajar maupun tugas manajerial atau keorganisasian. Dalam musyker, sekolah merencanakan alokasi jam mengajar di kelas serta pembagian tugas tambahan seperti wali kelas, koordinator kegiatan, dan tugas pendukung lainnya sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan sekolah. Hal tersebut juga didukung oleh pernyataan Bapak Imam Saiful Bahri, M.Pd selaku tenaga pendidik di SDMT Ponorogo, yang menyampaikan bahwa hasil perencanaan tersebut berdampak langsung pada penugasan guru.⁶⁰

“pada awal tahun ajaran baru di SDMT Ponorogo, kepala sekolah bersama tim manajemen pengrekrutan melaksanakan musyker untuk merencanakan pembagian tugas guru, baik bagi guru yang sudah mengajar di sekolah maupun calon guru baru. Dalam musyker tersebut ditentukan pembagian tugas mengajar, seperti penempatan guru di kelas tertentu, alokasi jam pelajaran, serta pemberian tugas tambahan seperti wali kelas, koordinator kegiatan, dan tugas organisasi lainnya. Selain itu, dalam musyker juga dibahas mengenai kebutuhan sekolah untuk 1 tahun ke depan agar pembelajaran dapat berjalan lebih terarah dan sesuai dengan program sekolah”.

Berdasarkan hasil wawancara kedua informan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kegiatan musyker menjadi langkah awal sekolah dalam merencanakan kebutuhan tenaga pendidik. Melalui kegiatan tersebut, sekolah dapat mengetahui kebutuhan guru, pembagian tugas mengajar, serta penempatan guru sesuai kompetensinya masing-masing. Dengan adanya perencanaan yang matang, proses pengelolaan tenaga pendidik di SDMT Ponorogo

⁶⁰ Lihat Transkrip Wawancara Nomor : 02/W/06-08/2025

menjadi lebih terstruktur dan mampu mendukung peningkatan mutu pembelajaran.



Gambar 4.2 Suasana Kegiatan Musyker di SDMT Ponorogo

b. Rekrutmen Tenaga Pendidik di SDMT Ponorogo

Berdasarkan perencanaan yang telah disusun dalam kegiatan musyker, SDMT Ponorogo melaksanakan rekrutmen tenaga pendidik. Rekrutmen ini dilakukan hampir setiap tahun, terutama untuk memenuhi kebutuhan tenaga pendidik di bidang akademik. Rekrutmen bertujuan untuk memperoleh calon tenaga pendidik yang sesuai dengan kebutuhan sekolah dan mampu mendukung pelaksanaan pembelajaran secara optimal.

Proses rekrutmen di SDMT Ponorogo dilaksanakan oleh pihak sekolah dibawah koordinasi pimpinan sekolah dan tim manajemen. Rekrutmen dilakukan ketika sekolah mengalami kekurangan tenaga pendidik atau membutuhkan tenaga pendidik dengan kompetensi tertentu. Proses rekrutmen diawali dengan identifikasi kebutuhan tenaga pendidik melalui musyker. Pada

tahap ini, pihak sekolah menganalisis jumlah guru yang tersedia, bidang mata pelajaran yang membutuhkan tambahan tenaga pendidik, serta kompetensi khusus yang diperlukan. Hasil identifikasi tersebut menjadi dasar dalam menentukan formasi dan kualifikasi calon tenaga pendidik yang akan direkrut. Dalam pelaksanaannya, sekolah menyampaikan informasi kebutuhan tenaga pendidik baru melalui media resmi sekolah seperti website, akun media sosial sekolah, dan media komunikasi lainnya yang dimiliki sekolah. Penyebaran informasi tersebut dilakukan agar masyarakat dapat mengetahui adanya kebutuhan tenaga pendidik baru di SDMT Ponorogo.

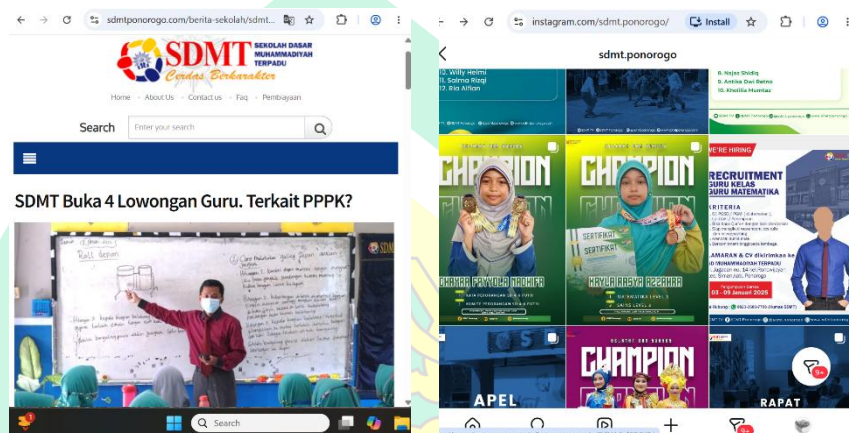
Bapak Jainal Abidin, M.Pd menjelaskan bahwa rekrutmen dilakukan berdasarkan kebutuhan nyata sekolah.⁶¹

“Rekrutmen tenaga pendidik di SDMT ini hampir setiap tahun dilakukan oleh kepala sekolah bersama tim manajemen sekolah, terutama untuk memenuhi kebutuhan di bidang akademik. Hal ini dilakukan karena memang ada yang mengingat setiap tahunnya bertambahnya siswa baru sehingga sekolah memerlukan guru yang sesuai dengan kebutuhan pembelajaran. Langkah yang dilakukan sekolah dalam menginformasikan kebutuhan tenaga pendidik baru yaitu melalui penyebaran informasi secara resmi. Informasi tersebut disampaikan melalui website sekolah, akun media sosial resmi sekolah, serta media komunikasi lainnya yang dimiliki sekolah. Setelah informasi disebarkan, pelamar yang berminat akan mengikuti proses selanjutnya yaitu seleksi yang telah ditentukan oleh pihak sekolah.”

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat diketahui bahwa proses rekrutmen tenaga pendidik di SDMT Ponorogo

⁶¹ Lihat Transkrip Wawancara Nomor :01/W/23-07/2025

dilakukan secara terbuka melalui media resmi sekolah. Dengan adanya penyebaran informasi tersebut, sekolah dapat menjangkau calon tenaga pendidik yang sesuai dengan kebutuhan dan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya.



Gambar 4.3 Media Sosial SDMT Ponorogo

Hal tersebut juga diperkuat oleh pernyataan Bapak Imam Saiful Bahri, M.Pd yang menyampaikan.⁶²

“Dari sekolah biasanya menyampaikan informasi lowongan melalui media sosial resmi sekolah. Sesuai dengan pengalaman saya dulu, saya dapat info dari iklan sekolah yang saya lihat dari akun sekolahnya langsung. Setelah informasinya disebarkan, pelamar yang memenuhi syarat akan mengikuti tahapan seleksi sesuai ketentuan sekolah”

Selain menyampaikan informasi rekrutmen, SDMT Ponorogo menetapkan beberapa kriteria khusus bagi calon tenaga pendidik. Kriteria tersebut disesuaikan dengan kebutuhan sekolah dan karakteristik pendidikan yang diterapkan di SDMT Ponorogo. Adapun kriteria rekrutmen tenaga pendidik di SDMT Ponorogo meliputi kemampuan akademik yang ditunjukkan melalui nilai/IPK yang baik, kemampuan keagamaan seperti membaca Al-

⁶² Lihat Transkrip Wawancara Nomor : 02/W/06-08/2025

Qur'an dan Qiro'ah, serta bakat atau keterampilan lain yang mendukung kegiatan pembelajaran dan program sekolah.



Gambar 4.4 Brosur Rekrutmen di SDMT Ponorogo

Hal ini sesuai dengan yang disampaikan Bapak Jainal Abidin, M.Pd selaku kepala sekolah SDMT Ponorogo.⁶³

“Di SDMT Ponorogo tentu memiliki kriteria khusus dalam memilih calon tenaga pendidik baru. Kriteria tersebut disesuaikan dengan kebutuhan sekolah. Di SDMT Ponorogo, calon tenaga pendidik diharapkan memiliki nilai akademik yang baik, memiliki kompetensi di bidang keagamaan seperti kemampuan membaca Al-Qur'an, serta memiliki keterampilan atau bakat tertentu. Hal ini dikarenakan sekolah berorientasi pada pembentukan siswa yang berkarakter dan berprestasi.”

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat dipahami bahwa SDMT Ponorogo tidak hanya mempertimbangkan kemampuan akademik dalam proses rekrutmen, tetapi juga memperhatikan kemampuan keagamaan dan keterampilan lain yang mendukung program sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa sekolah berupaya memperoleh tenaga pendidik yang tidak hanya

⁶³ Lihat Transkrip Wawancara Nomor : 01/W/23-07/2025

mampu mengajar, tetapi juga mampu mendukung pembentukan karakter peserta didik. Pernyataan tersebut diperkuat oleh Bapak Imam Saiful Bahri, M.Pd yang menyatakan.⁶⁴

“Sesuai pengalaman saya, rekrutmen yang dilakukan di SDMT Ponorogo ini memang benar-benar memperhatikan kualitas calon tenaga pendidiknya, karena dapat dilihat dari kriteria yang mereka tetapkan mulai dari nilai/ipk yang baik hingga keharusan memiliki kompetensi tertentu.”

Dengan adanya rekrutmen yang terencana dan matang, sekolah berupaya mendapatkan calon tenaga pendidik yang tidak hanya memenuhi persyaratan formal, tetapi juga memiliki potensi untuk dikembangkan sesuai dengan visi dan misi SDMT Ponorogo.

c. Seleksi Tenaga Pendidik di SDMT Ponorogo

Setelah proses rekrutmen, SDMT Ponorogo melanjutkan ke tahap seleksi tenaga pendidik. Seleksi ini merupakan tahapan penting untuk memastikan bahwa calon tenaga pendidik yang diterima memiliki kompetensi, kesiapan, dan sikap profesional dalam menjalankan tugas sebagai pendidik.

Seleksi tenaga pendidik di SDMT Ponorogo dilakukan melalui beberapa tahapan. Tahap pertama adalah seleksi administrasi yang meliputi pemeriksaan kelengkapan berkas seperti, ijazah, transkrip nilai, dan sertifikasi pendukung. Tahap selanjutnya adalah wawancara yang bertujuan untuk menggali kompetensi, pengalaman, bakat, serta wawasan keagamaan

⁶⁴ Lihat Transkrip Wawancara Nomor : 02/06-08/2025

calon tenaga pendidik, termasuk tes membaca Al-Qur'an. Tahap terakhir adalah praktik mengajar. Pada tahap ini, calon tenaga pendidik diberi kesempatan untuk mengajar langsung di kelas selama kurang lebih 2 sampai 3 minggu. Melalui praktik mengajar ini, sekolah dapat melihat secara langsung kemampuan calon tenaga pendidik dalam menyampaikan materi, mengelola kelas, serta berinteraksi langsung dengan peserta didik. Hal ini sama dengan pernyataan Bapak Jainal Abidin, M.Pd yang menjelaskan bahwa seleksi dilakukan secara bertahap agar pihak sekolah dapat menilai calon tenaga pendidik secara menyeluruh.⁶⁵

“Proses seleksi di SDMT Ponorogo ini sama saja seperti proses seleksi penerimaan calon tenaga pendidik pada umumnya, yaitu meliputi kelengkapan berkas, kemudian wawancara, serta tes sesuai dengan ketentuan yang diadakan sekolah masing-masing. Di SDMT ini salah satu tes yang dilakukan adalah tes baca tulis Al-Qur'an dan kemudian dilakukan praktik mengajar selama 2 sampai 3 minggu. Tes tersebut dinilai oleh tim pengrekrutan, guru senior dan juga kepala sekolah. Hasilnya nantinya pihak sekolah akan menghubungi calon tenaga pendidik yang diterima”

Hal tersebut diperkuat oleh pernyataan Bapak Imam Saiful Bahri, M.Pd, yang menjelaskan bahwa praktik mengajar menjadi penilaian penting dalam proses seleksi.⁶⁶

“menurut saya seleksi di SDMT ini yang penting adalah tes mengajar karena dengan tes ini kita bisa melihat bagaimana kemampuan seorang guru dalam mengajar dan mengelola kelas. Sesuai pengalaman saya, calon tenaga pendidik yang dinyatakan lolos

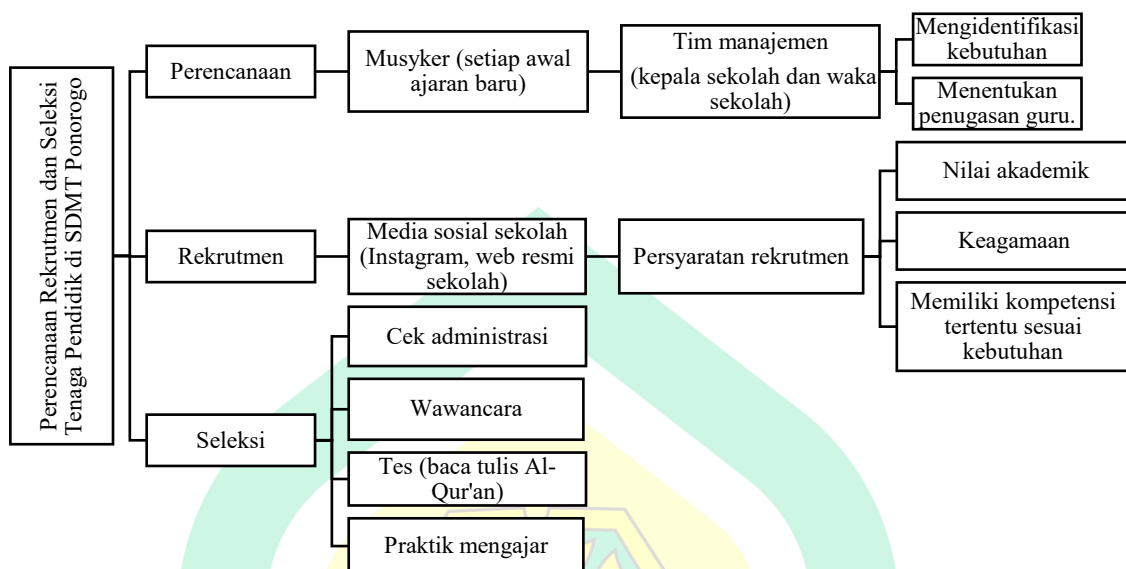
⁶⁵ Lihat Transkrip Wawancara Nomor : 01/W/23-07/2025

⁶⁶ Lihat Transkrip Wawancara Nomor : 02/W/06-08/2025

kemudian ditempatkan sesuai dengan bidangnya dan diberi tugas tambahan sesuai dengan perencanaan diawal musyker.”

Melalui proses seleksi yang dilakukan secara sistematis dan menyeluruh, SDMT Ponorogo berupaya memperoleh tenaga pendidik yang tidak hanya memenuhi kualifikasi akademik, tetapi juga memiliki kompetensi, tanggung jawab, dan kesiapan profesional. Perencanaan, rekrutmen, dan seleksi tenaga pendidik yang dilakukan secara terintegrasi ini menjadi salah satu upaya sekolah dalam meningkatkan mutu pembelajaran dan mendukung pencapaian tujuan pendidikan di SDMT Ponorogo.

Perencanaan rekrutmen dan seleksi merupakan tahap awal dalam proses pengadaan tenaga pendidik. Melalui tahapan ini, sekolah dapat menyesuaikan kebutuhan dengan kondisi yang ada sehingga tenaga pendidik yang direkrut benar – benar sesuai dengan standar yang diharapkan. Di SDMT Ponorogo, kualifikasi yang ditetapkan mencakup kompetensi tertentu yang mendukung penuh pengembangan bakat serta prestasi siswa. Dengan demikian, keberadaan tenaga pendidik tidak hanya berfokus pada pencapaian prestasi akademik semata, tetapi juga diarahkan untuk membentuk siswa agar menjadi lulusan yang berkarakter meskipun tidak selalu harus menjadi juara.



Gambar 4.5 Perencanaan Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik di SDMT Ponorogo

Perencanaan rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di SDMT Ponorogo, dilakukan dengan sistematis melalui beberapa tahapan. Tahap pertama adalah perencanaan, yang diawali dengan pelaksanaan musyawarah kerja (musyker) pada setiap awal semester oleh pimpinan sekolah dan tim manajemen (waka sekolah) untuk mengidentifikasi kebutuhan sekolah dan menentukan pembagian atau penugasan guru sesuai dengan kebutuhan yang ada. Tahap kedua adalah rekrutmen, yang dimana para pelamar dapat melihat informasinya dari brosur maupun media sosial sekolah, proses ini merupakan proses mencari dan menentukan calon tenaga pendidik dengan memperhatikan beberapa kriteria, seperti memiliki nilai akademik yang baik, memiliki pemahaman dan nilai keagamaan, serta memiliki kompetensi tertentu yang sesuai dengan kebutuhan sekolah. Tahap ketiga adalah seleksi, yang meliputi kelengkapan

administrasi, wawancara, dan tes baca tulis Al-Qur'an. Setelah diperoleh kandidat yang dinilai memenuhi kriteria, para calon tenaga pendidik akan mengikuti tahap akhir berupa praktik mengajar selama kurang lebih 2 sampai 3 minggu. Rangkaian tahapan tersebut berfungsi sebagai *quality control* agar proses belajar mengajar di kelas benar-benar diampu oleh pendidik profesional yang siap dan mampu menciptakan pendidikan yang berkualitas secara berkelanjutan di SDMT Ponorogo.

2. Pelatihan dan Pengembangan Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di SDMT Ponorogo

Pelatihan tenaga pendidik pada dasarnya merupakan suatu proses pembelajaran jangka pendek yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, sikap maupun kompetensi tenaga pendidik agar mampu menjalankan tugasnya dengan lebih efektif. Melalui pelatihan, guru memperoleh pengalaman praktis yang langsung dapat diterapkan dalam kegiatan pembelajaran, karena pelatihan umumnya lebih menekankan pada praktik. Kegiatan ini sangat penting, sebab keberhasilan pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas tenaga pendidik dalam mengelola kelas, menyampaikan materi, serta membimbing peserta didik. Sementara itu, pengembangan tenaga pendidik lebih menekankan pada proses jangka panjang yang berorientasi pada pembentukan kualitas individu secara menyeluruh. Pengembangan biasanya bersifat lebih formal dan

terstruktur, dengan tujuan mempersiapkan pendidik agar memiliki kemampuan serta keahlian yang relevan.

Pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik memiliki peran penting dalam upaya meningkatkan mutu pembelajaran secara menyeluruh. Pendidik yang memperoleh pelatihan dengan baik umumnya lebih mampu mengelola proses belajar mengajar, menerapkan inovasi pembelajaran, serta beradaptasi dengan pengembangan kurikulum dan teknologi yang terus berkembang. Secara garis besar, tujuan utama dari pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik adalah meningkatkan kompetensi sesuai dengan standar yang dipersyaratkan bagi tenaga pendidik profesional. Di SDMT Ponorogo, kepala sekolah menetapkan target capaian bagi setiap kelas sehingga kebutuhan akan pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik menjadi perhatian utama.

a. Pelatihan Tenaga Pendidik di SDMT Ponorogo

Di SDMT Ponorogo, pelatihan tenaga pendidik merupakan program peningkatan kompetensi yang bersifat jangka pendek dan berorientasi pada praktik pembelajaran. Pelatihan ini ditujukan kepada seluruh tenaga pendidik sebagai upaya meningkatkan keterampilan teknis, khususnya dalam pengelolaan kelas dan pelaksanaan proses belajar mengajar agar target capaian pembelajaran yang telah ditetapkan sekolah dapat tercapai secara optimal. Pelatihan tenaga pendidik dilaksanakan setiap enam bulan sekali atau lebih sering menyesuaikan kesempatan dan

program yang tersedia. Dalam pelaksanaannya, sekolah bekerja sama dengan dinas Pendidikan maupun lembaga pelatihan tertentu guna menunjang peningkatan kualitas tenaga pendidik. Selain itu, sekolah juga memastikan bahwa pelatihan tersebut menjadi bagian dari program kerja tahunan sekolah dalam meningkatkan mutu pembelajaran. Bapak Jainal Abidin, M.Pd selaku kepala sekolah SDMT Ponorogo menyampaikan.⁶⁷

“Pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik di SDMT Ponorogo ini sudah terjadwal. Kegiatan pelatihan biasanya dilakukan sekitar 6 bulan sekali atau dapat lebih sering, tergantung pada program dari dinas maupun kesempatan yang tersedia.”

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa pelatihan tenaga pendidik di SDMT Ponorogo dilaksanakan secara terencana dan berkelanjutan. Sekolah tidak hanya melaksanakan pelatihan secara incidental, tetapi telah memiliki jadwal pelaksanaan yang jelas sebagai bentuk upaya peningkatan kualitas tenaga pendidik. Pernyataan tersebut dipekuat oleh Bapak Imam Saiful Bahri, M.Pd selaku tenaga pendidik di SDMT Ponorogo.⁶⁸

“Pelatihan biasanya sudah ada jadwalnya, menyesuaikan program dari dinas pendidikan. Dalam 1 tahun biasanya juga ada beberapa kegiatan yang diikuti guru untuk meningkatkan kemampuan mengajar maupun pengembangan diri mereka.”

Pelatihan di SDMT Ponorogo dilaksanakan melalui dua jalur, yaitu pelatihan eksternal yang diselenggarakan oleh dinas

⁶⁷ Lihat Transkrip Wawancara Nomor : 01/W/23-07/2025

⁶⁸ Lihat Transkrip Wawancara Nomor : 02/W/06-08/2025

pendidikan seperti PLPG, diklat, hingga seminar. Kedua, yaitu pelatihan internal atau biasa disebut *In House Training* yang diadakan secara langsung oleh sekolah. Jenis pelatihan yang diberikan meliputi workshop, pelatihan *classroom management* (CM), *excellent service*, program pembelajaran mendalam, hingga pelatihan sertifikasi guru (PLPG). Hal ini sesuai dengan yang disampaikan Bapak Jainal Abidin, M.Pd selaku kepala sekolah SDMT Ponorogo.⁶⁹

“Jenis pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik di sekolah ini mencakup kegiatan dari dinas Pendidikan dan dari pihak sekolah. Nah, biasanya pelatihan dari dinas itu berupa PLPG, diklat, serta seminar-seminar peningkatan kompetensi guru. Sedangkan yang dari sekolah biasanya meliputi workshop, CM (Classroom Management), Excellent Service, pembelajaran mendalam hingga sertifikasi guru”



Gambar 4.6 Pelatihan Excellent Service

Kegiatan ini dilaksanakan secara rutin setiap tahun. Pada tahun 2025, pelatihan dan sertifikasi guru di SDMT Ponorogo dilaksanakan pada tanggal 10 juli 2025. Kemudian dilaksanakan

⁶⁹ Lihat Transkrip Wawancara Nomor : 01/W/23-07/2025

lagi pada tanggal 13 September 2025 dengan perencanaan yang telah dimulai sejak bulan April 2025 sebagai bentuk pengembangan tenaga pendidik di SDMT Ponorogo.



Gambar 4.7 Pelatihan Sertifikasi Guru Al-Qur'an

Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan dirancang secara sistematis dan menjadi bagian dari program kerja sekolah. Hal tersebut diperkuat oleh pernyataan Bapak Imam Saiful Bahri, M.Pd selaku tenaga pendidik di SDMT Ponorogo.⁷⁰

“Kegiatannya cukup banyak, seperti workshop pembelajaran, seminar pendidikan, pelatihan CM, dan pengembangan kompetensi guru. Ada juga pelatihan yang berhubungan dengan pelayanan terhadap siswa dan wali murid agar guru lebih professional dalam menjalankan tugasnya.”

Pernyataan tersebut menunjukkan adanya komitmen kelembagaan dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik. Sekolah tidak hanya memberikan kesempatan, tetapi juga menetapkan kebijakan partisipasi guru dalam pelatihan.

⁷⁰ Lihat Transkrip Wawancara Nomor : 02/W/06-08/2025

Pelaksanaan pelatihan tenaga pendidik di SDMT Ponorogo melibatkan berbagai pihak, mulai dari kepala sekolah, tim manajemen, hingga lembaga pelatihan dan dinas pendidikan. Kegiatan pelatihan dilaksanakan baik di lingkungan sekolah maupun diluar sekolah tergantung jenis kegiatan dan pihak penyelenggara. Hal ini sesuai yang dinyatakan oleh Bapak Jainal Abidin, M.Pd selaku kepala sekolah SDMT Ponorogo.⁷¹

“Pihak yang terlibat dalam penyelenggaraan pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik di SDMT Ponorogo ini biasanya ada kepala sekolah, tim manajemen, serta lembaga pembinaan dan pengembangan. Untuk pelaksanaanya tidak selalu di satu tempat tertentu. Kegiatannya dapat dilaksanakan di lingkungan sekolah maupun diluar sekolah tergantung jenis kegiatan dan penyelenggaranya.”

Dengan demikian, pelatihan tenaga pendidik yang dilaksanakan secara rutin di SDMT Ponorogo memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan mutu pembelajaran. Melalui berbagai program pelatihan, guru memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman baru yang dapat diterapkan dalam proses pembelajaran sehingga mampu mengelola kelas secara efektif, menerapkan metode pembelajaran yang inovatif, serta memberikan pelayanan pendidikan yang lebih optimal kepada peserta didik. Dengan meningkatnya kompetensi tenaga pendidik, kualitas pembelajaran juga semakin baik, yang pada akhirnya mendukung tercapainya

⁷¹ Lihat Transkrip Wawancara Nomor : 01/W/23-07/2025

tujuan pendidikan serta peningkatan mutu pembelajaran di SDMT Ponorogo.

b. Pengembangan Tenaga Pendidik di SDMT Ponorogo

Di SDMT Ponorogo juga melaksanakan pengembangan tenaga pendidik yang berorientasi pada peningkatan profesionalisme dalam jangka panjang. Pengembangan ini tidak berfokus pada keterampilan mengajar, tetapi juga pada pembentukan kualitas individu tenaga pendidik secara menyeluruh agar mampu beradaptasi dengan perkembangan kurikulum dan tuntutan pendidikan yang terus berubah. Pengembangan dilakukan melalui kegiatan formal seperti sertifikasi guru (PLPG), diklat, seminar, serta program pembelajaran mendalam. Program tersebut diikuti oleh guru sesuai kebutuhan dan dijadwalkan secara berkelanjutan setiap tahun. Sekolah bahkan menetapkan kebijakan bahwa minimal satu guru setiap tahunnya mengikuti program pelatihan atau pengembangan tertentu sebagai bentuk komitmen peningkatan mutu SDM. Sebagaimana hal ini sama seperti yang disampaikan oleh Bapak Jainal Abdin, M.Pd, selaku kepala sekolah.⁷²

“Sedangkan untuk kegiatan pengembangan tenaga pendidik umumnya dilakukan 1 kali dalam 1 tahun ajaran. Dalam pelaksanaannya, sekolah memastikan bahwa setiap tahun ajaran terdapat minimal satu guru yang dijadwalkan untuk mengikuti kegiatan pengembangan tersebut sebagai bagian dari peningkatan kompetensi pendidik.”

⁷² Lihat Transkrip Wawancara Nomor : 01/W/23-07/2025

Berdasarkan wawancara tersebut dapat diketahui bahwa pengembangan tenaga pendidik di SDMT Ponorogo dilakukan secara terencana dan berkelanjutan. Program pengembangan ini tidak hanya fokus pada peningkatan keterampilan mengajar, tetapi juga diarahkan pada peningkatan kualitas profesionalisme tenaga pendidik dalam jangka panjang. Hal ini kemudian diperkuat oleh Bapak Imam Saiful Bahri, M.Pd, selaku tenaga pendidik di SDMT Ponorogo.⁷³

“Pelatihan yang diadakan menyesuaikan kebutuhan sekolah dan tenaga pendidik. Dan setiap tahunnya pasti ada beberapa guru yang diharuskan mengikuti pelatihan sebagai bentuk upaya meningkatkan kualitas kompetensinya”

Selain itu, pengembangan tenaga pendidik yang telah dilaksanakan juga selalu dilakukan evaluasi dan tindak lanjut oleh pihak sekolah. Evaluasi dilakukan untuk mengetahui sejauh mana peningkatan kompetensi tenaga pendidik setelah mengikuti kegiatan pelatihan maupun pengembangan. Hasil evaluasi tersebut nantinya akan dijadikan dasar dalam menentukan program pengembangan selanjutnya agar lebih tepat sasaran sesuai kebutuhan tenaga pendidik dan sekolah. Sebagaimana yang dikatakan Bapak Jainal Abidin, M.Pd selaku kepala sekolah SDMT Ponorogo.⁷⁴

“Pelatihan dan pengembangan yang telah dilaksanakan selalu dilakukan evaluasi dan tindak lanjut. Evaluasi bertujuan untuk mengetahui sejauh mana perkembangan guru setelah mengikuti

⁷³ Lihat Transkrip Wawancara Nomor : 02/W/06-08/2025

⁷⁴ Lihat Transkrip Wawancara Nomor : 01/W/23-07/2025

kegiatan pelatihan maupun pengembangan yang diberikan. Hasil evaluasi tersebut dijadikan dasar untuk menentukan guru mana yang masih perlu diberikan pelatihan lanjutan serta jenis pelatihan yang dibutuhkan”

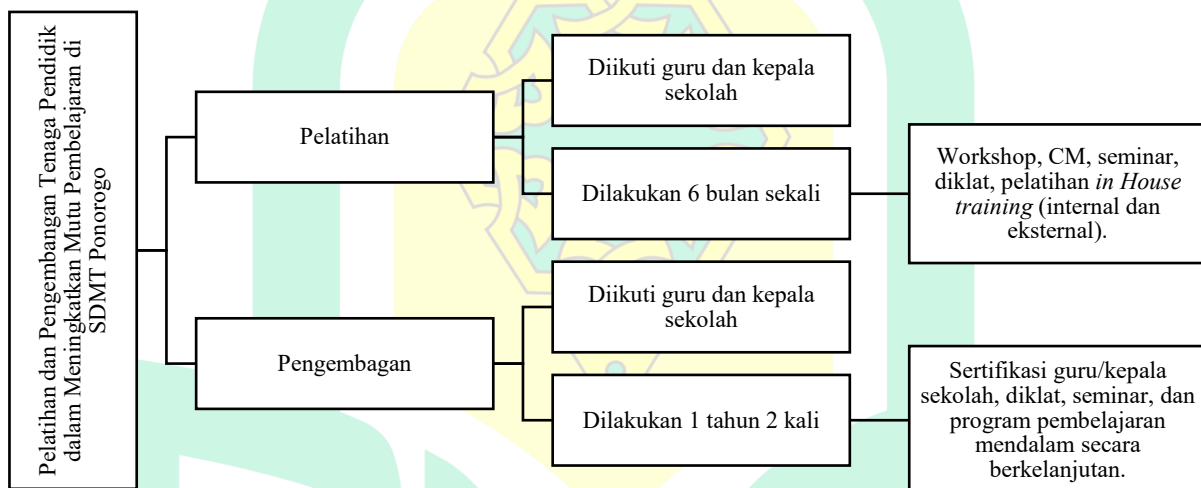
Kemudian hal tersebut diperkuat oleh pernyataan Bapak Imam Saiful Bahri, M.Pd selaku tenaga pendidik di SDMT Ponorogo.⁷⁵

“Biasanya setelah pelatihan, guru diminta menerapkan hasil pelatihan dalam proses pembelajaran. Dari situ sekolah bisa melihat apakah ada perubahan atau peningkatan dalam cara mengajar guru. Jika diperlukan, guru juga diarahkan mengikuti pelatihan lanjutan.”

Pengembangan tenaga pendidik yang dilaksanakan secara terencana, berkelanjutan, serta adanya evaluasi dan tindak lanjut di SDMT Ponorogo menunjukkan komitmen sekolah dalam meningkatkan mutu pembelajaran. Melalui berbagai program pengembangan, guru tidak hanya memperoleh pengetahuan dan kompetensi baru, tetapi juga didorong untuk mengimplementasikan hasil pengembangan tersebut dalam proses pembelajaran di kelas. Dengan demikian, pengembangan tenaga pendidik tidak hanya berdampak pada peningkatan kualitas individu guru, tetapi juga berkontribusi terhadap terciptanya pembelajaran yang efektif, inovatif, dan berorientasi pada kebutuhan peserta didik, sehingga mutu pembelajaran di SDMT Ponorogo dapat terus meningkat secara berkelanjutan.

⁷⁵ Lihat Transkrip Wawancara Nomor : 02/W/06-08/2025

Target pengembangan dan pelatihan adalah untuk meningkatkan kemampuan dan kecakapan tenaga pendidik serta dapat meningkatkan efektifitas di lembaga, serta dapat memberikan manfaat bagi masyarakat yang menggunakan jasa lembaga tersebut. Oleh karena itulah, pelatihan dan pengembangan bagi tenaga pendidik dapat membantu mereka dalam meningkatkan profesionalisme dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik.



Gambar 4.8 Pelatihan dan Pengembangan Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran SDMT Ponorogo

Pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik di SDMT Ponorogo dilaksanakan secara rutin dan berkelanjutan sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan kompetensi tenaga pendidik dan kepala sekolah serta mendukung peningkatan mutu pembelajaran. Pelatihan dilaksanakan minimal setiap 6 bulan sekali, sedangkan kegiatan pengembangan dilakukan minimal 2 kali dalam setahun. Berbagai bentuk kegiatan yang difasilitasi meliputi workshop, CM, seminar, sertifikasi bagi guru maupun kepala sekolah, diklat, serta

program pembelajaran secara mendalam. Pelaksanaan kegiatan tersebut memberikan kesempatan kepada tenaga pendidik dan kepala sekolah untuk memperbarui pengetahuan, meningkatkan keterampilan, serta mengembangkan kemampuan dalam mengelola proses pembelajaran. Dengan adanya pelatihan dan pengembangan yang dilakukan secara konsisten, tenaga pendidik diharapkan semakin professional, adaptif terhadap perkembangan pendidikan, dan mampu menerapkan pengetahuan serta keterampilan yang diperoleh dalam kegiatan belajar mengajar.

3. Penilaian Kinerja Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di SDMT Ponorogo

Penilaian kinerja tenaga pendidik merupakan salah satu bagian penting dalam manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan. Penilaian kinerja dilakukan untuk mengetahui sejauh mana tenaga pendidik mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal, baik dalam bidang akademik, manajerial, maupun kepribadian. Melalui penilaian kinerja, sekolah dapat mengetahui kualitas kerja guru serta melakukan evaluasi terhadap proses pembelajaran yang berlangsung di kelas. Selain itu, penilaian kinerja juga menjadi dasar dalam menentukan tindak lanjut berupa pembinaan, pelatihan, maupun pengembangan kompetensi tenaga pendidik.

Kinerja guru dapat diartikan sebagai kemampuan seorang pendidik dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah serta

bertanggung jawab terhadap peserta didik yang berada dibawah bimbingannya, dengan tujuan meningkatkan prestasi belajar mereka. Sementara itu, penilaian kinerja guru sendiri merupakan proses evaluasi terhadap setiap aspek tugas utama guru yang berkaitan dengan pembinaan karir, kepangkatan, maupun jabatannya. Sistem penilaian kinerja guru sendiri adalah upaya pengelolaan kinerja individu guru secara terarah agar dapat mendukung pencapaian kinerja sekolah secara optimal, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan hasil belajar peserta didik.

Di SDMT Ponorogo, penilaian kinerja tenaga pendidik dilakukan secara rutin dan terjadwal sebagai bentuk evaluasi terhadap kualitas pembelajaran dan pelaksanaan tugas guru. Penilaian ini tidak hanya menekankan pada aspek akademik, tetapi juga pada aspek manajerial, kedisiplinan, kerja sama, serta kepribadian guru dalam menjalankan tugasnya sebagai tenaga pendidik. Penilaian kinerja dilakukan melalui laporan berkala setiap semester serta supervisi akademik yang dilaksanakan setiap 1 tahun sekali.

Bapak Jainal Abidin, M.Pd selaku kepala sekolah SDMT Ponorogo menjelaskan bahwa aspek penilaian tenaga pendidik mencakup bidang akademik, manajerial, serta sikap dan kepribadian guru.⁷⁶

“dalam bidang akademik, penilaiannya dilakukan melalui bagaimana metode pengajaran yang digunakan, bagaimana kemampuan microteachingnya, bagaimana kontribusi tenaga

⁷⁶ Lihat Transkrip Wawancara Nomor : 01/W/23-07/2025

pendidik tersebut dalam kegiatan pembelajaran, serta kedisiplinan dan kehadiran dalam menjalankan tugasnya. Jika dilihat dari bidang manajerial, hal yang perlu dinilai yaitu bagaimana kemampuan guru dalam mengelola dan menjalankan tanggung jawab yang diberikan oleh sekolah. Bagaimana pelaksanaan tugas, keterlibatan dalam kegiatan sekolah, hingga capaian atau prestasi siswa berhasil diraih. Selain itu sikap dan kepribadian guru juga dinilai seperti apa etika, tanggung jawab, kedisiplinan, dan kemampuan bekerja sama, serta sikap profesional guru tersebut dalam menjalankan tugasnya.”

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat diperoleh data bahwa penilaian kinerja tenaga pendidik di SDMT Ponorogo dilakukan secara menyeluruh dan tidak hanya berorientasi pada kemampuan akademik semata. Penilaian juga mencakup kemampuan guru dalam mengelola tanggung jawab yang diberikan sekolah, keterlibatan dalam kegiatan sekolah, kedisiplinan, hingga sikap profesional guru dalam menjalankan tugasnya. Hal tersebut diperkuat oleh pernyataan Bapak Imam Saiful Bahri, M.Pd selaku tenaga pendidik di SDMT Ponorogo.⁷⁷

“Yang dinilai tidak hanya kemampuan mengajar, tetapi juga tanggung jawab guru selama di sekolah. Misalnya kedisiplinan, hubungan dengan siswa, kerja sama dengan sesama guru, serta keterlibatan dalam kegiatan sekolah.”

Manfaat dari penilaian kinerja tenaga pendidik pada dasarnya adalah untuk memberikan umpan balik yang berguna dalam memperbaiki serta meningkatkan kualitas kerja. Hasil penilaian dapat digunakan sebagai dasar dalam menyesuaikan kompensasi, Menyusun

⁷⁷ Lihat Transkrip Wawancara Nomor : 02/W/06-08/2025

kebutuhan pengembangan dan pelatihan, hingga menjadi pertimbangan dalam pengambilan keputusan terkait mutasi, promosi, maupun pemberhentian tenaga pendidik. Oleh karena itu, penilaian kinerja perlu dilakukan secara rutin dan terjadwal agar sekolah dapat mengetahui aspek apa saja yang perlu diperbaiki maupun ditingkatkan.

Hal serupa juga diterapkan di SDMT Ponorogo, dimana penilaian kinerja tenaga pendidik dilakukan secara berkala dan berkelanjutan. Setiap semester tenaga pendidik diwajibkan menyusun laporan terkait pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya selama proses pembelajaran berlangsung. Laporan tersebut meliputi perangkat pembelajaran seperti modul, RPP, bahan ajar, hasil penilaian peserta didik, serta berbagai bentuk administrasi pembelajaran lainnya. Selain itu, sekolah juga melaksanakan supervisi akademik 1 tahun sekali untuk melihat secara langsung proses pembelajaran yang dilakukan tenaga pendidik di kelas. Hal ini selaras dengan ungkapan Bapak Jainal Abidin, M.Pd selaku kepala sekolah di SDMT Ponorogo.⁷⁸

“Penilaian kinerja tenaga pendidik dilakukan secara rutin. Setiap semester, guru akan diberikan tugas untuk menyusun laporan terkait pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya selama proses pembelajaran. Laporan tersebut biasanya mencakup modul ajar, RPP, bahan ajar, penilaian hasil belajar siswa, serta kontribusi guru dalam kegiatan sekolah. Selain itu, sekolah juga melaksanakan supervise 1 kali dalam setahun untuk menilai kinerja guru secara lebih

⁷⁸ Lihat Transkrip Wawancara Nomor : 01/W/23-07/2025

menyeluruh, baik dari aspek pembelajaran maupun pelaksanaan tugas lainnya.”

Pernyataan tersebut kemudian diperkuat oleh Bapak Imam Saiful Bahri, M.Pd selaku tenaga pendidik di SDMT Ponorogo.⁷⁹

“Penilaian dilakukan secara berkala. Biasanya setiap semester ada administrasi pembelajaran dan laporan tugas guru. Selain itu biasanya sekolah melaksanakan supervise kelas yang dilakukan untuk melihat proses pembelajaran secara langsung.”

Dalam pelaksanaan penilaian kinerja tenaga pendidik, SDMT Ponorogo menggunakan beberapa metode dan instrumen penilaian agar hasil evaluasi yang diperoleh lebih objektif dan menyeluruh. Penilaian dilakukan melalui observasi kelas, pemeriksaan dokumen administrasi pembelajaran, supervisi akademik, hingga wawancara atau refleksi terhadap pembelajaran yang telah dilakukan guru. Observasi kelas dilakukan untuk melihat secara langsung bagaimana guru mengelola pembelajaran, menggunakan metode pembelajaran, menguasai kelas, serta berinteraksi dengan peserta didik. Selain itu, sekolah juga melakukan pemeriksaan terhadap perangkat pembelajaran dan dokumen administrasi guru seperti modul ajar, jurnal kelas, bahan ajar, serta administrasi pembelajaran lainnya. Hal ini sesuai dengan pernyataan Bapak Jainal Abidin, M.Pd selaku kepala sekolah SDMT Ponorogo.⁸⁰

“Proses penilaian kinerja tenaga pendidik dilakukan melalui observasi kelas, penilaian dokumen, dan supervise. Observasi kelas dilakukan yaitu untuk mengamati langsung proses pembelajaran di kelas. Kemudian penilaian dilakukan melalui dokumen

⁷⁹ Lihat Transkrip Wawancara Nomor : 02/W/06-08/2025

⁸⁰ Lihat Transkrip Wawancara Nomor : 01/W/23-07/2025

atau laporan guru yang dikerjakan selama 1 semester. Proses ini juga dilengkapi dengan supervise untuk kinerja guru secara lebih menyeluruh.”

Kemudian pernyataan tersebut diperkuat oleh Bapak Imam Saiful Bahri, M.Pd selaku tenaga pendidik di SDMT Ponorogo.⁸¹

“Menurut saya proses pelaksanaan kinerja tenaga pendidik di sekolah ini sudah cukup lengkap karena ada obeservasi saat mengajar, pemeriksaan perangkat pembelajaran dan supervise dari kepala sekolah atau tim penilai. Kemudian guru juga diminta melakukan refleksi terhadap pembelajaran yang sudah dilakukan.”

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa proses penilaian kinerja tenaga pendidik di SDMT Ponorogo dilakukan secara sistematis dengan menggunakan beberapa instrumen penilaian agar hasil evaluasi yang diperoleh lebih lengkap dan objektif. Penilaian tidak hanya berfokus pada administrasi pembelajaran, tetapi juga pada praktik pembelajaran secara langsung di kelas.

Selain sebagai bentuk evaluasi, hasil penilaian kinerja tenaga pendidik di SDMT Ponorogo juga dijadikan dasar dalam menentukan tindak lanjut untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik. Apabila terdapat tenaga pendidik yang dinilai masih memiliki kekurangan dalam beberapa aspek, maka sekolah akan memberikan pembinaan, pendampingan, maupun pelatihan lanjutan sesuai dengan kebutuhan

⁸¹ Lihat Transkrip Wawancara Nomor : 02/W/06-08/2025

guru tersebut. Hal ini sesuai dengan yang dikatakan Bapak Jainal Abidin, M.Pd selaku kepala sekolah di SDMT Ponorogo.⁸²

“Apabila terdapat hasil penilaian kinerja tenaga pendidik yang dianggap kurang, sekolah akan melakukan tindak lanjut berupa pembinaan. Bentuk pembinaan tersebut bisa berupa pemberian pelatihan dan pengajaran lanjutan sesuai dengan aspek apa yang masih perlu ditingkatkan oleh guru yang bersangkutan.”

Hal tersebut juga sama yang dinyatakan oleh Bapak Imam Saiful Bahri, M.Pd selaku tenaga pendidik di SDMT Ponorogo.⁸³

“biasanya dari sekolah yang memberikan arahan dan pendampingan terlebih dahulu. Guru yang masih kurang dalam beberapa aspek akan dibantu melalui pembinaan atau pelatihan tambahan agar bisa memperbaiki kualitas pembelajarannya.”

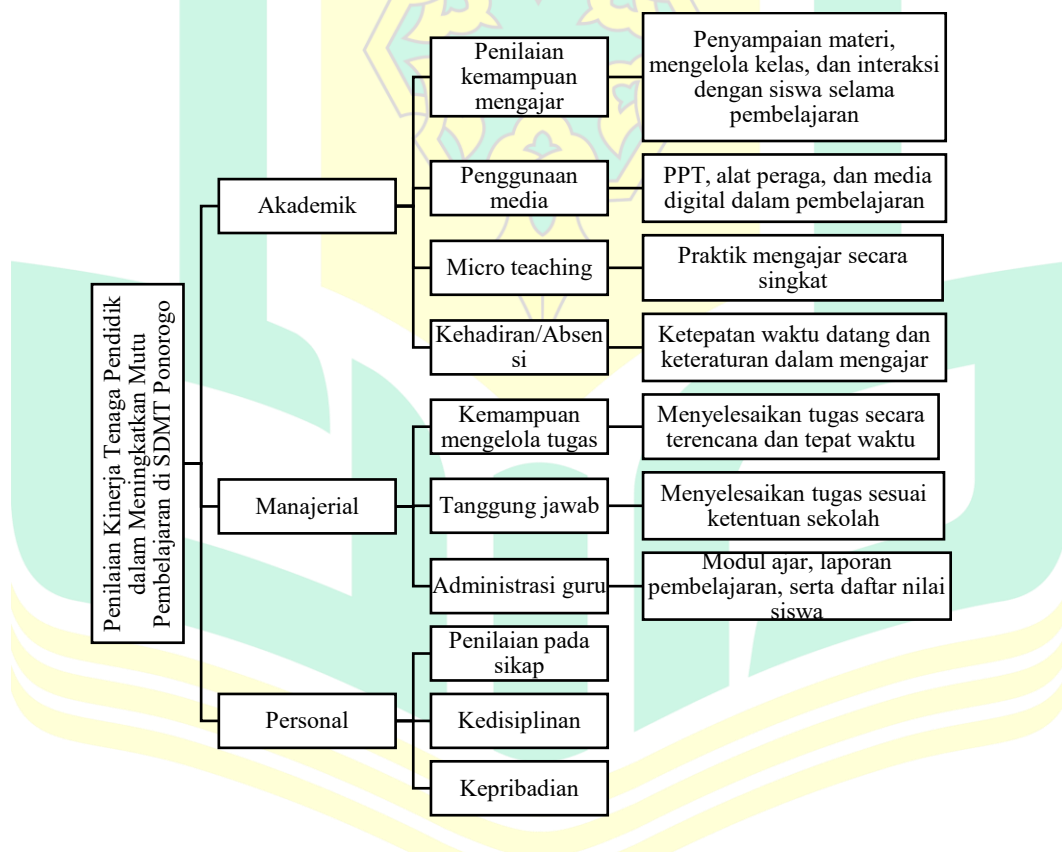
Selain pembinaan dan pelatihan lanjutan, SDMT Ponorogo juga memberikan reward atau penghargaan kepada tenaga pendidik yang memiliki kinerja baik sebagai bentuk apresiasi atas dedikasi dan kontribusinya terhadap sekolah. Reward tersebut biasanya diberikan pada akhir kegiatan musyawarah kerja sekolah (musyker) sebagai bentuk motivasi bagi tenaga pendidik agar terus meningkatkan kualitas kinerjanya.

Kinerja mencerminkan keberhasilan suatu organisasi, sehingga penting bagi lembaga untuk memahami kondisi kinerja pegawainya. Hal ini bertujuan agar pengelolaan dan pengembangan dapat dilakukan secara tepat demi kemajuan organisasi. Penilaian kinerja sendiri merupakan aktivitas untuk menilai sejauh mana keberhasilan

⁸² Lihat Transkrip Wawancara Nomor : 01/W/23-07/2025

⁸³ Lihat Transkrip Wawancara Nomor : 02/W/06-08/2025

seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dengan baik. Dengan adanya penilaian kinerja yang dilakukan secara rutin, sistematis, dan berkelanjutan, SDMT Ponorogo dapat mengetahui perkembangan kualitas tenaga pendidik sekaligus melakukan upaya perbaikan terhadap aspek-aspek yang masih perlu ditingkatkan. Penilaian kinerja tersebut tidak hanya berfungsi sebagai alat evaluasi, tetapi juga menjadi sarana pembinaan dan pengembangan profesionalisme tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pembelajaran di SDMT Ponorogo.



Gambar 4.9 Penilaian Kinerja Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran SDMT Ponorogo

Penilaian kinerja tenaga pendidik di SDMT Ponorogo dilakukan untuk melihat sejauh mana tenaga pendidik mampu melaksanakan tugasnya dalam meningkatkan mutu pembelajaran. Penilaian tersebut

mencakup tiga aspek utama, yaitu akademik, manajerial, dan personal. Pada aspek akademik, tenaga pendidik dinilai dari kemampuan menyampaikan materi, mengelola kelas, berinteraksi dengan siswa, penggunaan media pembelajaran seperti PPT, alat peraga, dan media digital, serta melakukan micro teaching untuk melihat kemampuan praktik mengajar. Selain itu, kehadiran dan ketepatan waktu tenaga pendidik juga menjadi bagian penting dalam penilaian. Pada aspek manajerial, penilai melihat kemampuan tenaga pendidik dalam mengelola dan menyelesaikan tugas secara terencana, bertanggung jawab, serta melengkapi administrasi seperti modul ajar, laporan pembelajaran, dan daftar nilai siswa. Sementara itu, aspek personal berkaitan dengan sikap, kedisiplinan, dan kepribadian tenaga pendidik dalam menjalankan tugas. Aspek-aspek tersebut dilakukan agar dapat mendukung terciptanya pembelajaran yang berkualitas di SDMT Ponorogo.

4. Evaluasi Kinerja Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di SDMT Ponorogo

Evaluasi dapat diartikan sebagai suatu proses untuk mengumpulkan, mengelola, menganalisis, serta menginterpretasi data yang kemudian dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan. Melalui evaluasi, dapat diketahui sejauh mana tingkat keberhasilan atau pencapaian suatu objek yang sedang dinilai. Di sisi lain, kinerja dapat dimaknai sebagai ukuran, tingkatan, atau derajat dari keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan

kompetensi yang dimilikinya. Dengan kata lain, kinerja tidak hanya berbicara mengenai hasil kerja, melainkan juga menyangkut kualitas, tanggung jawab, serta konsistensi seorang tenaga pendidik dalam melaksanakan tugasnya. Dari penjelasan diatas dapat diartikan bahwa evaluasi kinerja adalah salah satu aspek penting dalam sebuah lembaga pendidikan, karena melalui kegiatan ini dapat diketahui kekuatan maupun kelemahan tenaga pendidik. Hasil evaluasi dapat menjadi dasar dalam merumuskan strategi peningkatan kualitas, perbaikan metode kerja, hingga pengembangan kompetensi agar tujuan lembaga dapat tercapai secara optimal. Secara spesifik, evaluasi kinerja tenaga pendidik berbeda dengan penilaian kinerja tenaga pendidik. Evaluasi kinerja lebih menekankan pada keseluruhan proses dan hasil kerja guru dalam jangka waktu tertentu untuk melihat sejauh mana peran dan kontribusi guru bagi lembaga. Sedangkan, penilaian kinerja kerja lebih difokuskan pada aspek – aspek tertentu seperti pencapaian target mengajar, penggunaan media pembelajaran, hingga sikap professional guru dalam kegiatan sehari – hari di sekolah.

Untuk mencapai keberhasilan evaluasi yang sesuai dengan tujuannya, diperlukan persiapan yang matang dalam setiap prosesnya. Di SDMT Ponorogo, evaluasi kinerja tenaga pendidik dilaksanakan secara terencana dan berkelanjutan sebagai bentuk pengawasan sekaligus pembinaan terhadap kualitas guru. Proses evaluasi dilakukan untuk mengetahui sejauh mana tenaga pendidik mampu menjalankan tugas pembelajaran sesuai dengan standar dan tujuan sekolah.

Evaluasi ini tidak hanya berfokus pada hasil akhir pembelajaran, tetapi juga mencakup proses pelaksanaan tugas guru, mulai dari perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran di kelas, administrasi pembelajaran, hingga sikap profesional tenaga pendidik dalam lingkungan sekolah.

Pelaksanaan evaluasi kinerja tenaga pendidik di SDMT Ponorogo dilakukan melalui beberapa tahapan. Tahap pertama dimulai dengan menetapkan tujuan evaluasi, yaitu untuk mengetahui kualitas kinerja guru dalam melaksanakan proses pembelajaran serta sebagai dasar dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Setelah tujuan ditetapkan, sekolah menentukan aspek-aspek yang akan dievaluasi, seperti kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran, administrasi pembelajaran, kedisiplinan, tanggung jawab, serta sikap profesional guru selama menjalankan tugasnya.

Selanjutnya, sekolah melakukan pengumpulan data melalui beberapa teknik, di antaranya observasi kelas, pemeriksaan administrasi pembelajaran, laporan tugas guru, serta supervisi akademik yang dilakukan secara berkala. Melalui observasi kelas, sekolah dapat melihat secara langsung bagaimana guru melaksanakan pembelajaran, penggunaan metode mengajar, pengelolaan kelas, hingga interaksi guru dengan peserta didik. Sementara itu, pemeriksaan administrasi dilakukan melalui penilaian perangkat pembelajaran seperti modul ajar, RPP, bahan ajar, jurnal kelas, dan penilaian hasil belajar siswa. Proses evaluasi tersebut kemudian

dilengkapi dengan supervisi akademik untuk memperoleh gambaran yang lebih menyeluruh mengenai kinerja tenaga pendidik. Hal ini sesuai dengan yang dikatakan oleh bapak Jainal Abidin, M.Pd selaku kepala sekolah di SDMT Ponorogo.⁸⁴

“Dengan menetapkan tujuan dilakukannya evaluasi, yaitu untuk mengetahui sejauh mana kinerja guru dalam melaksanakan tugas pembelajarannya serta sebagai dasar peningkatan mutu Pendidikan di sekolah. Setelah itu sekolah menentukan aspek-aspek yang akan dinilai, seperti proses pembelajaran, administrasi guru, dan sikap profesionalnya. Kemudian dilakukan pengumpulan data melalui observasi kelas, penilaian laporan guru, serta supervises yang dilakukan secara berkala.”

Hal tersebut menunjukkan bahwa evaluasi kinerja tenaga pendidik di SDMT Ponorogo dilakukan secara sistematis dan menyeluruh. Evaluasi tidak hanya berfungsi untuk menilai hasil kerja guru, tetapi juga menjadi sarana dalam memperbaiki kualitas pembelajaran dan meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik. Hal serupa juga disampaikan oleh Bapak Imam Saiful Bahri, M.Pd selaku tenaga pendidik di SDMT Ponorogo.⁸⁵

“Proses evaluasi dilakukan melalui pemantauan kegiatan pembelajaran, pemeriksaan administrasi guru, dan supervise kelas. Setelah itu hasilnya dibahas Bersama sebagai bahan perbaikan agar kualitas pembelajaran di sekolah bisa terus meningkat.”

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa evaluasi kinerja di SDMT Ponorogo dilakukan secara terbuka dan dijadikan sebagai bahan refleksi bersama dalam meningkatkan

⁸⁴ Lihat Transkrip Wawancara Nomor : 01/W/23-07/2025

⁸⁵ Lihat Transkrip Wawancara Nomor : 02/W/06-08/2025

kualitas pembelajaran. Guru tidak hanya dinilai, tetapi juga diberikan kesempatan untuk memperbaiki kekurangan yang masih dimiliki agar proses pembelajaran menjadi lebih efektif.

Pelaksanaan evaluasi kinerja tenaga pendidik di SDMT Ponorogo memberikan dampak yang cukup besar terhadap peningkatan mutu pembelajaran siswa. Melalui evaluasi yang dilakukan secara berkala, guru menjadi lebih memahami kekurangan dan kelemahan dalam proses pembelajaran sehingga dapat melakukan perbaikan terhadap metode mengajar, pengelolaan kelas, maupun strategi pembelajaran yang digunakan. Dengan demikian, proses pembelajaran menjadi lebih efektif dan mampu meningkatkan pemahaman serta hasil belajar peserta didik. Sesuai dengan yang dinyatakan Bapak Jainal bidin, M.Pd selaku kepala sekolah SDMT Ponorogo.⁸⁶

“Evaluasi kinerja tenaga pendidik berdampak pada peningkatan kualitas proses pembelajaran siswa. Melalui evaluasi tersebut, sekolah jadi tahu kekurangan dan kelebihan guru dalam mengajar, sehingga dapat dilakukan perbaikan pada proses pembelajaran.”

Kemudian pernyataan tersebut diperkuat lagi oleh Bapak Imam Saiful Bahri, M.Pd selaku tenaga pendidik di SDMT Ponorogo.⁸⁷

“menurut saya dampak dari hasil evaluasi ini cukup terasa karena sebagai guru jadi lebih memahami kekurangan dalam proses mengajar. Setelah evaluasi biasanya guru mencoba memperbaiki metode pembelajaran supaya siswa lebih aktif dan lebih mudah memahami apa yang kita sampaikan sebagai guru.”

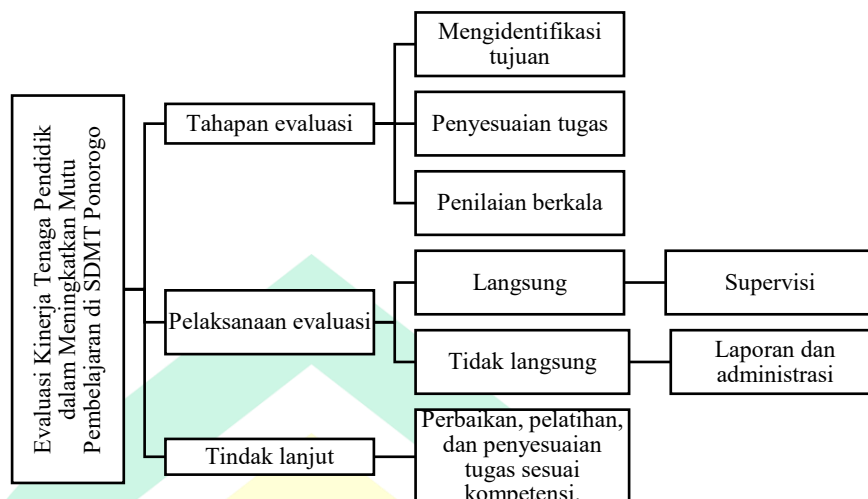
⁸⁶ Lihat Transkrip Wawancara Nomor : 01/W/23-07/2025

⁸⁷ Lihat Transkrip Wawancara Nomor : 02/W/06-08/2025

Selain memberikan dampak terhadap proses pembelajaran, hasil evaluasi kinerja tenaga pendidik di SDMT Ponorogo juga selalu ditindaklanjuti oleh sekolah melalui berbagai bentuk pembinaan dan pengembangan guru. Tindak lanjut tersebut dilakukan agar hasil evaluasi tidak hanya menjadi dokumen administratif, tetapi benar-benar digunakan sebagai dasar dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik. Bentuk tindak lanjut yang dilakukan sekolah antara lain berupa pembinaan, pendampingan, pelatihan lanjutan, hingga pemberian kesempatan kepada guru untuk mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi sesuai kebutuhan masing-masing.

Selain itu, hasil evaluasi juga dijadikan bahan pertimbangan dalam pembagian tugas guru pada tahun ajaran berikutnya. Guru yang dinilai memiliki kemampuan tertentu akan diberikan tanggung jawab yang sesuai dengan kompetensinya, sedangkan guru yang masih memiliki kekurangan akan diberikan pendampingan dan pelatihan tambahan agar dapat berkembang lebih baik.

Dengan demikian, evaluasi dan penilaian kinerja tenaga pendidik di SDMT Ponorogo bukan hanya sekedar rutinitas administratif, melainkan menjadi langkah nyata dalam menjaga dan meningkatkan kualitas pendidikan. Proses evaluasi yang dilakukan secara transparansi, musyawarah, serta ditindaklanjuti dengan pelatihan dan regulasi yang sesuai, menunjukkan bahwa sekolah benar – benar berkomitmen untuk mendukung pengembangan kompetensi tenaga pendidiknya.



Gambar 4.10 Evaluasi Kinerja Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran SDMT Ponorogo

Evaluasi kinerja tenaga pendidik di SDMT Ponorogo dilakukan sebagai upaya untuk meningkatkan mutu pembelajaran secara berkelanjutan. Evaluasi dimulai dengan menentukan tujuan yang jelas, menyesuaikan tugas dengan kemampuan dan tanggung jawab tenaga pendidik, serta melakukan penilaian secara berkala. Pelaksanaanya dilakukan melalui evaluasi langsung seperti supervise terhadap proses pembelajaran, dan evaluasi tidak langsung melalui laporan serta kelengkapan administrasi tenaga pendidik. Hasil evaluasi kemudian digunakan sebagai dasar untuk melakukan tindak lanjut, seperti memperbaiki kekurangan, memberikan pelatihan, dan menyesuaikan tugas dengan kompetensi yang dimiliki. Dengan demikian, evaluasi tidak hanya bertujuan untuk menilai kinerja tenaga pendidik, tetapi juga membantu meningkatkan kemampuan tenaga pendidik agar proses pembelajaran menjadi lebih baik dan sesuai dengan tujuan sekolah.

C. Pembahasan

1. Analisis Perencanaan Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di SDMT Ponorogo

Perencanaan rekrutmen dan seleksi merupakan tahap awal dalam proses pengadaan tenaga pendidik. Melalui tahapan ini, sekolah dapat menyesuaikan kebutuhan dengan kondisi yang ada sehingga tenaga pendidik yang direkrut benar-benar sesuai dengan standar yang diharapkan.

a. Analisis Perencanaan Tenaga Pendidik

Perencanaan tenaga pendidik di SDMT Ponorogo merupakan tahap fundamental dalam pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan secara sistematis melalui kegiatan musyawarah kerja (musyker) pada awal tahun ajaran baru. Berdasarkan data yang diperoleh, kegiatan ini tidak hanya menjadi forum evaluasi kondisi tenaga pendidik yang sudah ada, tetapi juga sebagai sarana untuk mengidentifikasi kebutuhan guru secara lebih komprehensif, baik dari segi jumlah, beban mengajar, maupun kompetensi dan potensi yang dimiliki.

Perencanaan tersebut menunjukkan bahwa SDMT Ponorogo tidak sekedar berorientasi pada pemenuhan kekurangan tenaga pendidik, tetapi juga mempertimbangkan kesesuaian antara kompetensi guru dengan kebutuhan pembelajaran serta program sekolah. Selain itu, adanya pemetaan bakat dan potensi guru juga menjadi indikasi bahwa sekolah berupaya mengoptimalkan peran

tenaga pendidik tidak hanya dalam kegiatan akademik, tetapi juga dalam mendukung program unggulan dan kegiatan non-akademik. Hal ini sejalan dengan teori yang saya ambil, yang menyatakan bahwa perencanaan tenaga pendidik merupakan proses strategis dalam menyiapkan dan mengembangkan sumber daya manusia untuk memenuhi kebutuhan jangka pendek maupun jangka panjang lembaga pendidikan. Melalui perencanaan yang matang, lembaga pendidikan dapat menyesuaikan kebutuhan tenaga pendidik dengan dinamika perkembangan kurikulum dan karakteristik peserta didik.⁸⁸

Berdasarkan hasil analisis diatas, dapat dilihat bahwa proses perencanaan tenaga pendidik di SDMT Ponorogo telah dilakukan secara terstruktur. Pelaksanaan musyawarah kerja sebagai langkah awal perencanaan mencerminkan adanya komitmen dari pihak sekolah untuk menyesuaikan kebutuhan guru dengan dinamika dan tuntutan pembelajaran yang terus berkembang. Langkah ini menjadi landasan penting dalam menyediakan tenaga pendidik yang tidak hanya memenuhi kuota, tetapi juga memiliki kualitas sesuai dengan kebutuhan sekolah.

b. Analisis Rekrutmen tenaga pendidik

Rekrutmen tenaga pendidik di SDMT Ponorogo dilaksanakan berdasarkan hasil perencanaan yang telah disusun sebelumnya, sehingga proses ini bersifat kebutuhan (*Need Based*)

⁸⁸ Al Ayubi, A. A., & Wibowo, U. B. (2020, February). Management of Educators and Education Personnel at SDN Potrojayan 3 Prambanan. In *3rd International Conference on Learning Innovation and Quality Education (ICLIQE 2019)* (pp. 114-122). Atlantis Press

Recruitment) dan tidak dilakukan secara acak. Berdasarkan paparan data, rekrutmen di SDMT Ponorogo dilakukan hampir setiap tahun, terutama untuk memenuhi kebutuhan tenaga pendidik di bidang akademik seiring dengan bertambahnya jumlah pendidik.

Dalam pelaksanaannya, SDMT Ponorogo telah menetapkan kriteria yang cukup jelas bagi calon tenaga pendidik, seperti memiliki nilai akademik atau IPK yang baik, kemampuan membaca Al-Qur'an, serta memiliki kompetensi atau keterampilan tertentu yang relevan dengan kebutuhan sekolah. Penetapan kriteria ini menunjukkan bahwa sekolah tidak hanya menekankan aspek akademik semata, tetapi juga memperhatikan aspek religious dan keterampilan pendukung lainnya. Hal tersebut sesuai dengan teori Siagian yang dikutip oleh Ayubi dan Wibowo. Teori tersebut menjelaskan bahwa rekrutmen merupakan proses untuk menarik sejumlah calon tenaga kerja yang memiliki potensi dan kualifikasi sesuai dengan kebutuhan organisasi.⁸⁹ Dalam konteks ini, SDMT Ponorogo telah menerapkan prinsip rekrutmen selektif dan terarah, karena proses pencarian calon tenaga pendidik dilakukan dengan mempertimbangkan standar tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya.

⁸⁹ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), dikutip dalam Ayubi dan Wibowo, "Tupoksi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan," *Jurnal Pendidikan* Vol 2, No.1 (2020), hlm 45.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen di SDMT Ponorogo telah berjalan secara efektif, karena mampu menjaring calon tenaga pendidik yang tidak hanya memenuhi persyaratan administrative, tetapi juga memiliki potensi untuk mendukung proses pembelajaran dan pengembangan peserta didik. Hal ini menjadi salah satu faktor penting dalam upaya peningkatan mutu pembelajaran di sekolah.

c. Analisis Seleksi Tenaga Pendidik

Seleksi tenaga pendidik di SDMT Ponorogo merupakan tahapan lanjutan setelah proses rekrutmen yang bertujuan untuk menentukan calon tenaga pendidik yang paling sesuai dengan kebutuhan sekolah. Berdasarkan data yang ada, proses seleksi dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu seleksi administrasi, wawancara, tes kemampuan keagamaan (membaca Al-Qur'an), serta praktik mengajar secara langsung di kelas dalam kurun waktu tertentu.

Tahapan seleksi yang berlapis ini menunjukkan bahwa SDMT ponorogo berupaya menilai calon tenaga pendidik secara menyeluruh, tidak hanya dari aspek kualifikasi akademik, tetapi juga dari aspek kepribadian, kemampuan komunikasi, wawasan keagamaan, serta keterampilan mengajar. Praktik mengajar menjadi salah satu tahap yang sangat penting, karena melalui kegiatan ini sekolah dapat mengamati secara langsung kemampuan calon guru dalam menyampaikan materi, mengelola

kelas, dan berinteraksi dengan peserta didik. Hal ini sejalan dengan pendapat Robert L. Mathis dan John H. Jackson yang dikutip oleh Ayubi dan Wibowo, menyatakan bahwa seleksi merupakan proses sistematis untuk memilih individu yang paling tepat dalam mengisi suatu posisi, dengan mempertimbangkan kesesuaian antara kualifikasi, kemampuan, dan kebutuhan organisasi. Dengan adanya proses seleksi yang komprehensif, lembaga Pendidikan dapat meminimalisir kesalahan dalam penempatan tenaga pendidik.⁹⁰

Berdasarkan analisis tersebut, dapat disimpulkan bahwa proses seleksi tenaga pendidik di SDMT Ponorogo telah dilakukan secara sistematis dan objektif. Tahapan seleksi yang lengkap, terutama adanya praktik mengajar, menjadi keunggulan dalam memastikan bahwa tenaga pendidik yang diterima benar-benar memiliki kompetensi dan kesiapan profesional. Hal ini tentu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan mutu pembelajaran, karena kualitas guru sangat berpengaruh terhadap keberhasilan proses pendidikan di kelas.

2. Analisis Pelatihan dan Pengembangan Tenaga Pendidik dalam meningkatkan Mutu Pembelajaran di SDMT Ponorogo

Pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik di SDMT Ponorogo menjadi salah satu program penting yang selalu

⁹⁰ Robert L. Mathis dan John H. Jackson, *Human Resource Management* (Mason: Cengage Learning, 2010), dikutip dalam Ayubi dan Wibowo, "Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan (Studi Kasus di Sekolah)," *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Vol 8 No.2 (2020), hlm 115.

diperhatikan oleh pihak sekolah. Setiap pelaksanaan pelatihan memiliki target capaian yang jelas, baik dalam hal peningkatan kompetensi maupun perbaikan kualitas pembelajaran.

a. Analisis Pelatihan Tenaga Pendidik

Pelatihan tenaga pendidik di SDMT Ponorogo merupakan upaya peningkatan kompetensi yang bersifat jangka pendek dan berorientasi pada penguatan keterampilan praktis dalam pembelajaran. Berdasarkan data yang diperoleh, pelatihan di SDMT Ponorogo dilaksanakan secara terencana dan berkelanjutan, baik melalui kegiatan internal sekolah (*In House Training*) maupun pelatihan eksternal yang diselenggarakan oleh dinas pendidikan atau lembaga lain. Bentuk pelatihan yang diberikan pun beragam, seperti workshop, pelatihan CM (*Classroom Management*), seminar, diklat, hingga program sertifikasi guru/PLPG.

Pelaksanaan pelatihan yang dilakukan secara rutin, bahkan dengan perencanaan yang dimulai jauh sebelum pelaksanaan, menunjukkan bahwa SDMT Ponorogo tidak menjadikan pelatihan sebagai kegiatan incidental, melainkan sebagai bagian dari program strategis sekolah. Selain itu, adanya kebijakan bahwa setiap tahun minimal terdapat guru yang mengikuti pelatihan untuk menunjukkan komitmen sekolah dalam memastikan pemerataan peningkatan kompetensi tenaga pendidik. Sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Werther dan Davis yang

dikutip dalam buku Laila Komariyah, menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses untuk meningkatkan keterampilan individu agar mampu melaksanakan pekerjaan secara lebih efektif. Menurut teori tersebut, terdapat beberapa tahapan penting yang harus dipersiapkan, yaitu analisis kebutuhan melalui *training need analysis*, penetapan tujuan, pelaksanaan program, dan evaluasi keberhasilan.⁹¹ Jika dibandingkan, mekanisme yang diterapkan di SDMT Ponorogo memiliki pola yang sama, mulai dari analisis kompetensi tenaga pendidik, penyusunan program, pelaksanaan terjadwal, hingga evaluasi secara berkala.

Dapat disimpulkan bahwa pelatihan tenaga pendidik di SDMT Ponorogo berperan penting dalam meningkatkan mutu pembelajaran. Hal ini terlihat jelas dalam praktik di SDMT Ponorogo, di mana pelatihan diawali dengan analisis kebutuhan kompetensi guru, kemudian dilanjutkan dengan penyusunan program yang relevan, pelaksanaan secara terjadwal, serta evaluasi hasil pelatihan. Pelatihan yang dilakukan tidak hanya berdampak pada peningkatan keterampilan mengajar, tetapi juga berkontribusi langsung terhadap peningkatan kualitas pembelajaran di kelas.

b. Analisis Pengembangan Tenaga Pendidik

Selain pelatihan, SDMT Ponorogo juga melaksanakan pengembangan tenaga pendidik yang berorientasi pada

⁹¹ Wiliam B. Werther dan Keith Davis, *Human Resources and Personnel Management* (New York: McGraw-Hill, 1996), dikutip dalam Laila komariyah *et al.*, *Manajemen Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan Abad 21* (Pacitan: CV.Kanaka Media, 2024), hlm 85.

peningkatan profesionalisme dalam jangka panjang. Pengembangan ini tidak hanya berfokus pada keterampilan teknis mengajar, tetapi juga pada pembentukan kualitas individu tenaga pendidik secara menyeluruh, termasuk kemampuan beradaptasi terhadap perubahan kurikulum, perkembangan teknologi, serta tuntutan dunia pendidikan yang semakin kompleks.

Berdasarkan data diatas, pengembangan tenaga pendidik dilakukan melalui berbagai kegiatan formal seperti sertifikasi guru/PLPG, seminar, diklat, serta program pembelajaran mendalam. Kegiatan ini dilaksanakan secara berkelanjutan dan disesuaikan dengan kebutuhan sekolah maupun tenaga pendidik itu sendiri. Adanya kebijakan bahwa setiap tahun terdapat guru yang diwajibkan mengikuti program pengembangan menunjukkan bahwa sekolah memiliki komitmen kuat dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia secara berkesinambungan. Hal ini sejalan dengan teori Werther dan Davis yang dikutip dalam buku Laila Komariyah, yang menjelaskan pengembangan tenaga pendidik merupakan proses jangka panjang yang bertujuan untuk mempersiapkan individu dalam menghadapi tuntutan pekerjaan di masa depan. Proses ini melibatkan tahapan yang sistematis, mulai dari identifikasi kebutuhan pengembangan, perencanaan program, pelaksanaan,

hingga evaluasi untuk melihat efektivitas program tersebut.⁹² SDMT Ponorogo menunjukkan kesesuaian dengan teori tersebut. Sekolah tidak hanya melaksanakan program pengembangan secara formalitas, tetapi benar-benar merancangya berdasarkan kebutuhan nyata, melaksanakan secara terjadwal, serta melakukan evaluasi secara berkala. Hal ini menjadi program pengembangan sebagai bagian dari strategi peningkatan mutu pendidikan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik di SDMT Ponorogo memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan mutu pembelajaran. Melalui program yang terencana, berkelanjutan, dan berbasis kebutuhan, tenaga pendidik tidak hanya mampu meningkatkan keterampilan mengajar, tetapi juga mengembangkan profesionalisme secara menyeluruh. Dampaknya, proses pembelajaran menjadi lebih efektif, inovatif, dan mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman.

3. Analisis Penilaian Kinerja Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di SDMT Ponorogo

Penilaian kinerja tenaga pendidik di SDMT Ponorogo dilakukan dengan memperhatikan beberapa aspek penting yang mencakup bidang akademik, manajerial, dan personal. Dalam bidang akademik, penilaian difokuskan pada penggunaan media pembelajaran, kemampuan *microteaching*, serta tingkat kehadiran tenaga pendidik.

⁹²William B. Werther dan Keith Davis, *Human Resources and Personnel Management* (New York: McGraw-Hill, 1996), dikutip dalam Laila komariyah *et al.*, *Manajemen Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan Abad 21* (Pacitan: CV.Kanaka Media, 2024), hlm 95.

Sementara dalam aspek manajerial, penilaian difokuskan pada kemampuan tenaga pendidik dalam mengelola tanggung jawab dan administrasi pembelajaran. Adapun aspek personal lebih fokus pada sikap, kedisiplinan, dan kepribadian tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya. Proses penilaian ini dilakukan secara rutin dan terjadwal dalam dua bentuk, yakni laporan penilaian setiap semester dan supervisi akademik satu kali dalam setahun. Hasil dari penilaian kinerja tersebut digunakan untuk mengidentifikasi kelebihan maupun kekurangan masing – masing tenaga pendidik. Kemudian bagi tenaga pendidik yang menunjukkan kinerja yang baik, pihak sekolah akan memberikan *reward* sebagai bentuk apresiasi. Melalui mekanisme ini, SDMT Ponorogo berupaya menjaga motivasi kerja tenaga pendidik sekaligus memastikan kualitas pembelajaran tetap optimal. Sejalan dengan pendapat Henry Simamora yang dikutip oleh Hisbul Muflihini, menyatakan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu pencapaian terhadap kondisi pekerjaan tertentu yang secara langsung tercermin dari output yang dihasilkan, baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Beliau juga menambahkan bahwa penilaian kinerja mencakup beberapa indikator seperti kepatuhan terhadap aturan, kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan minim kesalahan, serta perilaku dan sikap individu dalam melaksanakan tugas.⁹³ Berdasarkan teori tersebut, dapat dilihat bahwa penilaian kinerja di SDMT Ponorogo telah mengakomodasi seluruh aspek yang dikemukakan oleh

⁹³ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: STIE YKPN, 2004), dikutip dalam Hisbul Muflihini, “Kinerja Tenaga Pendidik Pascasertifikasi,” *Jurnal Pendidikan*, Vol 4 No.2 (2019), hlm 150.

Simamora. Sekolah tidak hanya menilai dari hasil akhir, tetapi juga memperhatikan proses kerja tenaga pendidik, mulai dari kedisiplinan, kemampuan mengajar, hingga tanggung jawab profesionalnya. Dengan demikian, pelaksanaan penilaian kinerja di SDMT Ponorogo telah mencerminkan praktik manajemen tenaga pendidik yang berbasis pada evaluasi kinerja secara komprehensif.

Dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja tenaga pendidik di SDMT Ponorogo telah dilakukan secara sistematis dan terarah. Kegiatan ini bukan hanya berfungsi sebagai alat kontrol terhadap pelaksanaan tugas tenaga pendidik, tetapi juga menjadi sarana pembinaan dan motivasi untuk meningkatkan profesionalitas mereka. Adanya sistem penilaian yang transparan, disertai pemberian *reward* bagi tenaga pendidik berprestasi, menunjukkan bahwa SDMT Ponorogo telah berupaya menciptakan budaya kerja yang kompetitif sekaligus konstruktif. Dengan demikian, penilaian kinerja tenaga pendidik terbukti memiliki peran penting dalam menjaga dan meningkatkan mutu pembelajaran di sekolah, karena melalui proses ini sekolah dapat terus memperbaiki kualitas pengajaran sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan pendidikan.

4. Analisis Evaluasi Kinerja Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di SDMT Ponorogo

Evaluasi kinerja tenaga pendidik di SDMT Ponorogo dilaksanakan sebagai upaya untuk mengetahui sejauh mana keberhasilan dan pencapaian hasil kinerja tenaga pendidik dalam

menjalankan tugasnya. Proses evaluasi ini dilakukan secara sistematis melalui beberapa tahapan. Pertama, kepala sekolah mengidentifikasi tujuan evaluasi, misalnya untuk menilai kemampuan tenaga pendidik dalam mengajar, mengelola kelas, atau menjalankan tugas manajerialnya. Kedua, memastikan bahwa tenaga pendidik memperoleh tanggung jawab yang sesuai dengan kompetensi an bidang keahliannya. Ketiga, memantau pelaksanaan program kerja tenaga pendidik agar sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan. Keempat, melakukan penilaian secara berkala baik melalui laporan tertulis maupun hasil supervise akademik. Proses evaluasi di SDMT Ponorogo dilaksanakan secara musyawarah dan terbuka, sehingga para tenaga pendidik dapat memahami hasil serta arah perbaikan yang perlu dilakukan kedepannya. Evaluasi kinerja ini menjadi bukti nyata komitmen sekolah dalam menjaga dan meningkatkan mutu pembelajaran secara berkelanjutan.

Temuan tersebut sejalan dengan pendapat Jost L Rumampuk yang dikutip Siti Nurul Istiqomah, yang menjelaskan bahwa kegiatan evaluasi dapat dilakukan melalui dua cara, yaitu secara langsung dan tidak langsung. Evaluasi langsung dilakukan dengan turun ke lapangan, seperti melalui observasi kelas ataupun pertemuan tatap muka dengan tenaga pendidik. Sedangkan evaluasi tidak langsung dapat dilakukan melalui pengisian instrument penilaian, analisis

laporan tertulis, atau peninjauan hasil kerja.⁹⁴ Jika dikaitkan dengan penelitian yang dilakukan di SDMT Ponorogo, kedua pendekatan ini telah diterapkan secara terpadu di SDMT Ponorogo. Evaluasi langsung tampak dalam kegiatan supervisi akademik, sedangkan evaluasi tidak langsung terlihat dari penilaian laporan kinerja dan administrasi tenaga pendidik. Hal ini menunjukkan bahwa sistem evaluasi yang diterapkan di SDMT Ponorogo sudah mencerminkan prinsip evaluasi profesional yang objektif dan menyeluruh.

Dapat disimpulkan bahwa evaluasi kinerja tenaga pendidik berperan penting dalam meningkatkan mutu pembelajaran. Melalui proses evaluasi yang terencana, transparan, dan melibatkan tenaga pendidik secara langsung, sekolah mampu menilai sejauh mana kinerja tenaga pendidik telah memenuhi standar yang ditetapkan. Selain itu, hasil evaluasi kinerja juga dijadikan dasar untuk melakukan tindak lanjut, seperti pemberian pelatihan tambahan atau penyesuaian tugas sesuai dengan kompetensi tenaga pendidik. Dengan demikian, evaluasi kinerja di SDMT Ponorogo tidak hanya berfungsi sebagai alat penilaian, tetapi juga sebagai sarana pembinaan dan peningkatan profesionalisme tenaga pendidik agar mutu pembelajaran di sekolah tetap terjaga dan terus berkembang.

⁹⁴ Jost L. Rumampuk, *Evaluasi Pendidikan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 1988), dikutip dalam Siti Nurul Istiqomah *et al.*, "Evaluasi Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan di MAN 1 Ponorogo," *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, Vol 6 No.1 (2025), hlm 44.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah peneliti lakukan mengenai manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pembelajaran di SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo (SDMT):

1. Perencanaan rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di SDMT Ponorogo telah dilakukan secara terarah dan sistematis. Proses diawali dengan musyawarah kerja (musyker) untuk mengidentifikasi kebutuhan tenaga pendidik berdasarkan perkembangan sekolah dan tuntutan pembelajaran. Selanjutnya, rekrutmen dilaksanakan melalui tahapan administratif, wawancara, tes kompetensi, dan penilaian khusus yang relevan dengan bidang yang dibutuhkan. Hal ini menunjukkan bahwa SDMT Ponorogo tidak hanya menekankan pemenuhan jumlah guru, tetapi juga memperhatikan kualitas, kompetensi, dan integritas calon pendidik. Strategi ini menjadi bagian penting dalam upaya meningkatkan mutu pembelajaran secara berkelanjutan.
2. Pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik di SDMT Ponorogo dilaksanakan secara terencana dan berkesinambungan. Proses ini dimulai dari analisis kebutuhan kompetensi tenaga pendidik, penyusunan program pelatihan dan pengembangan secara rutin, hingga evaluasi hasil pelatihan. Bentuk pelatihan di SDMT Ponorogo beragam, baik internal maupun eksternal, yang memberikan

kesempatan kepada tenaga pendidik untuk terus mengembangkan diri. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan bukan sekedar formalitas, melainkan strategi penting sekolah dalam meningkatkan kapasitas professional tenaga pendidik. Dengan pendekatan ini, tenaga pendidik menjadi lebih siap menghadapi perubahan kurikulum dan dinamika pembelajaran, sehingga berdampak langsung pada peningkatan mutu pembelajaran dan pendidikan.

3. Penilaian kinerja tenaga pendidik di SDMT Ponorogo dilakukan secara sistematis dan mencakup tiga aspek utama yaitu akademik, manajerial, dan personal. Penilaian ini dilaksanakan melalui laporan semester dan supervise rutin, yang bertujuan untuk mengidentifikasi kelebihan serta area perbaikan setiap tenaga pendidik. Selain sebagai alat control, penilaian ini juga menjadi sarana pembinaan dan motivasi, karena diikuti dengan pemberian apresiasi bagi tenaga pendidik berprestasi. Melalui pendekatan ini, SDMT Ponorogo membangun budaya kerja yang kompetitif sekaligus suportif, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kualitas pembelajaran di sekolah.
4. Evaluasi kinerja tenaga pendidik di SDMT Ponorogo dilakukan secara menyeluruh melalui berbagai tahapan, mulai dari penentuan tujuan evaluasi, pemantauan pelaksanaan tugas, hingga penilaian berbasis supervisi dan laporan kinerja. Evaluasi ini menggabungkan metode langsung dan tidak langsung, serta dilaksanakan secara terbuka agar tenaga pendidik memahami hasil dan arah pengembangan yang

dibutuhkan. Dengan adanya sistem evaluasi yang objektif dan transparan, sekolah mampu melakukan tindak lanjut yang tepat, seperti pelatihan tambahan atau penyesuaian tugas. Evaluasi ini menjadi instrument penting dalam menjaga profesionalisme tenaga pendidik dan meningkatkan mutu pembelajaran secara berkelanjutan.

B. Saran

1. Bagi Kepala Sekolah SDMT Ponorogo

Dalam mempertahankan dan meningkatkan sistem perencanaan rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik yang sudah berjalan dengan baik, disarankan untuk tetap mengutamakan kualitas dan kompetensi calon pendidik. Selain itu, program pelatihan dan pengembangan harus dijalankan secara rutin dan berkesinambungan, disertai evaluasi yang efektif agar kualitas pembelajaran semakin meningkat. Kepala sekolah juga perlu menjaga transparansi dan konsistensi dalam pelaksanaan penilaian dan evaluasi kinerja tenaga pendidik, serta memberikan penghargaan yang layak untuk memotivasi tenaga pendidik agar semakin professional. Komunikasi dan musyawarah yang terbuka antara pihak sekolah dan guru juga perlu terus difasilitasi untuk memastikan hasil evaluasi agar dapat dijadikan dasar perbaikan yang tepat.

2. Bagi Tenaga Pendidik atau Guru SDMT Ponorogo

Tenaga pendidik diharapkan selalu aktif mengikuti pelatihan dan pengembangan yang disediakan oleh sekolah maupun Lembaga

lain untuk meningkatkan kemampuan dan profesionalisme mereka. Selain itu, tenaga pendidik perlu memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi kinerja sebagai bahan intropeksi untuk terus memperbaiki kualitas pembelajaran yang diberikan. Menjaga sikap disiplin, integritas, dan dedikasi dalam melaksanakan tugas menjadi hal yang penting agar dapat memberikan kontribusi maksimal dalam mewujudkan mutu pendidikan yang lebih baik di SDMT Ponorogo.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti mengakui keterbatasannya dalam melakukan penelitian ini dan masih banyak kekurangannya. Bahwa hasil penelitian ini belum luas dan mendetail mengenai manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pembelajaran. Diharapkan hasil penelitian ini dapat dikembangkan dengan pembahasan yang lebih detail lagi kedepannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afridoni, A., A. Afriza, & T. Andriani. "Standar Kompetensi Tenaga Pendidik dan Usaha Peningkatannya." *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7, no.1 (2023), 198-203.
- Al Ayubi, A. A., & U. B. Wibowo. "Management of Educators and Education Personnel at SDN Potrojayan 3 Prambanan." In *3rd International Conference on Learning Innovation and Quality Education (ICLIQE 2019)*, 114-122. Paris: Atlantis Press, 2020.
- Al-Asqalani, Ibnu Hajar. *Fath al-Bari Syarh Shahih al-Bukhari*. Kairo: Dar al-Hadist, 2004.
- Ambarwati, M. A. *Metode Penelitian Kualitatif*. CV Al Qalam Media Lestari, 2022.
- Arifin, Imanul dan Giana Hadi W. *Membuka Cakrawala Ekonomi*. Bandung: PT. Setia Purna Inves, 2007.
- Arifin, Z. *Metode Penelitian*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008.
- Asrohah, H. *Manajemen Mutu Pendidikan: Teori dan Implementasinya Pada Satuan Pendidikan*. Jakarta: Academia Publication, 2024.
- Ayudia, I., A. Darwiyanti, D. Purnomo, E. F. Hamda, A. Rosyid, H. N. Azizah, et al., *Manajemen Pendidikan*. Tangerang: Sada Kurnia Pustaka, 2022.
- Azizah, L., & S. Witri. "Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Penerapan Total Quality Management dalam Program Akreditasi Sekolah." *Dawuh Guru: Jurnal Pendidikan MI/SD*, 1 no. 1 (2021): 69-78.
- Azman, N. *Kamus Standar Bahasa Indonesia*. Bandung: Fokusmedia, 2013.
- Fathoni, A. *Metodelogi Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Fiandi, A. "Implementasi Standar Mutu dan Sasaran Mutu Pada Lembaga Pendidikan." *EduTeach: Jurnal Edukasi dan Teknologi Pembelajaran*, 4, no.1 (2023): 34-40.
- Fitrah, M., Luthfiah. *Metodologi Penelitian: Penelitian Kualitatif, Tindakan Kelas & Studi Kasus*. Sukabumi: CV Jejak (Jejak Publisher), 2017.
- Hasan. A. S. "Pendidikan Berkualitas untuk Indonesia Cerdas Bukan Cemas." *GuruInovatif.id*. <https://guruinovatif.id/artikel/pendidikan-berkualitas-untuk-indonesia-cerdas-bukan-cemas>, diakses pada tanggal 15 Oktober 2026.
- Istiqomah, S. N., F. A. Yahya, & A. Haq. "Evaluasi Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan di MAN 1 Ponorogo." *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 6 no.1(2025): 37-52.
- Komariyah, L., et al., *Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Abad 21*. Sleman: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini. 2021.
- Kuntoro, A. T. "Manajemen Mutu Pendidikan Islam." *Jurnal Kependidikan*, 7 no.1 92019): 84-97.

- Mardawani. *Praktis Penelitian Kualitatif Teori Dasar dan Analisis Data dalam Perspektif Kualitatif*. Yogyakarta: Deepublish, 2020.
- Miles, Matthew B., A. Michael Huberman, dan Johnny Saldana. *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook and The Coding Manual for Qualitative Researchers*. Edisi ke-3. Diterjemahkan oleh Tjetjep Rohindi Rohidi. Jakarta: UI Press, 2014.
- Mubarok, Setio. *Pengembangan Mutu Pendidik dan Kependidikan*. Solok: Insan Cendekia Mandiri, 2022.
- Muflihin, H. "Kinerja Tenaga Pendidik Pascasertifikasi." *Edukasia Islamika*, 10 no.2 (2012): 70219.
- Munte, E. D et al., *Prinsip-Prinsip Dasar Teori dan Praktik*. Yogyakarta: YPAD Penerbit, 2024.
- Nartin, et al., *Metode Penelitian Kualitatif*. Solok: Cendikia Mulia Mandiri, 2024.
- Octaviani, Rika, dan Elma Sutriani. "Analisis Data dan Pengecekan Keabsahan Data." Makalah Resume, STAIN Sorong, 2019.
- Pramiyati, T., J. Jayanta, dan Y. Yulnelly, Y. "Peran Data Primer Pada Pembentukan Skema Konseptual yang Faktual (Studi Kasus: Skema Konseptual Basisdata Simbumil)." *Simetris: Jurnal Teknik Mesin, Elektro dan Ilmu Komputer*, 8 no.2 (2017): 679-686.
- Purnama, Nursya'bani. "Tinjauan Kritis Terhadap Implementasi ISO 9000." *Jurnal Siasat Bisnis*, 2, no.10 (2005): 163-78.
- Rachmandhani, Muh Shulthon, & Mukhibat. "Model Kebijakan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SD Muhammadiyah 1 Ponorogo." *Edukasia: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 1 no.1 (2020): 40-54.
- Rahardjo, Mudjia. *Metode Pengumpulan Data Penelitian Kualitatif*. Malang: UIN Maliki Press, 2011.
- _____. *Triangulasi dalam Penelitian Kualitatif*. Malang: UIN Maliki Press, 2010.
- Republik Indonesia. *Undang-Undang Nomer 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen*. <https://jdih.usu.ac.id/phocadownload/userupload/Undang-Undang/UU%2014-2005%20Guru%20dan%20Dosen.pdf>, diakses pada 14 November 2024.
- Runtu, Paramita Susanti, dan Rieneke Ryke Kalalo. *Kompetensi Guru dalam Peningkatan Prestasi Belajar Siswa Pada Masa Pndemi Covid-19*. Pekalongan: Penerbit NEM, 2021.
- Rusman. *Model-Model Pembelajaran*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012.
- Sa'adah, L., & M. J. S. Maksum. *Balanced Scorecard Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish, 2018.
- Salam, Safrin, Nurwita Ismail et al., *Perkembangan Filsafat Hukum Kontemporer*. Sidoarjo: Zifatama Jawara, 2020.
- Saleh Sirajudin. *Analisis Data Kualitatif*. Bandung: Pustaka Ramadhan, 2017.
- Salim, H. *Penelitian Pendidikan: Metode, Pendekatan, dan Jenis*. Jakarta: Kencana, 2019.

- Sanjaya, Wina. *Kurikulum dan Pembelajaran*. Jakarta: Prenada Media Group, 2008.
- Sarosa, Samiaji. *Analisis Data Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: PT Kanisius, 2021.
- Sentryo, I., R. Werdiningsih *et al.*, “Strategi Inovasi dalam Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan.” Dalam *Judul Buku Kumpulan/Bunga Rampai*, 20-21. Solok: Yayasan Cendikia Mulia Mandiri, 2024.
- Septiani, S., A. E. Surachman *et al.*, *Manajemen Mutu Pendidikan*. Sukabumi: Sada Kurnia Pustaka, 2023.
- Sisca. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Yayasan Kita Menulis, 2020.
- Sjahrial, Dermawan, & Djahotman Purba. *Akuntansi Manajemen*. Edisi ke-2. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2017.
- Sukatin, F. D. Kristi, J. N. Putri, & G. Anjari. “Manajemen Tenaga Pendidik Dan Tenaga Kependidikan.” *Jurnal Manajemen dan Pendidikan Agama Islam*, 2 no.5 (2024): 231-237.
- Susanti, H. “Manajemen Pendidikan, Tenaga Kependidikan, Standar Pendidik, dan Mutu Pendidikan.” *Asatiza: Jurnal Pendidikan*, 2no.1 (2021): 33-48.
- Susanto, Ahmad. *Konsep, Strategi, dan Implementasi Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Jakarta: Prenada Media, 2016.
- Syahputri, A. Z., F. Della Fallenia, & R. Syafitri. “Kerangka Berfikir Penelitian Kuantitatif.” *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Pengajaran*, 2 no. 1 (2023): 160-166.
- Triharso, Aricat. *Pengantar MSDM 4.0*. Yogyakarta: CV Cakrawala Satria Mandiri, 2020.
- Utami, Sri. “Meningkatkan Mutu Pendidikan Indonesia Melalui Peningkatan Kualitas Personal, Profesional, dan Strategi Rekrutmen Guru. Dalam *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan FKIP*, 2 no.1 (2019): 518-527.
- Wakarmamu, Thonce. “Metode Penelitian Kualitatif.” *Jurnal Administrasi Publik*, 13 no.1 (2022): 45-58.
- Wardana, H., M. Saihu., & A. Shunhaji. “Peningkatan Mutu Pembelajaran Melalui Total Quality Management di SMA Darul Muqorrobin Kota Tangerang.” *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 4 no.8 (2023): 92-780.
- Warisno, Andi. “Konsep mutu pembelajaran dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.” *Attractive: Innovative Education Journal*, 4 no.1(2022): 310-322.
- Yanti, H., & S. Syahrani. “Standar Bagi Pendidik dalam Standar Nasional Pendidikan Indonesia”. *Adiba: Journal of Education*, 1 no.1 (2021): 61-68.
- Yunus, Rahmatullah Rusli. *Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan: Pengertian, Lembaga, Sistem, Proses*. Diedit oleh Muhaemin. Bandung: Windina Bhakti Persada, 2003.



Lampiran 01**Instrumen Penelitian**

**MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK DALAM MENINGKATKAN
MUTU PEMBELAJARAN DI SD MUHAMMADIYAH TERPADU
(SDMT) PONOROGO**

A. WAWANCARA

1. Perencanaan, rekrutmen, dan seleksi tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pembelajaran.

a. Kepala Sekolah

- 1) Kapan sekolah mulai menyusun perencanaan tenaga pendidik?
- 2) Bagaimana langkah yang dilakukan sekolah dalam menginformasikan kebutuhan tenaga pendidik baru?
- 3) Apa ada kriteria utama dalam memilih tenaga pendidik baru di sekolah ini?
- 4) Siapa saja yang terlibat dalam proses perencanaan hingga seleksi calon tenaga pendidik baru ini?
- 5) Bagaimana tahapan proses rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik baru dilaksanakan di sekolah ini?

b. Tenaga Pendidik (Guru)

- 1) Kapan sekolah mulai menyusun perencanaan tenaga pendidik?
- 2) Bagaimana langkah yang dilakukan sekolah dalam menginformasikan kebutuhan tenaga pendidik baru?
- 3) Apa ada kriteria utama dalam memilih tenaga pendidik baru di sekolah ini?
- 4) Siapa saja yang terlibat dalam proses perencanaan hingga seleksi calon tenaga pendidik baru ini?
- 5) Bagaimana tahapan proses rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik baru dilaksanakan di sekolah ini?

2. Pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pembelajaran.

- a. **Kepala Sekolah**

- 1) Kapan pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik dilakukan? sudah terjadwal atau tidak?
 - 2) Apa saja jenis pelatihan dan pengembangan yang diberikan sekolah untuk tenaga pendidik?
 - 3) Siapa saja yang terlibat dalam penyelenggaraan pelatihan dan pengembangan ini? dan dimana pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik tersebut dilaksanakan?
 - 4) Apakah pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik tersebut nantinya akan dievaluasi dan ditindak lanjuti?

- b. **Tenaga Pendidik (Guru)**

- 1.) Kapan pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik dilakukan? sudah terjadwal atau tidak?
 - 2.) Apa saja jenis pelatihan dan pengembangan yang diberikan sekolah untuk tenaga pendidik?
 - 3.) Siapa saja yang terlibat dalam penyelenggaraan pelatihan dan pengembangan ini? dan dimana pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik tersebut dilaksanakan?
 - 4.) Apakah pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik tersebut nantinya akan dievaluasi dan ditindaklanjuti?

3. Penilaian kinerja tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pembelajaran.

- a. **Kepala Sekolah**

- 1) Apa saja aspek yang dinilai dalam kinerja tenaga pendidik?
 - 2) Kapan penilaian kinerja tenaga pendidik ini dilakukan? apakah rutin setiap tahun? atau sudah ada jadwalnya?
 - 3) Bagaimana proses penilaian kinerja tenaga pendidik sekolah ini dilakukan? apakah melalui observasi kelas, dokumen atau instrument lainnya?

- 4) Apa yang dilakukan sekolah apabila terdapat nilai kinerja tenaga pendidiknya yang dianggap kurang?

b. Tenaga Pendidik (Guru)

- 1) Apa saja aspek yang dinilai dalam kinerja tenaga pendidik?
 - 2) Kapan penilaian kinerja tenaga pendidik ini dilakukan? apakah rutin setiap tahun? atau sudah ada jadwalnya?
 - 3) Bagaimana proses penilaian kinerja tenaga pendidik sekolah ini dilakukan? apakah melalui observasi kelas, dokumen atau instrument lainnya?
 - 4) Apa yang dilakukan sekolah apabila terdapat nilai kinerja tenaga pendidiknya yang dianggap kurang?
4. Evaluasi kinerja tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pembelajaran.

a. Kepala Sekolah

- 1) Bagaimana dampak dari evaluasi kinerja tenaga terhadap proses pembelajaran siswa?
- 2) Bagaimana bentuk tindak lanjut sekolah terhadap hasil evaluasi kinerja tenaga pendidik?
- 3) Seperti apa proses dilakukannya evaluasi kinerja tenaga pendidik ini?

b. Tenaga Pendidik (Guru)

- 1) Bagaimana dampak dari evaluasi kinerja tenaga terhadap proses pembelajaran siswa?
- 2) Bagaimana bentuk tindak lanjut sekolah terhadap hasil evaluasi kinerja tenaga pendidik?
- 3) Seperti apa proses dilakukannya evaluasi kinerja tenaga pendidik ini?

B. OBSERVASI

1. Suasana pembelajaran di kelas, meliputi kegiatan belajar mengajar, metode pembelajaran, serta interaksi antara guru dan siswa.
2. Interaksi warga sekolah, meliputi hubungan antara guru, siswa, dan tenaga kependidikan serta lingkungan sosial di sekolah.

3. Kedisiplinan dan keterlibatan guru, meliputi kehadiran, pelaksanaan pembelajaran, serta partisipasi dalam kegiatan sekolah.
4. Kondisi sarana dan prasarana sekolah, meliputi gedung, fasilitas, kebersihan, dan kenyamanan belajar.
5. Budaya dan kebiasaan sekolah, seperti budaya salam, disiplin, religious, dan tata tertib sekolah.
6. Kegiatan siswa di luar kelas, serta keterlibatan guru sebagai pembina atau pendamping kegiatan.

C. DOKUMENTASI

1. Pengumuman atau informasi perekrutan calon tenaga pendidik baru
2. Foto kegiatan pelatihan dan pengembangan guru.
3. Kegiatan belajar mengajar di kelas.
4. Kondisi sarana prasarana sekolah
5. Kegiatan ekstrakurikuler dan jadwal ekstrakurikuler.
6. Dokumen data profil SDMT Ponorogo.

Lampiran 02**Transkrip Observasi, Wawancara dan Dokumentasi**

**TRANSKRIP WAWANCARA
DESKRIPSI KEGIATAN PENGUMPULAN DATA
MELALUI WAWANCARA**

Nomor Wawancara : 01/W/23/07/2025
 Nama Informan : Jainal Abidin, M.Pd
 Identitas Informan : Kepala sekolah SDMT Ponorogo
 Hari/Tanggal : Rabu/23 Juli 2025
 Waktu Wawancara : 7.30-8.30 WIB

Perencanaan rekrutmen, dan seleksi tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pembelajaran.	
Peneliti	Kapan sekolah mulai menyusun perencanaan tenaga pendidik?
Informan	Diawal tahun ajaran baru SDMT Ponorogo membentuk musyker, yang dimana dalam musyker tersebut tim/pimpinan melakukan pengidentifikasian terhadap calon tenaga pendidik. Setelah melakukan pengidentifikasian kualifikasi calon tenaga pendidik, kemudian melakukan pengkelompokkan sesuai dengan bidang kompetensinya masing – masing.
Peneliti	Bagaimana langkah yang dilakukan sekolah dalam menginformasikan kebutuhan tenaga pendidik baru?
Informan	Langkah yang dilakukan sekolah dalam menginformasikan kebutuhan tenaga pendidik baru yaitu melalui penyebaran informasi secara resmi. Informasi tersebut disampaikan melalui website sekolah, akun media sosial resmi sekolah, serta media komunikasi lainnya yang dimiliki sekolah. Setelah informasi disebarkan, pelamar yang berminat akan mengikuti proses selanjutnya, yaitu seleksi yang telah ditentukan oleh pihak sekolah. Hasil seleksi kemudian diumumkan kembali melalui grub whatsapp/akun resmi sekolah sebagai bentuk tindak lanjut dari proses rekrutmen.
Peneliti	Apa ada kriteria utama dalam memilih tenaga pendidik baru di sekolah ini?
Informan	Di sekolah ini tentu memiliki kriteria khusus dalam memilih calon tenaga pendidik baru, sebagaimana pada umumnya sekolah lainnya. Kriteria tersebut disesuaikan dengan kebutuhan sekolah. Di SDMT Ponorogo, calon tenaga pendidik diharapkan memiliki nilai akademik yang baik, memiliki kompetensi di bidang keagamaan seperti kemampuan membaca Al-Qur'an, serta memiliki keterampilan atau bakat tertentu. Hal ini dikarenakan sekolah berorientasi pada pembentukan siswa yang berkarakter dan berprestasi.
Peneliti	Siapa saja yang terlibat dalam proses perencanaan hingga seleksi

	calon tenaga pendidik baru ini?
Informan	Adapun yang terlibat dalam proses ini yaitu kepala sekolah, tim manajemen, dan guru senior. Kepala sekolah disini berperan dalam pengambilan Keputusan, tim manajemen membantu dalam koordinasi dan pelaksanaan administrasi, sedangkan guru senior dilibatkan untuk memberikan pertimbangan dalam menilai calon tenaga pendidik yang akan direkrut.
Peneliti	Bagaimana tahapan proses rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik baru dilaksanakan di sekolah ini?
Informan	Langkah-langkah yang dilakukan sekolah dalam pengrekrutan dan seleksi tenaga pendidik baru di SDMT Ponorogo ini diawali dengan pemeriksaan kelengkapan persyaratan akademik yang telah diajukan oleh pelamar. Setelah itu, pelamar yang memenuhi syarat administrasi akan mengikuti tahap wawancara. Pada tahap ini, sekolah nantinya akan menggali berbagai aspek seperti talent yang dimiliki, pengalaman mengajar, serta wawasan keagamaan calon tenaga pendidik. Selanjutnya, pelamar juga mengikuti tes kemampuan membaca Al-Qur'an serta tes keagamaan lainnya untuk menilai kompetensi dasar keagamaan. Kemudian calon tenaga pendidik yang lolos akan mengikuti praktik mengajar selama kurang lebih 2 sampai 3 minggu sebagai bentuk penilaian langsung terhadap kemampuan mengajar di kelas.
Pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pembelajaran	
Peneliti	Kapan pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik dilakukan? Sudah terjadwal atau tidak?
Informan	Pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik di SDMT Ponorogo ini sudah terjadwal. Kegiatan pelatihan biasanya dilaksanakan sekitar 6 bulan sekali atau dapat lebih sering, tergantung pada program dari dinas maupun kesempatan yang tersedia. Sedangkan untuk kegiatan pengembangan tenaga pendidik umumnya dilakukan 1 kali dalam 1 tahun ajaran. Dalam pelaksanaannya, dari sekolah memastikan bahwa dalam setiap tahun ajaran terdapat minimal 1 guru yang dijadwalkan untuk mengikuti kegiatan pengembangan tersebut sebagai bagian dari peningkatan kompetensi pendidik.
Peneliti	Apa saja jenis pelatihan dan pengembangan yang diberikan sekolah untuk tenaga pendidik?
Informan	Jenis pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik di sekolah ini mencakup kegiatan dari dinas Pendidikan maupun dari pihak sekolah. Pelatihan dari dinas biasanya berupa PLPG, diklat, serta seminar-seminar peningkatan kompetensi guru. Sedangkan yang dari pihak sekolah biasanya meliputi workshop, <i>Classroom Management</i> , <i>excellent Service</i> , pembelajaran mendalam sampai ke sertifikasi guru. Adapun untuk pengembangan tenaga pendidik, biasanya kegiatannya hampir serupa dengan pelatihan-pelatihan tersebut, namun lebih difokuskan pada peningkatan profesionalisme dan kualitas guru dalam jangka waktu panjang.

	Contohnya seperti pelatihan berkelanjutan berbasis kompetensi, penguatan pembelajaran mendalam, serta program peningkatan kinerja guru yang dilakukan melalui diklat lanjutan atau pelatihan khusus.
Peneliti	Siapa saja yang terlibat dalam penyelenggaraan pelatihan dan pengembangan di sekolah ini? dan dimana pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik tersebut dilaksanakan?
Informan	Pihak yang terlibat dalam penyelenggaraan pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik di SDMT Ponorogo ini biasanya ada kepala sekolah, tim manajemen, serta lembaga pembinaan dan pengembangan. Pihak-pihak tersebut bekerja sama dalam merencanakan, mengoordinasikan, dan memastikan pelaksanaan kegiatan pelatihan dan pengembangan ini berjalan dengan baik sesuai kebutuhan sekolah. Untuk Lokasi pelaksanaannya tidak selalu di satu tempat tertentu. Kegiatannya dapat dilaksanakan di lingkungan sekolah, seperti workshop atau pelatihan rutin lainnya. Selain itu, ada juga yang dilaksanakan di luar sekolah, misalnya di tempat yang diselenggarakan oleh dinas pendidikan atau lembaga terkait, tergantung jenis kegiatan dan penyelenggaranya.
Peneliti	Apakah pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik tersebut nantinya akan dievaluasi dan ditindak lanjuti?
Informan	Pelatihan dan pengembangan yang telah dilaksanakan selalu dilakukan evaluasi dan tindak lanjut. Evaluasi disini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana perkembangan guru setelah mengikuti kegiatan pelatihan maupun pengembangan yang diberikan. Melalui proses tersebut, nantinya pihak sekolah dapat menilai peningkatan kompetensi guru secara lebih terukur. Kemudian hasil dari evaluasi tersebut dijadikan dasar untuk tindak lanjut berikutnya, seperti menentukan guru mana yang masih perlu diberikan pelatihan lanjutan serta jenis pelatihan yang dibutuhkan. Dengan demikian, pengembangan tenaga pendidik dapat dilakukan secara lebih tepat sasaran dan sesuai dengan kebutuhan sekolah.
Penilaian kinerja tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pembelajaran	
Peneliti	Apa saja aspek yang dinilai dalam kinerja tenaga pendidik?
Informan	Dalam bidang akademik, penilaiannya dilakukan melalui bagaimana metode pengajaran yang digunakan, bagaimana kemampuan microteachingnya, bagaimana kontribusi tenaga pendidik tersebut dalam kegiatan pembelajaran, serta kedisiplinan dan kehadiran dalam menjalankan tugasnya. Jika dilihat dari bidang manajerial, hal yang perlu dinilai yaitu bagaimana kemampuan guru dalam mengelola dan menjalankan tanggung jawab yang diberikan oleh sekolah. Bagaimana pelaksanaan tugas, keterlibatan dalam kegiatan sekolah, hingga capaian atau prestasi siswa berhasil diraih. Selain itu sikap dan kepribadian guru juga dinilai, seperti apa etika, tanggung jawab, kedisiplinan, dan kemampuan bekerja sama, serta sikap profesional guru tersebut dalam menjalankan tugasnya.

Peneliti	Kapan penilaian kinerja tenaga pendidik ini dilakukan? Apakah rutin setiap tahun? Atau sudah ada jadwalnya?
Informan	Penilaian kinerja tenaga pendidik dilakukan secara rutin. Setiap semester, guru akan diberikan tugas untuk menyusun laporan terkait pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya selama proses pembelajaran. Laporan tersebut biasanya mencakup modul ajar, RPP, bahan ajar, penilaian hasil belajar siswa, serta kontribusi guru dalam kegiatan sekolah. Selain itu, sekolah juga melaksanakan supervise 1 kali dalam setahun untuk menilai kinerja guru secara lebih menyeluruh, baik dari aspek pembelajar maupun pelaksanaan tugas lainnya. Dengan adanya penilaian secara berkala tersebut, sekolah dapat memantau perkembangan dan kualitas kinerja tenaga pendidik dari waktu ke waktu.
Peneliti	Bagaimana proses penilaian kinerja tenaga pendidik sekolah ini dilakukan? Apakah melalui observasi kelas, dokumen atau instrument lainnya?
Informan	Proses penilaian kinerja tenaga pendidik dilakukan melalui observasi kelas, penilaian dokumen, dan supervise. Observasi kelas dilakukan yaitu untuk mengamati langsung proses pembelajaran di kelas. Kemudian penilaian dilakukan melalui dokumen atau laporan guru yang dikerjakan selama 1 semester. Proses ini juga dilengkapi dengan supervise untuk melihat kinerja guru secara lebih menyeluruh.
Peneliti	Apa saja yang dilakukan sekolah apabila terdapat nilai kinerja tenaga pendidiknya yang dianggap kurang?
Informan	Apabila terdapat hasil penilaian kinerja tenaga pendidik yang dianggap kurang, sekolah akan melakukan tindak lanjut berupa pembinaan. Bentuk pembinaan tersebut dapat berupa pemberian pelatihan dan pengajaran lanjutan sesuai dengan aspek yang masih perlu ditingkatkan oleh guru yang bersangkutan.
Evaluasi kinerja tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pembelajaran	
Peneliti	Bagaimana dampak dari evaluasi kinerja tenaga pendidik terhadap proses pembelajaran siswa?
Informan	Evaluasi kinerja tenaga pendidik berdampak pada peningkatan kualitas proses pembelajaran siswa. Melalui evaluasi tersebut, sekolah jadi tahu kekurangan dan kelebihan guru dalam mengajar, sehingga dapat dilakukan perbaikan pada proses pembelajaran. Hal ini nantinya akan berpengaruh pada peningkatan kualitas pembelajaran di kelas, seperti metode mengajar yang lebih baik, pengelolaan kelas yang lebih efektif, sampai peningkatan hasil belajar siswa.
Peneliti	Bagaimana bentuk tindak lanjut sekolah terhadap hasil evaluasi kinerja tenaga pendidik?
Informan	Cara sekolah memberikan tindak lanjut setelah evaluasi kinerja adalah dengan memberikan pembinaan dan pengembangan guru. Dapat berupa pemberian pelatihan, pendampingan, serta pengajaran lanjutan sesuai dengan aspek yang masih perlu

	ditingkatkan. Selain itu, sekolah juga dapat menugaskan guru untuk mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi agar kinerjanya semakin baik dan sesuai dengan yang diharapkan sekolah.
Peneliti	Seperti apa proses dilakukannya evaluasi kinerja tenaga pendidik ini?
Informan	Dengan menetapkan tujuan dilakukannya evaluasi, yaitu untuk mengetahui sejauh mana kinerja guru dalam melaksanakan tugas pembelajarannya serta sebagai dasar peningkatan mutu Pendidikan di sekolah. Setelah itu, sekolah menentukan aspek-aspek yang akan dinilai, seperti proses pembelajaran, administrasi guru, dan sikap profesionalnya. Kemudian dilakukan pengumpulan data melalui observasi kelas, penilaian laporan guru tadi, serta supervise yang dilakukan secara berkala. Data yang diperoleh kemudian dianalisis lagi untuk melihat kekuatan dan kelemahan kinerja guru. Hasilnya akan digunakan sebagai dasar dalam memberikan umpan balik, pembinaan, serta tindak lanjut pengembangan tenaga pendidik.
Dokumentasi Wawancara	

Nomor Wawancara : 02/W/06/08/2025
 Nama Informan : Imam Saiful Bahri, M.Pd
 Identitas Informan : Tenaga Pendidik SDMT Ponorogo
 Hari/Tanggal : Rabu/06 Agustus 2025
 Waktu Wawancara : 09.00-09.30WIB

Perencanaan rekrutmen, dan seleksi tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pembelajaran.

Peneliti	Kapan sekolah mulai menyusun perencanaan tenaga pendidik?
Informan	Perencanaan tenaga pendidik biasanya dilakukan di awal tahun ajaran baru melalui kegiatan musyker sekolah. Dalam kegiatan tersebut, kepala sekolah Bersama tim manajemen membahas tentang kebutuhan guru, pembagian tugas mengajar, serta penempatan guru sesuai dengan kompetensinya masing-masing.
Peneliti	Bagaimana langkah yang dilakukan sekolah dalam menginformasikan kebutuhan tenaga pendidik baru?
Informan	Dari sekolah itu biasanya menyampaikan informasi lowongan melalui media sosial resmi sekolah. Setelah informasinya

	disebarkan, pelamar yang memenuhi syarat akan mengikuti tahapan seleksi sesuai ketentuan sekolah.
Peneliti	Apa ada kriteria utama dalam memilih tenaga pendidik baru di sekolah ini?
Informan	Menurut saya, SDMT ini lebih mengutamakan calon guru yang bisa menyesuaikan budaya sekolahnya. Selain kemampuan akademik, guru juga harus memiliki kemampuan keagamaan yang baik karena sekolah cukup menekankan pendidikan yang berkarakter dan nilai religius.
Peneliti	Siapa saja yang terlibat dalam proses perencanaan hingga seleksi calon tenaga pendidik baru ini?
Informan	Biasanya tidak hanya kepala sekolah saja, tetapi ada tim khusus dari manajemen sekolah dan beberapa guru yang ikut membantu proses seleksi. Guru senior biasanya dilibatkan untuk melihat kemampuan mengajar calon guru saat praktik di kelas.
Peneliti	Bagaimana tahapan proses rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik baru dilaksanakan di sekolah ini?
Informan	Setahu saya dan sesuai pengalaman saya, prosesnya dilakukan bertahap. Pertama dari pengecekan berkas administrasi, lalu tes dan wawancara untuk mengetahui kemampuan serta kesiapan calon guru. Setelah itu ada praktik mengajar supaya sekolah bisa melihat langsung bagaimana calon guru menyampaikan materi dan berinteraksi dengan siswa.
Pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pembelajaran	
Peneliti	Kapan pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik dilakukan? sudah terjadwal atau tidak?
Informan	Pelatihannya biasanya sudah ada jadwalnya, menyesuaikan program dari dinas Pendidikan. Dalam 1 tahun biasanya juga ada beberapa kegiatan yang diikuti guru untuk meningkatkan mengajar maupun pengembangan diri.
Peneliti	Apa saja jenis pelatihan dan pengembangan yang diberikan sekolah untuk tenaga pendidik?
Informan	Kegiatannya cukup banyak, seperti workshop pembelajaran, seminar Pendidikan, pelatihan classroom management, dan pengembangan kompetensi guru. Ada juga pelatihan yang berhubungan dengan pelayanan terhadap siswa dan wali murid agar guru lebih professional dalam menjalankan tugasnya.
Peneliti	Siapa saja yang terlibat dalam penyelenggaraan pelatihan dan pengembangan di sekolah ini? dan di mana pelaksanaannya?
Informan	Biasanya sekolah bekerja sama dengan lembaga pelatihan atau dinas Pendidikan. Pelaksanaannya itu kadang di sekolah itu sendiri dan kadang di luar sekolah tergantung jenis kegiatannya.
Peneliti	Apakah pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik tersebut nantinya akan dievaluasi dan ditindak lanjuti?
Informan	Iya. Biasanya setelah pelatihan, guru diminta menerapkan hasil pelatihan dalam proses pembelajaran. Dari situ sekolah bisa melihat apakah ada perubahan atau peningkatan dalam cara

	mengajar guru. Jika diperlukan, guru juga diarahkan mengikuti pelatihan lanjutan.
Penilaian kinerja tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pembelajarann	
Peneliti	Apa saja aspek yang dinilai dalam kinerja tenaga pendidik?
Informan	Yang dinilai tidak hanya kemampuan mengajar, tetapi juga tanggung jawab guru selama di sekolah. Misalnya kedisiplinan, hubungan dengan siswa, kerja sama dengan sesama guru, serta keterlibatan dalam kegiatan sekolah.
Peneliti	Kapan penilaian kinerja tenaga pendidik ini dilakukan? Apakah rutin setiap tahun? Atau sudah ada jadwalnya?
Informan	Penilaian dilakukan secara berkala. Biasanya setiap semester ada evaluasi administrasi pembelajaran dan laporan tugas guru. Selain itu ada supervisi kelas yang dilakukan untuk melihat proses pembelajaran secara langsung.
Peneliti	Bagaimana proses penilaian kinerja tenaga pendidik sekolah ini dilakukan? Apakah melalui observasi kelas, dokumen atau instrument lainnya?
Informan	Menurut saya prosesnya cukup lengkap karena ada observasi saat mengajar, pemeriksaan perangkat pembelajaran, dan supervisi dari kepala sekolah atau tim penilai. Kadang guru juga diminta melakukan refleksi terhadap pembelajaran yang sudah dilakukan.
Peneliti	Apa saja yang dilakukan sekolah apabila terdapat nilai kinerja tenaga pendidiknya yang dianggap kurang?
Informan	Biasanya sekolah memberikan arahan dan pendampingan terlebih dahulu. Guru yang masih kurang dalam beberapa aspek akan dibantu melalui pembinaan atau pelatihan tambahan agar bisa memperbaiki kualitas pembelajarannya.
Evaluasi kinerja tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pembelajaran	
Peneliti	Bagaimana dampak dari evaluasi kinerja tenaga pendidik terhadap proses pembelajaran siswa?
Informan	Menurut saya dampaknya cukup terasa karena guru jadi lebih memahami kekurangan dalam proses mengajar. Setelah evaluasi biasanya guru mencoba memperbaiki metode pembelajaran supaya siswa lebih aktif dan lebih mudah memahami materi.
Peneliti	Bagaimana bentuk tindak lanjut sekolah terhadap hasil evaluasi kinerja tenaga pendidik?
Informan	Sekolah biasanya memberikan masukan, pembinaan, dan kesempatan mengikuti pelatihan sesuai kebutuhan guru. Selain itu hasil evaluasi juga dijadikan bahan pertimbangan dalam pembagian tugas guru pada tahun ajaran berikutnya.
Peneliti	Seperti apa proses dilakukannya evaluasi kinerja tenaga pendidik ini?
Informan	Proses evaluasi dilakukan melalui pemantauan kegiatan pembelajaran, pemeriksaan administrasi guru, dan supervisi kelas. Setelah itu hasilnya dibahas bersama sebagai bahan perbaikan agar kualitas pembelajaran di sekolah bisa terus meningkat.

**TRANSKRIP OBSERVASI
DESKRIPSI PENGUMPULAN DATA
MELALUI OBSERVASI**

Nomor Catatan Lapangan : 01/O/10-09/2025
 Hari/Tanggal Pengamatan : Rabu, 10 September 2025
 Waktu Pengamatan : 9.30 WIB
 Lokasi Pengamatan : Ruang kelas

Deskripsi hasil observasi	
Refleksi	Hasil observasi menunjukkan bahwa proses kegiatan belajar mengajar berlangsung dengan tertib dan kondusif. Guru menyampaikan materi pembelajaran di depan kelas serta berinteraksi dengan peserta didik melalui tanya jawab. Sebagian besar siswa memperhatikan penjelasan guru, meskipun masih terdapat beberapa siswa yang terlihat kurang focus selama pembelajaran berlangsung. Secara umum, guru mampu mengelola kelas sehingga proses pembelajaran tetap berjalan dengan baik.

Nomor Catatan Lapangan : 02/O/25-09/2025
 Hari/Tanggal Pengamatan : Rabu, 10 September 2025
 Waktu Pengamatan : 10.15 WIB
 Lokasi Pengamatan : Lapangan SDMT Ponorogo

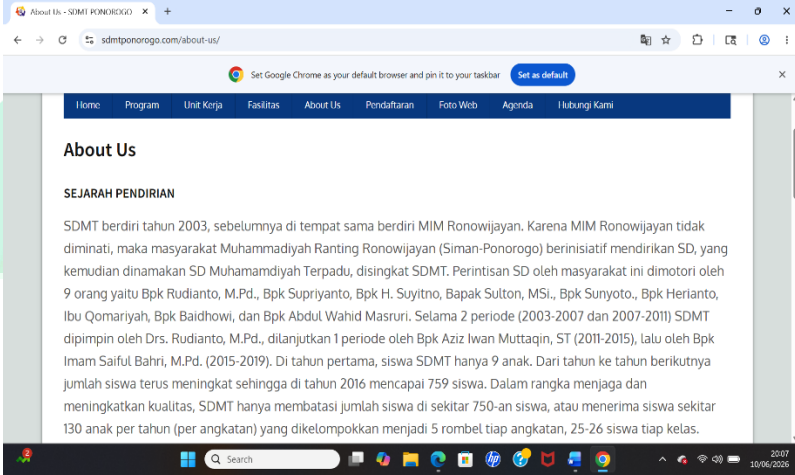
Deskripsi hasil observasi	
Refleksi	Hasil observasi menunjukkan adanya interaksi social yang baik antar warga sekolah pada saat waktu istirahat. Siswa tampak aktif bermain, berbincang, dan berkumpul dengan teman-temannya, sedangkan guru juga tampak turut melakukan pengawasan sehingga suasana tetap tertib dan kondusif. Kondisi tersebut menunjukkan terciptanya hubungan yang harmonis serta lingkungan sekolah yang mendukung perkembangan sosial siswa.

Nomor Catatan Lapangan : 02/O/25-09/2025
 Hari/Tanggal Pengamatan : Kamis, 11 September 2025
 Waktu Pengamatan : 11.40 WIB
 Lokasi Pengamatan : Mushola SDMT Ponorogo

Deskripsi hasil observasi	
Refleksi	Hasil observasi menunjukkan bahwa peserta didik sedang melaksanakan kegiatan wudhu sebagai persiapan shalat dzuhur berjamaah. Selama kegiatan berlangsung, guru tampak mendampingi dan mengawasi peserta didik sehingga kegiatan berjalan dengan tertib. Kegiatan ini merupakan salah satu aktivitas rutin yang dilaksanakan di lingkungan sekolah.

TRANSKRIP DOKUMENTASI DESKRIPSI PENGUMPULAN DATA MELALUI DOKUMENTASI

Nomor Catatan Lapangan : 01/D/25-01/2025
 Hari/Tanggal Pengamatan : Sabtu, 25 Januari 2025
 Jenis Dokumen : Gambar
 Judul Dokumen : Sejarah berdiri SDMT Ponorogo

Bentuk Dokumentasi	
Refleksi	Dengan adanya dokumen sejarah pendirian sekolah, peneliti dapat mengetahui latar belakang dan proses berdirinya SDMT Ponorogo.

Nomor Catatan Lapangan : 02/D/23-07/2025
 Hari/Tanggal Pengamatan : Rabu, 23 Juli 2025
 Jenis Dokumen : Data Tertulis
 Judul Dokumen : Profil SDMT Ponorogo

Bentuk Dokumentasi

Profil SD MUHAMMADIYAH TERP

Prasarana

Sarana

Profil Sekolah

1. Identitas Sekolah

1 Nama Sekolah

:

SD MUHAMMADIYAH TERPADU

2 NPSN

:

20549617

3 Jenjang Pendidikan

:

SD

4 Status Sekolah

:

Swasta

5 Alamat Sekolah

:

Jl. Jagadan No 14

RT / RW

:

2 / 1

Kode Pos

:

63471

Kelurahan

:

Ronowijayan

Kecamatan

:

Kec. Siman

Kabupaten/Kota

:

Kab. Ponorogo

Provinsi

:

Prov. Jawa Timur

Negara

:

Indonesia

6 Posisi Geografis

:

-7,8606

Lintang

111,4924

Bujur

3. Data Pelengkap

7 SK Pendirian Sekolah

:

421.2/3046/405.43/2003

8 Tanggal SK Pendirian

:

2003-05-20

9 Status Kepemilikan

:

Yayasan

10 SK Izin Operasional

:

503.09/SD/405.16/2023

11 Tgl SK Izin Operasional

:

2023-04-18

12 Kebutuhan Khusus Dilayani

:

13 Nomor Rekening

:

0201014719

14 Nama Bank

:

BPD JAWA TIMUR...

15 Cabang KCP/Unit

:

BPD JAWA TIMUR CABANG PONOROGO...

16 Rekening Atas Nama

:

BOSSDMUHAMMADIYAHTERPADU...

17 MBS

:

Ya

18 Memungut Iuran

:

Ya (Tahunan)

19 Nominal/siswa

:

175.000

20 Nama Wajib Pajak

:

SD MUHAMMADIYAH TERPADU

21 NPWP

:

0251743356470000

3. Kontak Sekolah

20 Nomor Telepon

:

0352462715

21 Nomor Fax

:

0352462715

22 Email

:

mail@sdmtponorogo.com

23 Website

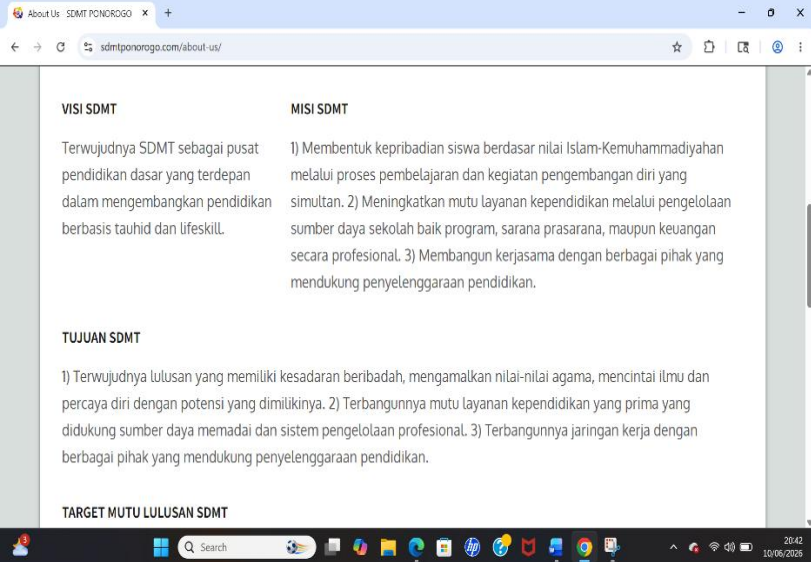
:

http://www.sdmtponorogo.com

Refleksi

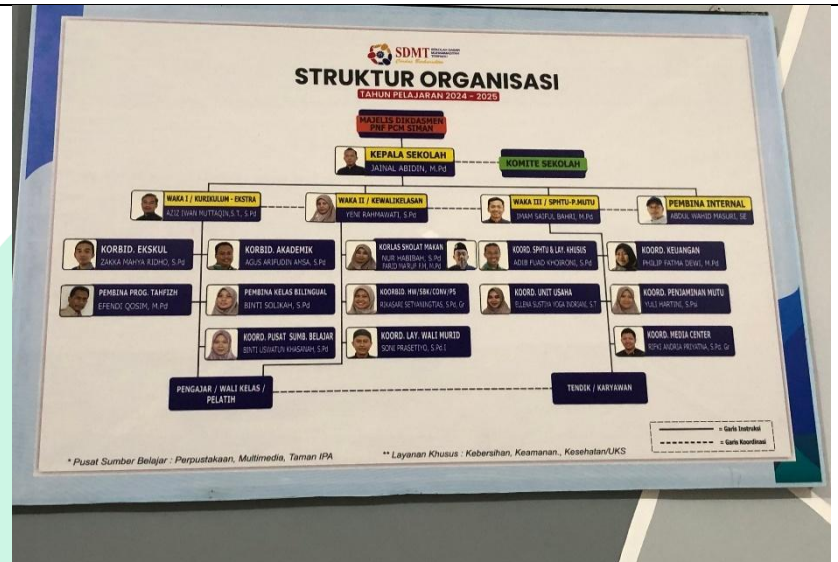
Adanya dokumen profil SDMT Ponorogo, peneliti dapat mengetahui gambaran umum, identitas, serta kondisi SDMT Ponorogo sebagai lembaga pendidikan yang menjadi Lokasi penelitian.

Nomor Catatan Lapangan : 03/D/25-01/2025
 Hari/Tanggal Pengamatan : Sabtu, 25 Januari 2025
 Jenis Dokumen : Gambar
 Judul Dokumen : Visi, misi, tujuan SDMT Ponorogo

Bentuk Dokumentasi	 The screenshot shows the 'About Us' page of SDMT Ponorogo. It contains the following text: VISI SDMT Terwujudnya SDMT sebagai pusat pendidikan dasar yang terdepan dalam mengembangkan pendidikan berbasis tauhid dan lifeskill. MISI SDMT 1) Membentuk kepribadian siswa berdasar nilai Islam-Kemuhammadiyah melalui proses pembelajaran dan kegiatan pengembangan diri yang simultan. 2) Meningkatkan mutu layanan kependidikan melalui pengelolaan sumber daya sekolah baik program, sarana prasarana, maupun keuangan secara profesional. 3) Membangun kerjasama dengan berbagai pihak yang mendukung penyelenggaraan pendidikan. TUJUAN SDMT 1) Terwujudnya lulusan yang memiliki kesadaran beribadah, mengamalkan nilai-nilai agama, mencintai ilmu dan percaya diri dengan potensi yang dimilikinya. 2) Terbangunnya mutu layanan kependidikan yang prima yang didukung sumber daya memadai dan sistem pengelolaan profesional. 3) Terbangunnya jaringan kerja dengan berbagai pihak yang mendukung penyelenggaraan pendidikan. TARGET MUTU LULUSAN SDMT
Refleksi	Dengan adanya dokumen visi, misi, dan tujuan SDMT Ponorogo menunjukkan upaya sekolah dalam mewujudkan pendidikan yang berbasis tauhid, berkarakter Islami, serta mengembangkan potensi dan keterampilan hidup peserta didik melalui layanan Pendidikan yang berkualitas. Sehingga peneliti juga dapat memahami arah dan tujuan pendidikan yang ingin dicapai oleh SDMT Ponorogo.

Nomor Catatan Lapangan : 04/D/23-07/2025
 Hari/Tanggal Pengamatan : Rabu, 23 Juli 2025
 Jenis Dokumen : Gambar
 Judul Dokumen : Struktur Organisasi Tenaga Pendidik SDMT Ponorogo

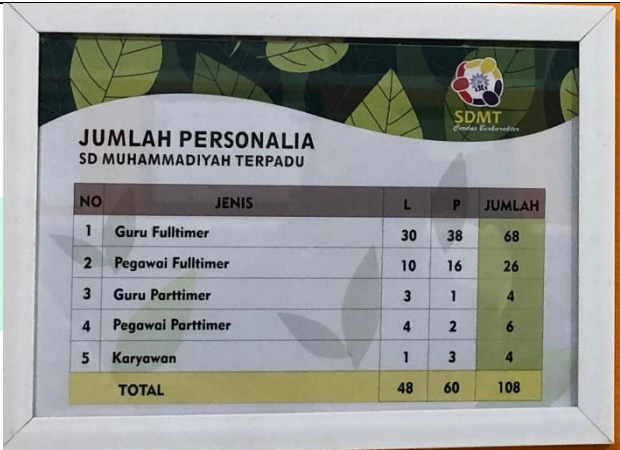
Bentuk Dokumentasi



Refleksi

Dengan adanya dokumen struktur organisasi sekolah, peneliti dapat mengetahui susunan organisasi SDMT Ponorogo, mulai dari kepala sekolah hingga bagian-bagian yang mendukung pelaksanaan kegiatan pendidikan di SDMT Ponorogo.

Nomor Catatan Lapangan : 05/D/23-07/2025
 Hari/Tanggal Pengamatan : Rabu, 23 Juli 2025
 Jenis Dokumen : Gambar
 Judul Dokumen : Jumlah Tenaga Pendidik, kependidikan, dan siswa di SDMT Ponorogo

Bentuk Dokumentasi	 <table> <tr> <th>NO</th> <th>JENIS</th> <th>L</th> <th>P</th> <th>JUMLAH</th> </tr> <tr> <td>1</td> <td>Guru Fulltimer</td> <td>30</td> <td>38</td> <td>68</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>Pegawai Fulltimer</td> <td>10</td> <td>16</td> <td>26</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>Guru Parttimer</td> <td>3</td> <td>1</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>Pegawai Parttimer</td> <td>4</td> <td>2</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>Karyawan</td> <td>1</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td colspan="2">TOTAL</td> <td>48</td> <td>60</td> <td>108</td> </tr> </table>	NO	JENIS	L	P	JUMLAH	1	Guru Fulltimer	30	38	68	2	Pegawai Fulltimer	10	16	26	3	Guru Parttimer	3	1	4	4	Pegawai Parttimer	4	2	6	5	Karyawan	1	3	4	TOTAL		48	60	108																																																																																																																																																										
NO	JENIS	L	P	JUMLAH																																																																																																																																																																																										
1	Guru Fulltimer	30	38	68																																																																																																																																																																																										
2	Pegawai Fulltimer	10	16	26																																																																																																																																																																																										
3	Guru Parttimer	3	1	4																																																																																																																																																																																										
4	Pegawai Parttimer	4	2	6																																																																																																																																																																																										
5	Karyawan	1	3	4																																																																																																																																																																																										
TOTAL		48	60	108																																																																																																																																																																																										
Refleksi	Dengan adanya dokumen jumlah tenaga pendidik dan kependidikan, peneliti dapat mengetahui jumlah sumber daya manusia yang terlibat dalam penyelenggaraan Pendidikan dan pelayanan administrasi di SDMT Ponorogo.																																																																																																																																																																																													
Bentuk Dokumentasi	 <table> <tr> <th rowspan="2">KELAS</th> <th colspan="3">1</th> <th colspan="3">2</th> <th colspan="3">3</th> <th colspan="3">4</th> <th colspan="3">5</th> <th colspan="3">6</th> </tr> <tr> <th>L</th> <th>P</th> <th>J</th> <th>L</th> <th>P</th> <th>J</th> <th>L</th> <th>P</th> <th>J</th> <th>L</th> <th>P</th> <th>J</th> <th>L</th> <th>P</th> <th>J</th> <th>L</th> <th>P</th> <th>J</th> </tr> <tr> <td>AL-BAYAN</td> <td>14</td> <td>14</td> <td>28</td> <td>16</td> <td>12</td> <td>28</td> <td>15</td> <td>13</td> <td>28</td> <td>12</td> <td>13</td> <td>25</td> <td>17</td> <td>11</td> <td>28</td> <td>12</td> <td>16</td> <td>28</td> </tr> <tr> <td>AL-BUSYRO</td> <td>14</td> <td>14</td> <td>28</td> <td>14</td> <td>14</td> <td>28</td> <td>15</td> <td>14</td> <td>28</td> <td>13</td> <td>12</td> <td>25</td> <td>17</td> <td>11</td> <td>28</td> <td>12</td> <td>16</td> <td>28</td> </tr> <tr> <td>AL-FURQON</td> <td>14</td> <td>14</td> <td>28</td> <td>14</td> <td>14</td> <td>28</td> <td>14</td> <td>14</td> <td>28</td> <td>14</td> <td>12</td> <td>26</td> <td>16</td> <td>12</td> <td>28</td> <td>12</td> <td>16</td> <td>28</td> </tr> <tr> <td>AL-HIKMAH</td> <td>14</td> <td>13</td> <td>27</td> <td>14</td> <td>14</td> <td>28</td> <td>15</td> <td>14</td> <td>29</td> <td>13</td> <td>13</td> <td>26</td> <td>16</td> <td>12</td> <td>28</td> <td>10</td> <td>16</td> <td>26</td> </tr> <tr> <td>AL-HUDA'</td> <td>14</td> <td>13</td> <td>27</td> <td>14</td> <td>14</td> <td>28</td> <td>15</td> <td>13</td> <td>28</td> <td>14</td> <td>14</td> <td>28</td> <td>16</td> <td>12</td> <td>28</td> <td>10</td> <td>16</td> <td>28</td> </tr> <tr> <td>AL-BURHAN</td> <td>12</td> <td>14</td> <td>26</td> <td>13</td> <td>14</td> <td>27</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>SUB TOTAL</td> <td>82</td> <td>82</td> <td>164</td> <td>85</td> <td>82</td> <td>167</td> <td>74</td> <td>68</td> <td>142</td> <td>66</td> <td>64</td> <td>130</td> <td>82</td> <td>58</td> <td>140</td> <td>56</td> <td>80</td> <td>136</td> </tr> <tr> <td colspan="2">LAKI-LAKI</td> <td>:</td> <td>445</td> <td colspan="2">PEREMPUAN</td> <td>:</td> <td>434</td> <td colspan="2">TOTAL</td> <td>:</td> <td>879</td> <td colspan="7"></td> </tr> </table>	KELAS	1			2			3			4			5			6			L	P	J	L	P	J	L	P	J	L	P	J	L	P	J	L	P	J	AL-BAYAN	14	14	28	16	12	28	15	13	28	12	13	25	17	11	28	12	16	28	AL-BUSYRO	14	14	28	14	14	28	15	14	28	13	12	25	17	11	28	12	16	28	AL-FURQON	14	14	28	14	14	28	14	14	28	14	12	26	16	12	28	12	16	28	AL-HIKMAH	14	13	27	14	14	28	15	14	29	13	13	26	16	12	28	10	16	26	AL-HUDA'	14	13	27	14	14	28	15	13	28	14	14	28	16	12	28	10	16	28	AL-BURHAN	12	14	26	13	14	27													SUB TOTAL	82	82	164	85	82	167	74	68	142	66	64	130	82	58	140	56	80	136	LAKI-LAKI		:	445	PEREMPUAN		:	434	TOTAL		:	879							
KELAS	1			2			3			4			5			6																																																																																																																																																																														
	L	P	J	L	P	J	L	P	J	L	P	J	L	P	J	L	P	J																																																																																																																																																																												
AL-BAYAN	14	14	28	16	12	28	15	13	28	12	13	25	17	11	28	12	16	28																																																																																																																																																																												
AL-BUSYRO	14	14	28	14	14	28	15	14	28	13	12	25	17	11	28	12	16	28																																																																																																																																																																												
AL-FURQON	14	14	28	14	14	28	14	14	28	14	12	26	16	12	28	12	16	28																																																																																																																																																																												
AL-HIKMAH	14	13	27	14	14	28	15	14	29	13	13	26	16	12	28	10	16	26																																																																																																																																																																												
AL-HUDA'	14	13	27	14	14	28	15	13	28	14	14	28	16	12	28	10	16	28																																																																																																																																																																												
AL-BURHAN	12	14	26	13	14	27																																																																																																																																																																																								
SUB TOTAL	82	82	164	85	82	167	74	68	142	66	64	130	82	58	140	56	80	136																																																																																																																																																																												
LAKI-LAKI		:	445	PEREMPUAN		:	434	TOTAL		:	879																																																																																																																																																																																			
Refleksi	Adanya dokumen jumlah siswa tersebut, peneliti dapat mengetahui banyaknya peserta didik di SDMT Ponorogo sebagai gambaran kondisi dan kapasitas sekolah.																																																																																																																																																																																													

Nomor Catatan Lapangan : 06/D/23-07/2025
 Hari/Tanggal Pengamatan : Rabu, 23 Juli 2025
 Jenis Dokumen : Gambar
 Judul Dokumen : Sarana dan Prasarana di SDMT Ponorogo

Bentuk Dokumentasi	Profil SD MUHAMMADIYAH TERPADU		Prasarana		Sarana																																																																																																																																																																																																																																										
	SD MUHAMMADIYAH TERPADU																																																																																																																																																																																																																																														
Kecamatan Kec. Siman, Kabupaten Kab. Ponorogo, Provinsi Prov. Jawa Timur																																																																																																																																																																																																																																															
Tanggal Unduh: 2025-06-21 11:33:27																																																																																																																																																																																																																																															
Pengunduh: DETTY PUSPANINGRUM, S.E. (dapodiksdm@gmail.com)																																																																																																																																																																																																																																															
<table><tr><th>No</th><th>Jenis Sarana</th><th>Letak</th><th>Kepemilikan</th><th>Spesifikasi</th><th>Jumlah</th></tr><tr><td>1</td><td>Meja Siswa</td><td>Ruang Kelas G 201</td><td>Milik</td><td></td><td>14</td></tr><tr><td>2</td><td>Kursi Siswa</td><td>Ruang Kelas G 201</td><td>Milik</td><td></td><td>28</td></tr><tr><td>3</td><td>Meja Guru</td><td>Ruang Kelas G 201</td><td>Milik</td><td></td><td>1</td></tr><tr><td>4</td><td>Kursi Guru</td><td>Ruang Kelas G 201</td><td>Milik</td><td></td><td>1</td></tr><tr><td>5</td><td>Papan Tulis</td><td>Ruang Kelas G 201</td><td>Milik</td><td></td><td>1</td></tr><tr><td>6</td><td>Lemari</td><td>Ruang Kelas G 201</td><td>Milik</td><td></td><td>1</td></tr><tr><td>7</td><td>Rak hasil karya peserta didik</td><td>Ruang Kelas G 201</td><td>Milik</td><td></td><td>1</td></tr><tr><td>8</td><td>Tempat Sampah</td><td>Ruang Kelas G 201</td><td>Milik</td><td></td><td>1</td></tr><tr><td>9</td><td>Tempat cuci tangan</td><td>Ruang Kelas G 201</td><td>Milik</td><td></td><td>1</td></tr><tr><td>10</td><td>Jam Dinding</td><td>Ruang Kelas G 201</td><td>Milik</td><td></td><td>1</td></tr><tr><td>11</td><td>Alat Peraga</td><td>Ruang Kelas G 201</td><td>Milik</td><td></td><td>1</td></tr><tr><td>12</td><td>Papan Pajang</td><td>Ruang Kelas G 201</td><td>Milik</td><td></td><td>1</td></tr><tr><td>13</td><td>Soket Listrik</td><td>Ruang Kelas G 201</td><td>Milik</td><td></td><td>1</td></tr><tr><td>14</td><td>Soket Listrik/Kotak Kontak</td><td>Ruang Kelas G 201</td><td>Milik</td><td></td><td>1</td></tr><tr><td>15</td><td>Meja Siswa</td><td>Ruang Kelas D 303</td><td>Milik</td><td>Kayu</td><td>14</td></tr><tr><td>16</td><td>Kursi Siswa</td><td>Ruang Kelas D 303</td><td>Milik</td><td>Besi</td><td>28</td></tr><tr><td>17</td><td>Meja Guru</td><td>Ruang Kelas D 303</td><td>Milik</td><td>Kayu</td><td>1</td></tr><tr><td>18</td><td>Kursi Guru</td><td>Ruang Kelas D 303</td><td>Milik</td><td>Kayu</td><td>1</td></tr><tr><td>19</td><td>Papan Tulis</td><td>Ruang Kelas D 303</td><td>Milik</td><td>Triplek</td><td>1</td></tr><tr><td>20</td><td>Lemari</td><td>Ruang Kelas D 303</td><td>Milik</td><td>BESI</td><td>1</td></tr><tr><td>21</td><td>Rak hasil karya peserta didik</td><td>Ruang Kelas D 303</td><td>Milik</td><td></td><td>1</td></tr><tr><td>22</td><td>Tempat Sampah</td><td>Ruang Kelas D 303</td><td>Milik</td><td>Plastik</td><td>1</td></tr><tr><td>23</td><td>Tempat cuci tangan</td><td>Ruang Kelas D 303</td><td>Milik</td><td></td><td>1</td></tr><tr><td>24</td><td>Jam Dinding</td><td>Ruang Kelas D 303</td><td>Milik</td><td>Quartz</td><td>1</td></tr><tr><td>25</td><td>Alat Peraga</td><td>Ruang Kelas D 303</td><td>Milik</td><td></td><td>1</td></tr><tr><td>26</td><td>Papan Pajang</td><td>Ruang Kelas D 303</td><td>Milik</td><td></td><td>1</td></tr><tr><td>27</td><td>Soket Listrik</td><td>Ruang Kelas D 303</td><td>Milik</td><td></td><td>1</td></tr><tr><td>28</td><td>Soket Listrik/Kotak Kontak</td><td>Ruang Kelas D 303</td><td>Milik</td><td></td><td>1</td></tr><tr><td>29</td><td>Tempat Sampah</td><td>Toilet Siswa Perempuan</td><td>Milik</td><td></td><td>1</td></tr><tr><td>30</td><td>Kloset Jongkok</td><td>Toilet Siswa Perempuan</td><td>Milik</td><td></td><td>1</td></tr><tr><td>31</td><td>Tempat Air (Bak)</td><td>Toilet Siswa Perempuan</td><td>Milik</td><td></td><td>1</td></tr><tr><td>32</td><td>Gayung</td><td>Toilet Siswa Perempuan</td><td>Milik</td><td></td><td>1</td></tr><tr><td>33</td><td>Gantungan Pakaian</td><td>Toilet Siswa Perempuan</td><td>Milik</td><td></td><td>1</td></tr><tr><td>34</td><td>Gayung (Small Bucket)</td><td>Toilet Siswa Perempuan</td><td>Milik</td><td></td><td>1</td></tr><tr><td>35</td><td>Gayung Air</td><td>Toilet Siswa Perempuan</td><td>Milik</td><td></td><td>1</td></tr><tr><td>36</td><td>Tempat Air</td><td>Toilet Siswa Perempuan</td><td>Milik</td><td></td><td>1</td></tr><tr><td>37</td><td>Kursi Siswa</td><td>Ruang Multimedia</td><td>Milik</td><td></td><td>5</td></tr><tr><td>38</td><td>Kursi Guru</td><td>Ruang Multimedia</td><td>Milik</td><td></td><td>2</td></tr></table>						No	Jenis Sarana	Letak	Kepemilikan	Spesifikasi	Jumlah	1	Meja Siswa	Ruang Kelas G 201	Milik		14	2	Kursi Siswa	Ruang Kelas G 201	Milik		28	3	Meja Guru	Ruang Kelas G 201	Milik		1	4	Kursi Guru	Ruang Kelas G 201	Milik		1	5	Papan Tulis	Ruang Kelas G 201	Milik		1	6	Lemari	Ruang Kelas G 201	Milik		1	7	Rak hasil karya peserta didik	Ruang Kelas G 201	Milik		1	8	Tempat Sampah	Ruang Kelas G 201	Milik		1	9	Tempat cuci tangan	Ruang Kelas G 201	Milik		1	10	Jam Dinding	Ruang Kelas G 201	Milik		1	11	Alat Peraga	Ruang Kelas G 201	Milik		1	12	Papan Pajang	Ruang Kelas G 201	Milik		1	13	Soket Listrik	Ruang Kelas G 201	Milik		1	14	Soket Listrik/Kotak Kontak	Ruang Kelas G 201	Milik		1	15	Meja Siswa	Ruang Kelas D 303	Milik	Kayu	14	16	Kursi Siswa	Ruang Kelas D 303	Milik	Besi	28	17	Meja Guru	Ruang Kelas D 303	Milik	Kayu	1	18	Kursi Guru	Ruang Kelas D 303	Milik	Kayu	1	19	Papan Tulis	Ruang Kelas D 303	Milik	Triplek	1	20	Lemari	Ruang Kelas D 303	Milik	BESI	1	21	Rak hasil karya peserta didik	Ruang Kelas D 303	Milik		1	22	Tempat Sampah	Ruang Kelas D 303	Milik	Plastik	1	23	Tempat cuci tangan	Ruang Kelas D 303	Milik		1	24	Jam Dinding	Ruang Kelas D 303	Milik	Quartz	1	25	Alat Peraga	Ruang Kelas D 303	Milik		1	26	Papan Pajang	Ruang Kelas D 303	Milik		1	27	Soket Listrik	Ruang Kelas D 303	Milik		1	28	Soket Listrik/Kotak Kontak	Ruang Kelas D 303	Milik		1	29	Tempat Sampah	Toilet Siswa Perempuan	Milik		1	30	Kloset Jongkok	Toilet Siswa Perempuan	Milik		1	31	Tempat Air (Bak)	Toilet Siswa Perempuan	Milik		1	32	Gayung	Toilet Siswa Perempuan	Milik		1	33	Gantungan Pakaian	Toilet Siswa Perempuan	Milik		1	34	Gayung (Small Bucket)	Toilet Siswa Perempuan	Milik		1	35	Gayung Air	Toilet Siswa Perempuan	Milik		1	36	Tempat Air	Toilet Siswa Perempuan	Milik		1	37	Kursi Siswa	Ruang Multimedia	Milik		5	38	Kursi Guru	Ruang Multimedia	Milik		2
No	Jenis Sarana	Letak	Kepemilikan	Spesifikasi	Jumlah																																																																																																																																																																																																																																										
1	Meja Siswa	Ruang Kelas G 201	Milik		14																																																																																																																																																																																																																																										
2	Kursi Siswa	Ruang Kelas G 201	Milik		28																																																																																																																																																																																																																																										
3	Meja Guru	Ruang Kelas G 201	Milik		1																																																																																																																																																																																																																																										
4	Kursi Guru	Ruang Kelas G 201	Milik		1																																																																																																																																																																																																																																										
5	Papan Tulis	Ruang Kelas G 201	Milik		1																																																																																																																																																																																																																																										
6	Lemari	Ruang Kelas G 201	Milik		1																																																																																																																																																																																																																																										
7	Rak hasil karya peserta didik	Ruang Kelas G 201	Milik		1																																																																																																																																																																																																																																										
8	Tempat Sampah	Ruang Kelas G 201	Milik		1																																																																																																																																																																																																																																										
9	Tempat cuci tangan	Ruang Kelas G 201	Milik		1																																																																																																																																																																																																																																										
10	Jam Dinding	Ruang Kelas G 201	Milik		1																																																																																																																																																																																																																																										
11	Alat Peraga	Ruang Kelas G 201	Milik		1																																																																																																																																																																																																																																										
12	Papan Pajang	Ruang Kelas G 201	Milik		1																																																																																																																																																																																																																																										
13	Soket Listrik	Ruang Kelas G 201	Milik		1																																																																																																																																																																																																																																										
14	Soket Listrik/Kotak Kontak	Ruang Kelas G 201	Milik		1																																																																																																																																																																																																																																										
15	Meja Siswa	Ruang Kelas D 303	Milik	Kayu	14																																																																																																																																																																																																																																										
16	Kursi Siswa	Ruang Kelas D 303	Milik	Besi	28																																																																																																																																																																																																																																										
17	Meja Guru	Ruang Kelas D 303	Milik	Kayu	1																																																																																																																																																																																																																																										
18	Kursi Guru	Ruang Kelas D 303	Milik	Kayu	1																																																																																																																																																																																																																																										
19	Papan Tulis	Ruang Kelas D 303	Milik	Triplek	1																																																																																																																																																																																																																																										
20	Lemari	Ruang Kelas D 303	Milik	BESI	1																																																																																																																																																																																																																																										
21	Rak hasil karya peserta didik	Ruang Kelas D 303	Milik		1																																																																																																																																																																																																																																										
22	Tempat Sampah	Ruang Kelas D 303	Milik	Plastik	1																																																																																																																																																																																																																																										
23	Tempat cuci tangan	Ruang Kelas D 303	Milik		1																																																																																																																																																																																																																																										
24	Jam Dinding	Ruang Kelas D 303	Milik	Quartz	1																																																																																																																																																																																																																																										
25	Alat Peraga	Ruang Kelas D 303	Milik		1																																																																																																																																																																																																																																										
26	Papan Pajang	Ruang Kelas D 303	Milik		1																																																																																																																																																																																																																																										
27	Soket Listrik	Ruang Kelas D 303	Milik		1																																																																																																																																																																																																																																										
28	Soket Listrik/Kotak Kontak	Ruang Kelas D 303	Milik		1																																																																																																																																																																																																																																										
29	Tempat Sampah	Toilet Siswa Perempuan	Milik		1																																																																																																																																																																																																																																										
30	Kloset Jongkok	Toilet Siswa Perempuan	Milik		1																																																																																																																																																																																																																																										
31	Tempat Air (Bak)	Toilet Siswa Perempuan	Milik		1																																																																																																																																																																																																																																										
32	Gayung	Toilet Siswa Perempuan	Milik		1																																																																																																																																																																																																																																										
33	Gantungan Pakaian	Toilet Siswa Perempuan	Milik		1																																																																																																																																																																																																																																										
34	Gayung (Small Bucket)	Toilet Siswa Perempuan	Milik		1																																																																																																																																																																																																																																										
35	Gayung Air	Toilet Siswa Perempuan	Milik		1																																																																																																																																																																																																																																										
36	Tempat Air	Toilet Siswa Perempuan	Milik		1																																																																																																																																																																																																																																										
37	Kursi Siswa	Ruang Multimedia	Milik		5																																																																																																																																																																																																																																										
38	Kursi Guru	Ruang Multimedia	Milik		2																																																																																																																																																																																																																																										
Refleksi	Dengan adanya dokumen sarana ini, peneliti dapat mengetahui kelayakan maupun jumlah banyaknya sarana di SDMT Ponorogo.																																																																																																																																																																																																																																														

Bentuk Dokumentasi	Prasarana																																																																																																																																																																												
	SD MUHAMMADIYAH TERPADU																																																																																																																																																																												
Kecamatan Kec. Siman, Kabupaten Kab. Ponorogo, Provinsi Prov. Jawa Timur																																																																																																																																																																													
Tanggal Unduh: 2025-06-21 11:33:27																																																																																																																																																																													
Pengunduh: DETTY PUSPANINGRUM, S.E. (dapodiksdm@gmail.com)																																																																																																																																																																													
<table><tr><th>No</th><th>Nama Prasarana</th><th>Keterangan</th><th>Panjang</th><th>Lebar</th><th>Pondasi</th><th>Sloup, Kolom, Balok</th><th>Plester Strukt</th></tr><tr><td>1</td><td>Aula Lantai 1</td><td></td><td>14</td><td>9</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr><tr><td>2</td><td>Aula Lantai 2</td><td></td><td>9</td><td>20</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr><tr><td>3</td><td>Godang Alat Peraga</td><td></td><td>7</td><td>6</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr><tr><td>4</td><td>Godang Atrip</td><td></td><td>3</td><td>2</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr><tr><td>5</td><td>Godang Sarpras</td><td></td><td>8</td><td>7</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr><tr><td>6</td><td>Kantin</td><td></td><td>7</td><td>4</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr><tr><td>7</td><td>Kolam Renang</td><td></td><td>18</td><td>8</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr><tr><td>8</td><td>Lapangan Ahmad Dahlan</td><td></td><td>12</td><td>10</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr><tr><td>9</td><td>Music Studio</td><td></td><td>6</td><td>4</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr><tr><td>10</td><td>Perpustakaan</td><td></td><td>8</td><td>2,5</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr><tr><td>11</td><td>Ruang Guru Ekstrakurikuler</td><td></td><td>4</td><td>3</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr><tr><td>12</td><td>Ruang Guru Islam Muhammadiyah dan Bahasa</td><td></td><td>4</td><td>3</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr><tr><td>13</td><td>Ruang Guru Kelas VI</td><td></td><td>4</td><td>3</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr><tr><td>14</td><td>Ruang Guru Kurikulum</td><td></td><td>4</td><td>3</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr><tr><td>15</td><td>Ruang Guru Olahraga</td><td></td><td>4</td><td>3</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr><tr><td>16</td><td>Ruang Guru TPMPIS</td><td></td><td>4</td><td>3</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr><tr><td>17</td><td>Ruang Kelas A 201</td><td></td><td>8</td><td>7</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr><tr><td>18</td><td>Ruang Kelas A 202</td><td></td><td>8</td><td>7</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr><tr><td>19</td><td>Ruang Kelas B 103</td><td></td><td>8</td><td>7</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr><tr><td>20</td><td>Ruang Kelas B 202</td><td></td><td>8</td><td>7</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr></table>						No	Nama Prasarana	Keterangan	Panjang	Lebar	Pondasi	Sloup, Kolom, Balok	Plester Strukt	1	Aula Lantai 1		14	9	0	0	0	2	Aula Lantai 2		9	20	0	0	0	3	Godang Alat Peraga		7	6	0	0	0	4	Godang Atrip		3	2	0	0	0	5	Godang Sarpras		8	7	0	0	0	6	Kantin		7	4	0	0	0	7	Kolam Renang		18	8	0	0	0	8	Lapangan Ahmad Dahlan		12	10	0	0	0	9	Music Studio		6	4	0	0	0	10	Perpustakaan		8	2,5	0	0	0	11	Ruang Guru Ekstrakurikuler		4	3	0	0	0	12	Ruang Guru Islam Muhammadiyah dan Bahasa		4	3	0	0	0	13	Ruang Guru Kelas VI		4	3	0	0	0	14	Ruang Guru Kurikulum		4	3	0	0	0	15	Ruang Guru Olahraga		4	3	0	0	0	16	Ruang Guru TPMPIS		4	3	0	0	0	17	Ruang Kelas A 201		8	7	0	0	0	18	Ruang Kelas A 202		8	7	0	0	0	19	Ruang Kelas B 103		8	7	0	0	0	20	Ruang Kelas B 202		8	7	0	0	0
No	Nama Prasarana	Keterangan	Panjang	Lebar	Pondasi	Sloup, Kolom, Balok	Plester Strukt																																																																																																																																																																						
1	Aula Lantai 1		14	9	0	0	0																																																																																																																																																																						
2	Aula Lantai 2		9	20	0	0	0																																																																																																																																																																						
3	Godang Alat Peraga		7	6	0	0	0																																																																																																																																																																						
4	Godang Atrip		3	2	0	0	0																																																																																																																																																																						
5	Godang Sarpras		8	7	0	0	0																																																																																																																																																																						
6	Kantin		7	4	0	0	0																																																																																																																																																																						
7	Kolam Renang		18	8	0	0	0																																																																																																																																																																						
8	Lapangan Ahmad Dahlan		12	10	0	0	0																																																																																																																																																																						
9	Music Studio		6	4	0	0	0																																																																																																																																																																						
10	Perpustakaan		8	2,5	0	0	0																																																																																																																																																																						
11	Ruang Guru Ekstrakurikuler		4	3	0	0	0																																																																																																																																																																						
12	Ruang Guru Islam Muhammadiyah dan Bahasa		4	3	0	0	0																																																																																																																																																																						
13	Ruang Guru Kelas VI		4	3	0	0	0																																																																																																																																																																						
14	Ruang Guru Kurikulum		4	3	0	0	0																																																																																																																																																																						
15	Ruang Guru Olahraga		4	3	0	0	0																																																																																																																																																																						
16	Ruang Guru TPMPIS		4	3	0	0	0																																																																																																																																																																						
17	Ruang Kelas A 201		8	7	0	0	0																																																																																																																																																																						
18	Ruang Kelas A 202		8	7	0	0	0																																																																																																																																																																						
19	Ruang Kelas B 103		8	7	0	0	0																																																																																																																																																																						
20	Ruang Kelas B 202		8	7	0	0	0																																																																																																																																																																						
Refleksi	Dengan adanya dokumen prasarana ini, peneliti dapat mengetahui banyaknya jumlah ruang maupun fasilitas yang ada di SDMT Ponorogo.																																																																																																																																																																												

Lampiran 03**Surat Izin Penelitian**



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
Terakreditasi Unggul sesuai SK BAN PT Nomor: 1976/SK/BAN-PT/AK/PT/X/2024
Alamat: Kampus 2 Jl. Puspita Jaya, Pintu, Jenangan, Ponorogo 63492 Tlp. (0352) 481277 Fax. (0352) 461893
Website: www.tarbiyah.ac.id Email: www.tarbiyah@iainponorogo.ac.id

Nomor : **B-2086 /In.32.2/PP.00.9/ /2025** Ponorogo, 14 Juli 2025
Lampiran : **1 (Satu) Eksemplar Proposal**
Perihal : **PERMOHONAN IZIN UNTUK PENELITIAN INDIVIDUAL**

Agenda Nomor	03
Tanggal	17-07-2025
Disposisi	Kep. Yth. waka I

Kepada Yth.
Kepala SD MUHAMMADIYAH TERPADU PONOROGO
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat kami sampaikan bahwa mahasiswa di bawah ini :

N a m a : SUNDARI RIAWATI
N I M : 206210159
Semester : VIII (Delapan) Tahun : 2024/2025
Fakultas/ Jurusan : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan / Manajemen Pendidikan Islam Akademik

dalam rangka menyelesaikan penulisan skripsi, perlu mengadakan penelitian secara individual:

Judul Skripsi : MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK DALAM MENINGKATKAN MUTU PEMBELAJARAN DI SD MUHAMMADIYAH TERPADU PONOROGO
Lokasi : SD MUHAMMADIYAH TERPADU PONOROGO

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, kami mohon dengan hormat kiranya Bapak/Ibu berkenan memberikan izin dan petunjuk / pengarahannya guna kepentingan penelitian dimaksud. Demikian dan atas perkenan Bapak/Ibu kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

a.n. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik &
Kelembagaan

Prof. Dr. H. Muhammad Thoyib, M.Pd.

CP : 0852 74658959.

Lampiran 04

Surat Telah Menyelesaikan Penelitian

Majelis Pendidikan Dasar Menengah dan Pendidikan Nonformal
Pimpinan Cabang Muhammadiyah Siman Ponorogo
SEKOLAH DASAR MUHAMMADIYAH TERPADU
NSS : 102051109001 | NIS : 100280 | NPSN : 20549417
TERAKREDITASI A

 **SDMT** SEKOLAH DASAR
MUHAMMADIYAH
TERPADU
Cerdas Berakhlak

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Nomor: 135/KET/IV.4.AUSDMT/F/IX/2025

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala SD Muhammadiyah Terpadu Kelurahan Ronowijayan Kecamatan Siman Kabupaten Ponorogo menerangkan bahwa:

Nama : **SUNDARI RIAWATI**

NIM : 206210159

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Ponorogo

Judul Skripsi : *"Manajemen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo"*

Mahasiswa tersebut di atas telah melaksanakan Penelitian di SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo pada tanggal 23 Juli hingga 10 September 2025.

Demikian surat keterangan ini kami buat, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ponorogo, 18 Robiul Awal 1447 H
10 September 2025 M
Kepala Sekolah

JATNAL ABIDIN, M. Pd.
NIPM. 12111020 100039

Jl. Jagadan No. 14 Telp. (0382) 462718 Ronowijayan Siman Ponorogo 63471 Indonesia.
www.sdmtponorogo.com | Email : mail@sdmtponorogo.com

Lampiran 05**Daftar Riwayat Hidup**

Sundari Riawati, lahir di Teluk Dalam pada tanggal 13 september 2003. Penulis berasal dari Tembilahan, Kabupaten Indragiri Hilir, Provinsi Riau. Penulis merupakan anak tunggal dari pasangan Bapak Juara dan Ibu Marmiati. Penulis menempuh pendidikan formal pertama di SD Negeri 012 Teluk Dalam dan menyelesaikan pendidikan pada tahun 2015. Setelah itu, penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 01 Kuala Indragiri dan menyelesaikannya pada tahun 2018. Selanjutnya, penulis melanjutkan pendidikan di SMKS Al-Islam Joresan Ponorogo dan lulus pada tahun 2021.

Pada tahun yang, penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang perguruan tinggi di Universitas Islam Negeri Kiai Ageng Muhammad Besari Ponorogo. Penulis memilih program studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, dan hingga saat ini masih menempuh pendidikan pada program studi tersebut.