

PENGARUH MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK TERHADAP KINERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH AL-KHAIRAAT PUSAT PALU

Fachri¹, Naima², Masmur M³

fhrityb16@gmail.com¹, naima@uindatokarama.ac.id², masmur@uindatokarama.ac.id³

Universitas Islam Negeri Datokarama Palu

ABSTRAK

Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh manajemen tenaga pendidik terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Alkhairaat Pusat Palu sebesar $3.579 > 2.030$ dan dengan Tingkat signifikan (sig) $0.001 < 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh X terhadap Y yang artinya H_a diterima. Dengan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,215, artinya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah 21,5%, sementara 78,5% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen tenaga kependidikan yang efektif memainkan peran penting dalam meningkatkan kualitas kinerja guru di madrasah. Dengan meningkatnya kualitas kinerja guru, maka proses pembelajaran menjadi lebih efektif, peserta didik lebih termotivasi, dan tujuan pendidikan lebih mudah tercapai.

Kata Kunci: Pengaruh, Manajemen Tenaga Pendidik, Kinerja Guru.

ABSTRACT

The results of this study indicate that there is an influence of educational staff management on teacher performance at Madrasah Aliyah Alkhairaat Pusat Palu of $3,579 > 2,030$ and with a significant level (sig) of $0.001 < 0.05$. So it can be concluded that there is an influence of X on Y which means H_a is accepted. With a coefficient of determination (R Square) of 0.215, it means that the influence of the independent variable on the dependent variable is 21.5%, while the other 78.5% is influenced by other factors that are not studied. The implications of this study indicate that effective educational staff management plays an important role in improving the quality of teacher performance in madrasahs. By increasing the quality of teacher performance, the learning process becomes more effective, students are more motivated, and educational goals are easier to achieve.

Keywords: Influence, Teaching Staff Management, Teacher Performance.

PENDAHULUAN

Dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan No. 20 tahun 2003, dinyatakan bahwa pendidikan adalah "usaha yang disengaja dan terencana untuk menciptakan lingkungan belajar dan pengajaran, sehingga peserta didik secara aktif mengembangkan potensi diri mereka untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak yang baik, serta keterampilan yang dibutuhkan oleh individu dan masyarakat." Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), istilah "pendidikan" berasal dari kata dasar 'didik' yang diberi awalan 'pe' dan akhiran 'an', yang secara makna merujuk pada cara, metode, atau upaya dalam membimbing seseorang. Sementara itu, pengajaran dapat dipahami sebagai suatu proses yang bertujuan mengubah etika serta perilaku individu maupun kelompok sosial, demi mendorong terciptanya kemandirian dan kedewasaan melalui proses pendidikan, pembelajaran, bimbingan, serta pembinaan. (Astuti Puji, 2023)

Pendidik memegang peran sentral dalam sebuah lembaga pendidikan, karena ia berfungsi sebagai penggerak utama sekaligus agen perubahan. Tidak hanya itu, pendidik juga berperan sebagai sosok yang mendidik, membimbing, mengarahkan, dan mengevaluasi peserta didik agar mereka dapat meraih tujuan yang telah ditetapkan. (Sulistiani & Nursiwi Nugraheni, 2023)

Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan adalah serangkaian aktivitas yang

dilakukan sejak tenaga pendidik dan kependidikan bergabung dengan organisasi pendidikan hingga mereka meninggalkan organisasi tersebut. Proses ini melibatkan berbagai tahapan, mulai dari perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, seleksi, penempatan, pemberian kompensasi dan penghargaan, hingga pelaksanaan pendidikan dan pelatihan untuk pengembangan, serta proses pemberhentian. (Sukatin et al., 2024)

Penerapan manajemen tenaga kependidikan, baik guru maupun staf, merupakan hal yang wajib dilakukan oleh kepala sekolah guna mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien demi mencapai hasil yang maksimal. Sehubungan dengan hal tersebut, kepala sekolah dituntut untuk mampu mengidentifikasi, menempatkan, mengevaluasi, membimbing, Memberikan motivasi dan mengembangkan potensi setiap guru dan staf, sekaligus menyelaraskan tujuan pribadi mereka dengan tujuan organisasi. (Hamdi, 2023)

Dalam bahasa Prancis kuno, istilah "manajemen" berasal dari kata *ménagement*, yang mengandung makna keterampilan dalam mengatur dan melaksanakan sesuatu. Sementara itu, dalam bahasa Inggris, kata "manajemen" berakar dari *to manage*, yang dalam bahasa Indonesia artinya mengelola, mengurus, memimpin, menjalankan, dan membina. Menurut John D. Millet, manajemen merupakan suatu proses yang mencakup pengarahan serta penyediaan sarana kerja bagi individu-individu yang tergabung dalam kelompok formal demi tercapainya tujuan tertentu. Berdasarkan beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen pendidik dan tenaga kependidikan adalah suatu proses yang melibatkan pemanfaatan sumber daya secara optimal guna meraih Sasaran dapat dicapai secara efektif dan efisien melalui tahapan perencanaan, pengorganisasian, dan pelaksanaan., serta pengawasan terhadap pendidik dan tenaga kependidikan. (Amri et al., 2024)

Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan mencakup berbagai aktivitas yang berlangsung sejak individu tersebut menjadi bagian dari suatu lembaga pendidikan hingga saat mereka keluar dari organisasi tersebut. Kegiatan ini meliputi perencanaan kebutuhan sumber daya manusia, proses rekrutmen dan seleksi, penempatan posisi, pemberian gaji atau tunjangan, pemberian apresiasi, serta pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan untuk pengembangan profesional, hingga proses pemberhentian. (Putra et al., 2023)

Seorang kepala sekolah wajib menerapkan manajemen terhadap tenaga kependidikan, baik guru maupun staf, secara menyeluruh agar sumber daya yang dimiliki dapat dimanfaatkan secara optimal, efektif, dan efisien. Untuk itu, kepala sekolah perlu melakukan upaya pencarian, penempatan, evaluasi, pengarahan, pemberian motivasi, serta pengembangan potensi setiap guru dan staf. Selain itu, kepala sekolah juga dituntut untuk mampu menyelaraskan tujuan pribadi tenaga kependidikan dengan visi dan misi organisasi sekolah. (Fauzi & Akhyar, 2024)

Kata "kinerja" berasal dari terjemahan istilah *performance*. Kinerja bukanlah ciri bawaan seseorang seperti bakat atau kemampuan, melainkan hasil yang tampak dari penerapan bakat dan kemampuan tersebut. Dengan kata lain, kinerja adalah wujud nyata dari potensi individu yang tercermin melalui hasil kerja yang konkrit. Dalam konteks jabatan, kinerja diartikan sebagai pencapaian yang diperoleh sehubungan dengan tugas dan tanggung jawab jabatan dalam kurun waktu tertentu. (Mulyono & Haryati, 2023)

Kinerja adalah hasil dari sebuah proses yang dievaluasi dan diukur dalam periode waktu tertentu, berdasarkan kriteria atau kesepakatan yang telah disepakati sebelumnya. Kinerja dapat dipahami sebagai rangkaian aktivitas yang dilakukan oleh individu, di mana hasilnya menjadi dasar untuk menilai apakah pekerjaan individu tersebut berkualitas atau tidak. (Hatidah Hatidah & Agung Indriansyah, 2023)

Secara umum, kinerja guru dapat diukur berdasarkan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan aturan yang berlaku. Dalam aspek administratif, guru

bertanggung jawab kepada sekolah dan memiliki kewajiban untuk melaksanakan proses pembelajaran secara efektif dan efisien. Kinerja guru pada dasarnya mencakup aktivitas seorang guru dalam menjalankan perannya sebagai pengajar dan pendidik di sekolah. Secara teknis, kinerja guru berkaitan dengan kegiatan dalam proses pembelajaran, yaitu bagaimana seorang guru merencanakan, melaksanakan, dan menilai hasil belajar guna memastikan bahwa proses pembelajaran berjalan dengan cara yang efektif dan efisien. (Munawir et al., 2023)

Penelitian yang dilakukan di Madrasah Aliyah Al-Khairaat Pusat Palu, ditemukan beberapa permasalahan yang berhubungan pada manajemen tenaga pendidik, khususnya dalam proses perekrutan guru. Sekolah tersebut diketahui memiliki kebijakan internal yang cenderung memprioritaskan alumni sekolah sebagai tenaga pendidik, tanpa mempertimbangkan secara menyeluruh aspek kompetensi akademik dan profesionalisme yang dimiliki oleh calon guru. Artinya, dalam proses rekrutmen guru, sekolah lebih mengutamakan individu yang memiliki latar belakang sebagai alumni dan menunjukkan niat tulus untuk mengabdikan, daripada menjadikan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian sebagai tolok ukur utama dalam seleksi tenaga pendidik.

Kondisi ini berdampak pada munculnya ketidaksesuaian antara bidang keilmuan guru dengan mata pelajaran yang diampu, sehingga dikhawatirkan akan memengaruhi efektivitas proses pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan di sekolah tersebut. Ketidaktepatan penempatan guru berdasarkan latar belakang keilmuan maupun kualifikasi profesional merupakan salah satu indikator dari lemahnya manajemen tenaga pendidik. Hal ini juga menimbulkan pertanyaan penting mengenai bagaimana kualitas kinerja guru dapat berkembang secara optimal, apabila sejak awal proses rekrutmen dan penempatan tidak dilakukan secara sistematis dan berbasis kompetensi.

Melihat fenomena tersebut, peneliti merasa penting untuk menggali lebih dalam mengenai Dampak hubungan antara manajemen tenaga kependidikan dan kinerja guru di Madrasah Aliyah Al-Khairaat Pusat Palu.

METODOLOGI

Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan desain asosiatif. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 37 guru madrasah, yang ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin. Data dikumpulkan melalui kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Untuk menganalisis data dan menguji hipotesis, dilakukan uji asumsi klasik, normalitas, dan linearitas, diikuti dengan analisis regresi linear sederhana, uji T, dan perhitungan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dimaksudkan untuk menganalisis sejauh mana pengaruh variabel independen, yaitu Manajemen Tenaga Pendidik (X), terhadap variabel dependen berupa Kinerja Guru (Y) madrasah di MA Alkhairaat Pusat Palu.

1. Teknik Analisa Data

a. Uji Validitas

Validitas instrumen pengukur bertujuan untuk memperlihatkan tingkat kemampuan alat ukur dalam mengukur konsep yang relevan dengan tujuan penelitian. Dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner dapat menunjukkan hal yang akan dinilai oleh kuesioner tersebut. Dalam penelitian ini Uji validitas dilakukan kepada peserta didik yang mengikuti kegiatan Ekstrakurikuler di MAN 2 Kota Poso dengan menggunakan metode product moment dengan nilai taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$). Nilai $r_{\text{tabel}} = N-2$ ($32 - 2 = 30$). Nilai $r_{\text{tabel baris ke 30}}$ sebesar 0,361. Syarat validitas suatu item pernyataan apabila :

1. Apabila nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ maka sebuah instrumen dianggap valid

2. Apabila nilai r hitung $< r$ tabel maka instrumen dianggap tidak valid.

Hasil uji validitas instrumen mengungkapkan bahwa nilai r -hitung seluruh item pernyataan dianggap valid karena nilai r -hitung $>$ nilai r -tabel. Dengan demikian, item variabel X dan Variabel Y dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan proses untuk menilai sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya. Setelah kuesioner disusun, alat ukur tersebut kemudian diuji coba pada sejumlah responden. Teknik yang digunakan untuk menguji reliabilitas adalah dengan menggunakan Cronbach's Alpha. Suatu instrumen dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alpha (α) $> 0,60$ (ri). Hasil uji reliabilitas menyatakan bahwa nilai Cronbach's Alpha dalam variabel X 0,962 dan dalam variabel Y 0,980, keduanya lebih besar dari 0,60 (ri), sehingga kuesioner yang diuji dinyatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji normalitas

Pengujian asumsi normalitas bertujuan untuk menentukan apakah distribusi data antara variabel independen dan dependen dalam penelitian ini mengikuti pola distribusi normal. Maka dari itu digunakan metode uji normalitas 1-Sample Kolmogorov-Smirnov dengan dukungan perangkat lunak SPSS versi 26 untuk sistem operasi Windows. Hasil uji normalitas Hal ini mengindikasikan bahwa data dalam penelitian ini memiliki distribusi normal, yang ditunjukkan oleh nilai Asymp Sig. (2-tailed) sebesar 0,93. Karena nilai tersebut melebihi 0,05, dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk menentukan apakah terdapat keterkaitan berbentuk linear yang signifikan secara statistik antara variabel-variabel yang diteliti. Suatu data dapat disebut linear apabila nilai signifikan deviation from linearity $>$ taraf signifikansi 0,05. Berdasarkan Hasil Uji linearitas diketahui bahwa hubungan antara variabel Manajemen Tenaga Pendidik (X) terhadap Kinerja Guru (Y) memiliki nilai signifikansi 0,19 $>$ 0,05. Yang artinya kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang linear.

c. Uji Regresi Linear Sederhana

Pengujian ini digunakan dalam penelitian untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari sebuah variabel independen Manajemen Tenaga Pendidik (X) terhadap Kinerja Guru (Y) Madrasah di MA Alkhairaat Pusat Palu. Pengujian ini dilakukan dengan mempertimbangkan nilai signifikansinya. Jika nilai tersebut kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan adanya pengaruh. Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana, diperoleh persamaan regresi antara manajemen tenaga pendidik dan kinerja guru, yaitu:

$$Y = 29.448 + 0.289 X$$

Dari persamaan regresi linear sederhana tersebut dapat dilihat sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 29,448 menunjukkan bahwa jika variabel independen (X) dalam penelitian ini diabaikan atau dianggap nol, maka nilai variabel dependen (Y) akan tetap sebesar 29,448.
2. Koefisien Regresi sebesar 0.289 yang artinya setiap kenaikan variabel Manajemen Tenaga Pendidik (X) maka nilai Kinerja Guru (Y) akan naik sebesar 0.289.

d. Uji Hipotesis t

Digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Y). Berdasarkan data signifikan hasil penelitian, Berdasarkan hasil uji t pada penelitian ini dapat diketahui bahwa uji t terhadap variabel Manajemen Tenaga Pendidik (X) diperoleh t hitung berjumlah 3.579 dengan signifikan t berjumlah 0.001. karena t hitung lebih besar dari t tabel ($3.579 > 2.030$) dan dengan nilai signifikan t lebih kecil dari 0.05 ($0.001 < 0.05$) oleh karena itu dapat dikatakan bahwa H_0

ditolak dan H_a diterima.

1. H_o : Tidak terdapat pengaruh signifikan manajemen tenaga pendidik terhadap kinerja guru
 2. H_a : Terdapat pengaruh signifikan manajemen tenaga pendidik terhadap kinerja guru
- e. koefisien determinasi

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur sejauh mana kontribusi variabel Manajemen Tenaga Pendidik (X) terhadap Kinerja Guru (Y). Berdasarkan tabel hasil uji, nilai koefisien determinasi atau r^2 diperoleh sebesar 0.215. Yang berarti kontribusi variabel Manajemen Tenaga Pendidik (X) terhadap Kinerja Guru (Y) di Madrasah Aliyah Alkhairaat Pusat Palu memiliki kontribusi sebesar 21,5%, sedangkan 78,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak ada dalam penelitian ini..

Dengan demikian, hasil ini memberikan bukti empiris bahwa penerapan manajemen tenaga pendidik yang efektif, seperti dalam aspek perencanaan, penempatan, pengembangan, serta evaluasi kinerja guru, memiliki kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja guru di Madrasah Aliyah Alkhairaat Pusat Palu. Temuan ini juga menunjukkan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang profesional dalam konteks pendidikan agar dapat mencapai kualitas pembelajaran yang optimal. Karena itu, penguatan manajemen tenaga kependidikan menjadi salah satu faktor penting yang harus mendapat perhatian dari pihak sekolah dan pengelola lembaga pendidikan

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya dampak manajemen tenaga kependidikan terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Alkhairaat Pusat Palu. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari uji t dimana t hitung lebih dari t tabel yaitu $3.579 > 2.030$ dan dengan Tingkat signifikan (sig) t lebih kecil dari 0.05 yaitu 0.001. Dan besaran pengaruhnya dapat dilihat dari hasil uji koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh adalah sebesar 0.215. Serta korelasi (R) diantara variabel Manajemen Tenaga Pendidik (X) dan variabel Kinerja Guru (Y) sebesar 0.463 artinya hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan variabel X terhadap variabel Y sebesar 21.5%.

Saran bagi madrasah diharapkan lebih mengoptimalkan fungsi manajerial dalam pengelolaan tenaga pendidik, terutama dalam aspek perencanaan, pembinaan, penempatan, evaluasi, lebih memperhatikan pengembangan profesional guru serta menerapkan sistem penghargaan dan pemberian sanksi secara lebih adil, dengan demikian guru-guru pun akan merasa termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya dan dapat berdampak lebih positif terhadap kualitas pendidikan di Madrasah Aliyah Alkhairaat Pusat Palu.

DAFTAR PUSTAKA

- Amri, S., Gusmaletti, Mulia, T., & Zulfitri. (2024). Konsep Dasar Manajemen Pendidikan Islam. *Jurnal Cendekia Ilmiah*, 12(2), 131. <https://doi.org/10.46339/al-wardah.v12i2.141>
- Astuti Puji, I. dodi. (2023). Pengaruh Perkembangan Teknologi Terhadap Pendidikan Islam Pada Peserta Didik. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Indonesia*, 1(3), 564–565.
- Fauzi, I. M., & Akhyar, Y. (2024). MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK DAN TENAGA PENDIDIKAN. *Al-Mujahadah*, 2(1), 1–10.
- Hamdi, M. M. (2023). Manajemen Tenaga Pendidikan pada Sekolah. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(2), 47.
- Hatidah Hatidah, & Agung Indriansyah. (2023). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Di Cv Mitra Selular Palembang. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 1(1), 179–189. <https://doi.org/10.59024/jumek.v1i1.39>
- Mulyono, P., & Haryati, T. (2023). Konsep dan Penerapan Fungsi Manajemen Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Terintegrasi*, 4(1), 82–91.

- Munawir, M., Yasmin, A., & Wadud, A. J. (2023). Memahami Penilaian Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 8(1b), 627–634. <https://doi.org/10.29303/jipp.v8i1b.1237>
- Putra, S., Afriza, & Andriani, T. (2023). Ruang Lingkup Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 241–246. <https://doi.org/10.31004/jpion.v1i2.49>
- Sukatin, Feni Dwita Kristi, Jihan Nabila Putri, & Anjari, G. (2024). Manajemen Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan : Sebuah review akademis. 2(5), 1–12.
- Sulistiani, I., & Nursiwi Nugraheni. (2023). Makna Guru Sebagai Peranan Penting Dalam Dunia Pendidikan. *Jurnal Citra Pendidikan*, 3(4), 1261–1268. <https://doi.org/10.38048/jcp.v3i4.2222>