

# KINERJA DAN KARAKTERISTIK TENAGA KEPENDIDIKAN DI MADRASAH TSANAWIYAH (MTs) NEGERI 1 BANTUL

Farid Setiawan<sup>1</sup>, Ikhsan Ubaidillah<sup>2</sup>, Anggi Suryawan<sup>3</sup>,  
Muhammad Maulidan Anshori<sup>4</sup>, Annisa Lutfiana<sup>5</sup>  
Universitas Ahmad Dahlan, Yogyakarta  
farid.setiawan@pai.uad.ac.id , ikhsan1900031031@webmail.uad.ac.id

## Abstract

*In managing and carrying out various activities in schools, management is needed for each section. As a forum for learning and teaching science, school management is considered very influential on the success of an institution in its implementation. Management, or the effective use of existing resources to achieve goals, is one of the keys to managing an institution. Educational staff are an important part of schools that have responsibility for administrative management, planning school/madrasah activities for 1 year, inputting student data, checking the availability of infrastructure to support learning, checking the completeness of books in the library, and others. Therefore, the optimization of Education Personnel is needed and developed progressively in order to realizing optimal performance and quality in order to achieve school goals.*

**Kerwords:** *Performance, Eduaction Staff*

**Abstrak :** Dalam mengelola dan menjalankan berbagai kegiatan di sekolah, dibutuhkan pengurusan bagi setiap bagian. Sebagai wadah untuk belajar dan membelajarkan ilmu pengetahuan, kepengurusan sekolah dinilai sangat berpengaruh terhadap keberhasilan sebuah lembaga dalam pelaksanaannya. Manajemen, atau penggunaan sumber daya yang ada secara efektif untuk mencapai sasaran menjadi salah satu kunci dalam mengelola kelembaga-an. Tenaga Kependidikan merupakan bagian penting di sekolah yang memiliki tanggung jawab dalam pengelolaan administrasi, merencanakan kegiatan sekolah/madrasah selama 1 tahun, input data peserta didik, pengecekan ketersediaan sarana prasarana sebagai penunjang pembelajaran, pemeriksaan terhadap kelengkapan buku di perpustakaan, dan lain-lain. Oleh sebab itu, optimalisasi Tenaga Kependidikan sangat dibutuhkan dan dikembangkan secara progresif guna mewujudkan kinerja yang optimal dan berkualitas dalam rangka mencapai tujuan sekolah.

**Kata Kunci:** Kinerja, Tenaga Kependidikan

## PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan sebuah infastruktur yang telah terencana dan terprogram yang mana di dalamnya tersusun tujuan dan pencapaian yang jelas. Pendidikan memegang peranan penting dalam memajukan kehidupan bangsa. Untuk mewujudkan tujuan negara, salah satunya yaitu ikut mencerdaskan kehidupan bangsa, tentunya semua harus bermula dari penduduknya terlebih dahulu. Proses penginternalisasian nilai kehidupan dan ilmu pengetahuan secara tersusun telah menjadi inti dari sistem pendidikan (Sujana, 2019).

Sebagai output dari skema pendidikan, sekolah menjadi komponen utama dalam menjalankan fungsi dan tugas untuk mendidik. Untuk dapat berjalan secara optimal, perencanaan dan pengorganisasian suatu lembaga sangat diperhatikan. Indikator yang dapat digunakan untuk melihat kesuksesan dan ketercapaian adalah bagaimana kualitas manajemen di dalamnya. Dikutip dari pendapat James Jr (2007;14) memaparkan, manajemen merupakan upaya dalam rangka memberdayakan Sumber Daya Manusia di lingkup sekolah secara efektif dan efisien dalam rangka menuju tujuan bersama (Andiek, 2017).

Ali Imron Sauki (2014;104) memberikan pernyataan serupa yaitu, manajemen ialah langkah untuk menata, mengelola, serta mengorganisir kelembagaan dengan cara mengoptimalkan seluruh sumber potensi, baik dari sisi intelektual ataupun pengolahan fisik aktor di dalamnya (manusia) ataupun yang non manusia, misalnya seperti kelengkapan administrasi sekolah, mesin, teknologi, infratruktur, dan lain sebagainya. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen merupakan kunci keberhasilan sistem pendidikan.

Dalam rangka menciptakan dan membangun tatanan manajemen yang efektif dan efisien, tentu ada komponen-komponen yang menyertai. Terdapat ketua atau kepala sekolah yang bertugas memimpin dan mengarahkan, ada yang bertugas sebagai pendidik untuk turun langsung di kelas, namun ada pula yang bekerja di belakang 'layar' yang memiliki andil dalam pengelolaan infrastruktur, sarana prasarana, yang

kesemuanya itu mendukung proses pembelajaran. Tenaga Kependidikan, merupakan seluruh anggota masyarakat yang memiliki kinerja, komponen, serta kapasitas di bidang tertentu yang melakukan pengabdian kepada sebuah lembaga pendidikan (Ananda Rusydi, 2018). Kependidikan berasal dari kata mendidik yang telah mendapat awalan ke- dan akhiran -an, sehingga bermakna seseorang yang mengerahkan segenap kemampuannya dan telah diangkat untuk mendorong penyelenggaraan di lingkup pendidikan, dalam hal ini misalnya kepala sekolah, bagian administrasi, tata kelola sarana prasarana, pengelola kurikulum, dan lain-lain.

Kinerja Tenaga Kependidikan sangat dibutuhkan dalam menjalankan roda kepengurusan suatu lembaga. Pasal 39 ayat 1 menjelaskan, tenaga kependidikan bertugas dalam pelaksanaan administrasi, mengelola, mengembangkan pengawasan, serta memberikan pelayanan secara teknis. Keanggotaan dari bagian ini merupakan tenaga yang bebas dari tugas untuk mengajar, dalam artian, yang masuk ke dalam kepengurusan ini merupakan seseorang yang bertugas dalam hal pengadministrasian seluruh kegiatan maupun pengelolaan sekolah. Dalam hal ini, Tata Usaha menjadi pokok atau kepala yang mengorganisir dan mengelola Tenaga Kependidikan (Fildzah, Nurufadliatur, 2019).

Untuk melihat dan mengamati secara langsung kondisi asli di suatu sekolah, penelitian ini berfokus kepada kinerja dan karakteristik yang dikelola oleh Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Bantul. Seperti yang diketahui oleh bersama, madrasah merupakan sekolah di bawah naungan Departemen Agama yang muatan pelajarannya berisi proses belajar mengajar keislaman, baik dilihat dari sistem pembelajaran ataupun kurikulumnya. Sementara Tsanawiyah adalah jenjang pendidikan yang setara dengan sekolah menengah pertama (Kristiawan & Asvio, 2018). Adapun tujuan dari penelitian ini ialah berupaya untuk mengumpulkan sejumlah informasi terkait kinerja dan karakteristik Tenaga Kependidikan yang diorganisir oleh Tata Usaha di sekolah yang tersebut.

## **METODE PENELITIAN**

### **A. Pendekatan dan Jenis Penelitian**

Penelitian kualitatif ialah jenis pendekatan yang dipilih serta digunakan dalam penulisan karya ilmiah ini. Penulis memilih penelitian kualitatif tersebut karena riset tersebut menggambarkan dan menjabarkan suatu peristiwa baik secara deskriptif maupun analisis (Shidiq & Choiri, 2019).

### **B. Kehadiran Peneliti**

Menengok penggunaan kuesioner yang kurang mendalam dan menyeluruh sebagai bahan riset, sekaligus untuk memenuhi tugas mata kuliah Manajemen Sekolah dan Madrasah, peneliti melakukan pencarian fakta dan data melalui interview yang diajukan kepada Kepala Tata Usaha sebagai pengelola Tenaga Kependidikan. Peneliti mendatangi objek penelitian langsung yakni MTs N 1 Bantul dengan tetap menggunakan protokol kesehatan yang ketat.

### **C. Lokasi Penelitian**

Obervasi mengenai Kinerja dan Karakteristik Tenaga Kependidikan ini dilakukan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Bantul yang terletak di Jalan Kaloran KM.6 desa Bakung, Kelurahan Bangunharjo, Kecamatan Sewon, Kabupaten Bantul, Provinsi Yogyakarta. Pemilihan lokasi tersebut dikarenakan MTs N 1 Bantul merupakan madrasah yang memiliki kualitas baik dengan akreditasi A yang dikenal bermutu unggul, dan menjadi incaran untuk orang tua siswa yang ingin menyekolahkan anaknya di madrasah daerah setempat. Sekolah yang memiliki tageline “Cerdas, Energik, Rajin, Inovatif, Agamis” ini memiliki segudang prestasi yang ditampilkan baik dari pelajaran umum, keagamaan, ataupun olahraga.

Telah berdiri sejak tahun 1967 dengan nama pertama *Sekolah Diniyah dan Salafiyah* yang dikepalai oleh Isbilal Mas'um, merupakan lembaga pendidikan di bawah naungan Pondok Pesantren Al-Fitrah dengan pendirinya yaitu KH. Nawawi. Setelah terjadi gempa pada 2006, bangunan sekolah banyak yang roboh dan fasilitas belajar tidak sedikit yang hilang serta rusak sehingga proses pembelajaran menjadi terhambat. Sekolah mendapat bantuan dari berbagai pihak untuk melakukan pembenahan dan renovasi ulang. Di bawah pimpinan Abdul Mujib, MTs negeri 1 Gondowulung berusaha mendapatkan akreditasi sebagai upaya agar dapat layak menjadi tempat belajar yang baik. Baru di tahun 2011-2016 sekolah berhasil mendapat penilaian A dan prestasi di bidang lainnya. Di bawah kepemimpinan Rita Astuti, S.Pd dari periode 2016-2019, sekolah telah berubah nama menjadi MTs N 1 Bantul.

#### D. Data dan Sumber Data

Narasumber pada penelitian ini antara lain:

##### 1. Kepala Staf Tata Usaha

Pengkaji mengadakan wawancara secara mendalam dengan Ibu Yuni Kriswati, S.H., M.M. selaku kepala TU. Dari hasil interview dengan Bu Yuni, kami medapat beberapa informasi terkait kepengurusan Tenaga Kependidikan. Sekolah yang diketuai oleh Hidayat, S. Ag., M.A tersebut memiliki struktur organisasi Tata Usaha yang jelas dan terstruktur. Masing-masing pengurus memiliki tugas dan kewajibannya masing-masing. Diantara komponen Tata Usaha antara lain: Pengelola Database Pendidikan/Kepegawaian, Adminitrasi Keuangan, Pengolah Data Anggaran & Perbendaharaan, Pengadministrasian Umum, Bagian Kurikulum, Pramubakti, dan Pengelola Perpustakaan .

## E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan pada studi ini sebagai berikut:

### 1. Wawancara

Merupakan Teknik mengumpulkan data yang dilakukan dengan menyodorkan pertanyaan kepada informan yang dipercaya memiliki jawaban atas point yang diajukan baik dalam bentuk lisan atau tulisan agar memperoleh informasi mengenai suatu masalah (Suparmi, 2014).

Wawancara merupakan kegiatan pokok dalam kajian pengamatan. Dengan melakukan tanya jawab antara informan dan responden terbentuklah makna pada sebuah topik. Interview dilakukan untuk mengatasi kelemahan metode pengamatan (observasi) dalam pengumpulan data. Situasi dan fenomena yang terjadi dapat dikaji lebih dalam untuk memperkuat otentikasi pengamatan. Instrumen yang digunakan ialah wawancara dan alat rekam atau *record*. Pedoman wawancara merupakan pengumpulan sejumlah daftar pertanyaan yang bersifat bebas dan luwes sesuai dengan keadaan.

### 2. Dokumentasi

Selain menggunakan wawancara untuk mendapat informasi, peneliti juga menggunakan sarana berupa alat-alat yang mendukung untuk penguatan penelitian tersebut, yakni seperti foto, budaya karakter sekolah yang diletakkan pada dinding area halaman, dan lain sebagainya. Dokumentasi berasal dari kata dokumen (barang tertulis). Jadi teknik dokumentasi merupakan sebuah langkah yang ditempuh untuk mengumpulkan data yang sudah ada.

## PEMBAHASAN

### 1. Pengertian Tenaga Kependidikan

Tenaga kependidikan merupakan anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan Pendidikan. Tenaga kependidikan memegang peranan penting dalam setiap lembaga Pendidikan dalam masalah pendataan administrasi yang ada di Lembaga tersebut. Dilihat dari sisi efisiensi dalam pendataan administrasi, peranan tenaga kependidikan dalam pendataan administrasi tetap dominan menggunakan teknologi yang dapat dimanfaatkan dan mempermudah dalam proses pendataannya. Hal ini disebabkan karena semakin berkembangnya zaman dan semakin modern pula sistem pendataan karena pengaruh dari mutu kependidikan tersebut (Harun, 2013).

Undang-undang No.20 Tahun 2003 BAB XI pendidik dan tenaga pendidik pasal 39 yaitu, tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses Pendidikan pada satuan Pendidikan (Ananda Rusydi, 2018). Maka dari itu Tenaga kependidikan mempunyai beberapa struktur anggota yang bekerja sama dalam menjalankan tugasnya pada bagian administrasi, pengelolaan, pengembangan dan pelayanan teknis yaitu: Kepala sekolah, pengawas pada satuan Pendidikan, Tata usaha, pusakawan, laboran, tenaga kebersihan, dan petugas keamanan.

Kepala sekolah dan kepala bagian Tata usaha berperan penting dalam menggerakkan seluruh anggota jajaran tenaga kependidikan, karena Kepala sekolah atau kepala tata usaha merupakan orang yang diberi wewenang atau tanggung jawab dalam memimpin satuan Lembaga Pendidikan, dengan melaksanakan tugasnya sebagai leader, innovator, motivator, dan figure bagi anggota-anggota yang lainnya. Agar sistem tenaga kependidikan di satuan lembaga tersebut bisa berjalan dengan baik.

## 2. Pengelolaan Tenaga Kependidikan (Struktur, Fungsi, Peran)



**Gambar 1.1**

1. KEPALA SEKOLAH: Hidayat, S.Ag. M. A.
2. KEPALA TATA USAHA: Yuni Kriswati, S.H., M.M.
  - a. Menyiapkan Rencana Kerja Tata Usaha
  - b. Melakukan koordinasi Internal urusan Ketatalaksanaan
  - c. Menyusun Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja Madrasah (RAPBM)
  - d. Menyusun konsep RKT
3. PENGELOLA DATABASE PENDIDIKAN: M. Yusro, S.Ag.
  - a. Memeriksa alat kerja (PC/Laptop/Printer/Jaringan) secara berkala
  - b. Memeriksa aplikasi pengelolaan data pendidikan secara berkala sehingga siap pakai

- c. Mengupdate aplikasi sesuai petunjuk yang berlaku
  - d. Mengecek jadwal/kalender pelaksanaan update dan pengiriman data pendidikan ke instansi terkait
4. **PENGADMINISTRASI KESISWAAN:** Nurrohmah
    - a. Menyiapkan bahan/data kegiatan madrasah di bidang kesiswaan
    - b. Menyusun agenda kegiatan di bidang kesiswaan
    - c. dMenkonsultasikan draf rencana/agenda kegiatan di bidang kesiswaan
    - d. Finalisasi dokumen rencana kegiattan di bidang kesiswaan
  5. **PENGADMINISTRASI UMUM:** Istiqomah
    - a. Menerima surat masuk
    - b. Membuka dan membaca surat masuk
    - c. Memberikan pada surat masuk lembar kendali surat
    - d. Mencatat surat masuk pada agenda surat masuk dan kartu kendali surat masuk
  6. **PENGADMINISTRASI PERPUSTAKAAN:** Nursyamsiyah dan Pujana
    - a. Menyiapkan buku induk perpustakaan
    - b. Menelaah data identitas buku da nisi materinya
    - c. Mencatat dan meregritasi bahan pustaka
    - d. Menyimpan buku pustaka baru pada tempatnya
  7. **PRAMUBAKTI:** Gunanto, Wiwik Jarong, Rina Purnama, dan Marwanto
    - a. Mengeluarkan peralatan yang diperlukan dari penyimpanan
    - b. Mengelompokkan peralatan sesuai dengan jenis dan peruntukannya
    - c. Memeriksa keadaan fisik peralatan yang akan digunakan
  8. **PETUGAS KEAMANAN:** Sarifudin
    - a. Melakukan antisipasi gangguan dan hambatan sesuai dengan pedoman agar keadaan di lingkungan kantor selalu dalam keadaan aman

- b. Menyiapkan sarana dan prasarana yang diperlukan untuk menunjang pelaksanaan tugas
- c. Memastikan alat pemantau keamanan (CCTV) dalam keadaan standby

### **3. Optimasi Pengelolaan Manajemen Tata Usaha sebagai Tenaga Kependidikan**

Termasuk keberhasilan penyelenggaraan pendidikan dalam suatu lembaga pendidikan adalah unsur tenaga kependidikan, salah satunya adalah tata usaha dan semua sistem manajemennya. Sebagai tenaga kependidikan yang mencakup bagian administratif bahkan edukatif. Bagaimana bisa mengelola semua administrasi dengan lancar, efektif, dan efisien (Husniati, 2018).

Pengelolaan yaitu dengan cara manajemen semua aspek-aspek dan sumber-sumber yang ada. Selalu mengevaluasi dan meningkatkan setiap kinerja sehingga selalu bertahan dalam kelancaran bahkan semakin berkembang setiap waktunya.

Berbagai proses pengelolaan tenaga kependidikan agar bisa menjadi manajemen yang handal dan berkembang bisa dimulai dari merencanakan, merekrut, melatih, dan mengembangkan, sehingga ada harapan berkembangnya dan meningkatnya mutu pendidikan.

Didalam merencanakan sumber daya tenaga kependidikan bisa diartikan rencana memenuhi kebutuhan lembaga pendidikan untuk membantu mewujudkan tujuan di lembaga tersebut. Setelah itu, melakukan penambahan atau rekrutmen bahkan jika perlu pengurangan dan diganti dengan yang lebih berkemampuan yang menyesuaikan kebutuhan lembaga. Didalam perekrutan ada beberapa sebab yang menjadi patokannya:

1. Adanya perluasan kegiatan, aktivitas dan lingkungan lembaga
2. Tenaga yang dibebaskan
3. Tenaga yang selesai dalam tugasnya

4. Adanya tenaga yang meninggal dunia, dan lainnya

Setelah itu bisa melanjutkan dengan program pelatihan yang konsepnya adalah kegiatan yang didesain sebagai proses untuk bisa mempertahankanserta memperbaiki sistem manajemen dan kinerja secara individual.

Dilanjutkan dengan program pengembangan, seperti menambah atau meningkatkan keterampilan yang dimiliki sesuai kekurangan dan kebutuhan di lembaga pendidikannya, sehingga bisa mendukung aktivitas dan kegiatan serta proses pembelajaran didalam lembaga pendidikan tersebut.

Tenaga kependidikan (nonguru) itu berbeda dengan pendidik, serta juga mempunyai tugas yang berbeda, dikutip dari (Fildzah, Nurufadliatur, 2019) antara lain didalam mewujudkan proses pembelajaran dan belajar mengajar, yang meliputi:

1. Tenaga kependidikan tata usaha, yaitu tenaga kependidikan yang bertugas mengelola administrasi umum sekolah.
2. Laboran, yaitu tenaga kependidikan sebagai teknisi laboratorium yang bertugas membantu guru praktek dalam mengadministrasikan, mendokumentasikan, menyiapkan, memelihara peralatan laboratorium sehingga siap dipakai.
3. Pustakawan, yaitu tenaga kependidikan yang bertugas mengelola perpustakaan sekolah.
4. Tenaga kependidikan sumber belajar yaitu tenaga kependidikan yang bertugas untuk menyiapkan, merawat, memperbaiki, dan membantu mendayagunakan peralatan sebagai akibat perkembangan teknologi pendidikan.

Dari beberapa uraian diatas bisa diartikan bahwa pengelolaan tenaga kependidikan atau manajemen tenaga kependidikan adalah upaya dalam meningkatkan ilmu pengetahuan, kreativitas, perilaku dan kinerja setiap individu didalam tugasnya masing-masing.

Sehingga jika semua berjalan sesuai tugasnya dan mengikuti tahapan-tahapan dalam proses perencanaan, perekrutan, pelatihan dan pengembangan dengan konsisten maka akan mencapai suatu prestasi didalam pengelolaan tenaga kependidikan dan juga didalam manajemannya.

#### A. Perencanaan

Perencanaan adalah pokok dari semua manajemen, karena dengan manajemen bisa menghilangkan ketidak pastian pada waktu tahap selanjutnya. Merangkai berbagai kegiatan untuk mengantisipasi kondisi dan keadaan sumber daya tenaga kependidikan yang ada. Merencanakan hanya sesuai kebutuhan didalam lembaga pendidikan tersebut yang efektif dan efisien yang bertujuan mewujudkan sebuah tujuan.

Mulai dipersiapkan dari pemimpin lembaga pendidikan dengan memiliki pedoman pedoman, tindakan-tindakan dan apa yang harus dan perlu dikerjakan, apa yang harus dilakukan dan bagaimana pelaksanaannya. Bisa dimulai dengan rencana jangka pendek, lalu menengah dan jangka panjang, dengan di serataimpenyusunan-penyusunan rencananya.

#### B. Perekrutan

Di setiap lembaga pendidikan pasti ada kemungkinan terjadinya lowongan tenaga kependidikan. Untuk mengisi berbagai lowongan tersebut dan untuk mendapatkan tenaga kependidikan yang sesuai dengan kebutuhan, dilakukan kegiatan rekrutmen. Rekrutmen adalah suatu upaya untuk mencari dan mendapatkan

calon-calon tenaga kependidikan yang memenuhi syarat sebanyak mungkin, untuk kemudian dipilih calon yang terbaik (Sunarsi, 2018). Sedangkan Hadari mendefinisikan rekrutmen sebagai suatu proses untuk mendapatkan sejumlah calon tenaga kerja yang qualified untuk jabatan dan pekerjaan utama di lingkungan suatu lembaga kependidikan. Rekrutmen merupakan suatu proses pencarian tenaga kependidikan yang mempunyai kemampuan sesuai dengan rencana kebutuhan suatu organisasi. Hal ini disebabkan berdasarkan kenyataan bahwa dalam suatu lembaga kependidikan selalu terbuka kemungkinan untuk terjadi berbagai lowongan dengan berbagai macam penyebab, seperti disebutkan di atas.

### C. Pelatihan dan Pengembangan

Setiap lembaga pendidikan senantiasa menginginkan agar tenaga kependidikannya dapat melaksanakan tugasnya secara optimal dan menyumbangkan segenap kemampuannya untuk kepentingan lembaga pendidikan, serta bekerja lebih baik dari hari ke hari. Pelatihan merupakan setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya, atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Pelatihan juga dapat diartikan sebagai proses yang didesain untuk mempertahankan atau memperbaiki prestasi kerja saat ini. Sedangkan yang dimaksud dengan pengembangan adalah proses mendesain untuk pengembangan keterampilan yang perlu, demi aktivitas pekerjaan di masa depan (Hidayat, 2012).

## **KESIMPULAN**

Sekolah merupakan tempat untuk belajar dan mendapat pengalaman sebagai bekal hidup. Menjadi bagian yang penting dan krusial, maka pengelolaannya tentu sangat diperhatikan dan tersusun secara sistematis. Untuk dapat menjalankan fungsi dan mencapai tujuan, sekolah perlu dikelola dengan baik, yaitu dengan manajemen. Pengelolaan yang melingkup sangat beragam, salah satunya adalah Tenaga Kependidikan. Kepengurusan roda di sekolah tentunya tidak hanya pada pendidik atau guru saja, melainkan ada banyak pihak yang bekerja secara administrasi untuk menunjang keberhasilan pendidikan. Tenaga Kependidikan merupakan sekelompok orang yang mengabdikan dan mendedikasikan dirinya untuk memajukan pendidikan. Dengan penggunaan teknologi sebagai media dalam bekerja, keberadaan Tenaga Kependidikan memiliki berbagai struktur kepengurusan dalam menjalankan perannya. Terdapat bagian pengembangan, pengadministrasian, pengolahan, input data, yang kesemuanya itu dipimpin oleh seorang Ketua Tata Usaha. Dipimpin oleh Ibi Yuni Kriswati, setidaknya telah dilakukan berbagai upaya dalam optimasi management Tenaga Kependidikan di sekolah tersebut. Adapun upaya yang ditempuh ialah dengan melakukan perencanaan yang matang dan terpola, melakukan pe-rekrutan bagi siapa saja yang hendak dimasukkan atau mendaftar pada bagian Tata Usaha, serta pengadaan pelatihan dan pengembangan tiap tenaga guna mempersiapkan Tenaga Kependidikan yang bermutu dan berkualitas dalam profesinya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ananda Rusydi. (2018). *PROFESI PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN* (M. P. Amiruddin (ed.); 1st ed.). Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPI).
- Andiek, N. (2017). *MANAJEMEN SEKOLAH BERBASIS ICT* (M. P. . Moch. Bahak Udin BA (ed.); 2nd ed.). Nizamial Learning Center.
- Fildzah, Nurufadliatur, R. (2019). *Kinerja Tenaga Kependidikan Di Madrasah Kinerja Tenaga Kependidikan Di Madrasah*.

- Harun, A. (2013). Pengembangan Tenaga Kependidikan. *Jurnal Islamika*, 13(2), 167–176.
- Hidayat, A. dan I. (2012). Pengelolaan Pendidikan (Konsep, Prinsip, dan Aplikasi dalam Mengelola sekolah dan Madrasah). In *Universitas Pendidikan Indonesia*. KAUKASA.
- Husniati, M. (2018). OPTIMALISASI PENGELOLAAN TENAGA KEPENDIDIKAN UNTUK MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN. *Ta'dib*, 16(1), 70–86.
- Kristiawan, M., & Asvio, N. (2018). Pengelolaan Administrasi Madrasah Tsanawiyah Negeri Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Madrasah. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(1), 86–95. <https://doi.org/10.24246/j.jk.2018.v5.i1.p86-95>
- Shidiq, U., & Choiri, M. (2019). Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9). [http://repository.iainponorogo.ac.id/484/1/METODE PENELITIAN KUALITATIF DI BIDANG PENDIDIKAN.pdf](http://repository.iainponorogo.ac.id/484/1/METODE_PENELITIAN_KUALITATIF_DI_BIDANG_PENDIDIKAN.pdf)
- Sujana, I. W. C. (2019). Fungsi Dan Tujuan Pendidikan Indonesia. *Adi Widya: Jurnal Pendidikan Dasar*, 4(1), 29. <https://doi.org/10.25078/aw.v4i1.927>
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal KREATIF : Pemasaran, Sumberdaya Manusia Dan Keuangan*, 6(1), 14–31. <c:%5CUsers%5CUSER%5CDownloads%5CDocuments%5C1000-1700-2-PB.pdf>
- Suparmi, C. H. (2014). Konsep Dasar Statistika Definisi. *Modul, ESPA4123*, 1–55.