

---

# **IMPLEMENTASI MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK DALAM MENINGKATKAN PRESTASI MADRASAH ALIYAH NEGERI 02 KOTA BOGOR 2020/2021**

**Tokiat Matondang<sup>1</sup>**

STAI Al-Hidayah Bogor, Indonesia (Agnajaparmi4@gmail.com)

**Ade Kohar**

STAI Al-Hidayah Bogor, Indonesia (Adekohar.staia@gmail.com)

**Muhammad Sarbini**

STAI Al-Hidayah Bogor, Indonesia (msarbini@staiaabogor.ac.id)

---

## **Kata Kunci:**

Manajemen, Tenaga  
Pendidik, Prestasi

## **ABSTRACT**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peran manajemen pendidik dalam meningkatkan prestasi belajar siswa di sekolah. Subtopik yang akan dikaji adalah; 1) Mempersiapkan pelaksanaan manajemen tenaga pengajar dalam rangka mendongkrak prestasi akademik MAN 02 Kota Bogor. 2) Pelaksanaan manajemen tenaga pengajar dalam meningkatkan prestasi belajar siswa di sekolah MAN 02 Kota Bogor 3) Faktor-faktor yang menjadi pendukung pelaksanaan manajemen tenaga pengajar dalam meningkatkan kinerja sekolah di MAN 02 Kota Bogor 4) Hambatan pelaksanaan manajemen tenaga pengajar di MAN 02 Kota Bogor dalam rangka mendongkrak prestasi belajar siswa 5) Evaluasi penerapan manajemen staf pengajar di MAN 02 Kota Bogor untuk mendongkrak prestasi belajar siswa. Penelitian ini menggunakan metodologi subyektif. Eksplorasi semacam ini bersifat subyektif yang mencerahkan. Kepala sekolah, bidang kurikulum, staf pengajar, dan staf pengajar di MAN 02 kota Bogor dijadikan sebagai subjek penelitian. Observasi, wawancara, dan dokumentasi merupakan metode yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data. Peneliti kemudian menerapkan model analisis data Miles dan Huberman. Sehubungan dengan pemeriksaan pelaksanaan menunjukkan staf eksekutif dalam mengembangkan prestasi lebih lanjut di MAN 02 Bogor, pemeriksaan ini dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Persiapan, 2) Pelaksanaan, 3) Pendampingan, 4) Tantangan, dan 5) Evaluasi.

---

<sup>1</sup> Correspondence author

---

**Keywords:**

Management,  
Educator,  
Performance

---

**ABSTRACTS**

---

*The purpose of this study was to determine the role of educator management in improving student achievement at school. The subtopics to be studied are; 1) Preparing for the implementation of teaching staff management in order to boost academic achievement of MAN o2 Bogor City. 2) Implementation of teaching staff management in improving student learning achievement at MAN o2 Bogor City 3) Factors that support the implementation of teaching staff management in improving school performance at MAN o2 Bogor City 4) Barriers to implementing teaching staff management at MAN o2 Bogor City in order to boost student achievement 5) Evaluation of the implementation of teaching staff management at MAN o2 Bogor City to boost student achievement. This study uses a subjective methodology. This kind of exploration is subjective and enlightening. Principals, curriculum areas, teaching staff, and teaching staff at MAN o2 Bogor city were used as research subjects. Observation, interview, and documentation are the methods used in this study to collect data. The researcher then applied Miles and Huberman's data analysis model. In connection with the implementation examination showing the executive staff in developing further achievements at MAN o2 Bogor, this examination can be summarized as follows: 1) Preparation, 2) Implementation, 3) Assistance, 4) Challenges, and 5) Evaluation.*

---

## A. PENDAHULUAN

Proses belajar mengajar sangat bergantung pada pendidik. Seorang pendidik terlibat dalam penciptaan sumber daya profesional terkait pengembangan. Menurut Jones (2005), kualitas tenaga pengajar di sekolah yang saat ini memiliki keterampilan manajemen dipengaruhi oleh status pendidik sebagai tenaga profesional. dan harus menumbuhkan budaya belajar di kalangan siswa (Sparks, 2005). Selain itu, pendidik harus memiliki pengetahuan dan pengalaman dalam sistem informasi manajemen, atau MIS, seperti yang disebut saat ini.

Agar pendidik memenuhi tanggung jawabnya untuk menaikkan tingkat prestasi siswa, maka harus memenuhi hal-hal sebagai berikut: 1) Komitmen terhadap siswa dan proses pembelajaran 2) Pengajaran ulang mata pelajaran dan cara mengajarkannya kepada siswa; 3) Bertugas memantau hasil belajar siswa melalui berbagai metode evaluasi. 4) Mampu menata pemikirannya tentang pekerjaannya dan mengambil pelajaran dari lingkungannya (Hasan, 2003).

Tindakan staf pengajar menunjukkan kepribadian yang matang dan menjadi model bagi siswanya. etos kerja yang kuat, rasa tanggung jawab, dan rasa prestasi sebagai seorang pendidik. Guru harus memiliki pemahaman yang luas dan mendalam tentang materi pelajaran yang diajarkannya. penguasaan materi, struktur, ide, dan pola pikir ilmiah yang membantu siswa mempelajari pelajaran. Penyusunan artikel ilmiah untuk publikasi di Jurnal Pendidikan, laporan penelitian karya tulis ilmiah, makalah untuk kegiatan Seminar KTI, Modul/Diktat kelas VIII kurikulum 2013, dan pembuatan alat peraga pembelajaran merupakan bagian dari rencana kerja pendidik.

Guru harus memiliki kemampuan yang baik dalam berbicara dengan guru individu, dengan wali, siswa, dan lingkungan setempat. Rencana kerja penulis bertujuan untuk meningkatkan tenaga pengajar dengan cara membantu siswa dalam meningkatkan prestasi belajarnya, khususnya dalam persiapan menghadapi ujian sekolah dan nasional, mengikuti seminar dan workshop baik di dalam maupun di luar kelas, serta membantu tenaga pendidik MAN 2 Bogor dalam menyusun KTI dan Laporan Pengembangan Diri.

Melihat kenyataan menunjukkan staf di sekolah saat ini, kekurangan dan persilangan antara kemampuan menunjukkan tugas staf sebenarnya terjadi setiap saat. Maka penyelenggaraan tenaga kependidikan harus didorong sebagai jawaban atas penyediaan tenaga sekolah yang berkualitas dan handal serta sesuai dengan kebutuhan sekolah. Tujuan utama mewujudkan visi dan misi sekolah juga dapat tercapai.

Subjek penelitian untuk penelitian ini adalah MAN 02 Bogor. Sekolah ini berada di Jalan Raya Pajajaran No. Sekolah yang terletak di Kelurahan Baranangsiang 6, Kecamatan Bogor Timur, Kota Bogor ini cukup maju, terbukti dengan akreditasinya yang mendapat nilai "A". Instruktur harus terus bekerja pada sifat mengajar dan melakukan tugas mereka dengan benar sehingga guru dapat melahirkan anak-anak masyarakat kelas atas yang siap untuk bersaing di sekolah lokal dan lainnya.

Oleh karena itu, peneliti akan melakukan penelitian tambahan yang lebih mendalam dengan judul "Implementasi Manajemen Tenaga Pengajar Dalam Meningkatkan Prestasi Sekolah MAN 02 Kota Bogor" berdasarkan latar belakang tersebut.

## **Deskripsi Konseptual Fokus dan Sub Fokus Penelitian.**

### **1. Pengertian Implementasi**

Implementasi berarti menerapkan sesuatu yang telah direncanakan atau dirancang untuk mencapai tujuan tertentu. Ini melibatkan penerapan ide, konsep, kebijakan, atau inovasi dengan cara praktis untuk membuat perubahan positif dalam pengetahuan, keterampilan, nilai, atau sikap (Abdullah, 2016). Karena implementasi adalah suatu tindakan atau implementasi dari suatu rencana yang telah disusun secara matang dan terperinci, biasanya terjadi setelah perencanaan dianggap sempurna. Para ahli memberikan definisi implementasi sebagai berikut : "Menuju kegiatan, perbuatan, perbuatan atau mekanisme suatu sistem, pelaksanaan bukanlah sekedar kegiatan, melainkan kegiatan yang direncanakan dan untuk mencapai tujuan kegiatan tersebut", menurut Nurdin Usman (Harsono, 2002). Harsono mengutip Hanifah yang mengatakan bahwa implementasi adalah "suatu proses pelaksanaan kegiatan menjadi tindakan kebijakan dari politik ke administrasi" demikian pendapat Hanifah. pembuatan kebijakan untuk meningkatkan program. Guntur Setiawan menawarkan sudut pandangnya bahwa eksekusi adalah "perpanjangan dari latihan yang sesuai satu sama lain jalannya komunikasi antara tujuan dan kegiatan untuk mencapainya dan membutuhkan organisasi pelaksana, administrasi yang kuat" (Guntur, 2004). Secara umum, istilah "implementasi" mengacu pada proses atau kegiatan yang digunakan untuk melaksanakan harapan, program, atau ide kurikulum desain (tertulis) sesuai dengan desain itu. Tingkat implementasi yang tercermin dari masing-masing pendekatan ini bervariasi. Jelas dari definisi sebelumnya bahwa istilah "implementasi" hanya mengacu pada mekanisme sistem. Instrumen ekspresi tersebut menyimpulkan bahwa eksekusi bukanlah sekedar sebuah tindakan, namun sebuah gerakan yang disusun dan diselesaikan benar-benar didasarkan pada standar tertentu untuk mencapai tujuan dari tindakan tersebut.

Beberapa target pelaksanaan adalah sebagai berikut: a) Tujuan utama pelaksanaan adalah untuk melaksanakan rencana yang telah disiapkan oleh orang dan kelompok dengan hati-hati. b) Untuk menguji dan merekam prosedur untuk menerapkan rencana atau kebijakan. c) Untuk memastikan sejauh mana rencana atau kebijakan perbaikan atau peningkatan kualitas telah berhasil. d) Untuk mencapai tujuan perencanaan atau perumusan kebijakan. e) Untuk menentukan kapasitas daerah setempat untuk melaksanakan strategi atau rencana yang benar.

### **2. Manajemen seperti yang didefinisikan.**

Papan berasal dari bahasa latin yaitu manus yang berarti tangan dan egere yang berarti melakukan. Manajer kata kerja, yang artinya menangani, terbentuk ketika kedua kata ini digabungkan. Managere berarti mengelola dalam bahasa Inggris, dan kata benda manajemen dan manajer merujuk pada individu yang menjalankan tugas manajemen. Terakhir, manajemen dieja manajemen atau manajemen dalam bahasa Indonesia (Syafaruddin, 2014).

Dewan itu adalah At-tadabir (arah tindakan). Kata ini berasal dari kata "dabbara" yang berarti "mengatur" dan dapat ditemukan dalam Alquran, salah satunya terdapat pada surat "Amin" ayat 5 surat As-Sajadah. Dia mengatur usaha dari surga ke bumi, kemudian (usaha) itu naik kepadanya dalam satu hari yang kadarnya 1.000 tahun menurut perhitunganmu"

Dari beberapa kutipan di atas, menurut penciptanya, sangat mungkin beralasan bahwa administrasi adalah suatu proses mendapatkan suatu kegiatan dari pihak lain untuk mencapai tujuan yang diinginkan. a) Guru. Menurut Dewi (2019), pendidik adalah orang yang mengabdikan dirinya untuk mengajarkan ilmu, mendidik, mengarahkan, dan melatih anak didiknya untuk memahami materi yang diajarkannya.

Sebagai tenaga profesional, pendidik guru harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut: 1) berdedikasi kepada peserta didik dan proses pembelajaran, 2) menguasai mata pelajaran yang diajarkannya dan cara mengajarkannya kepada peserta didik, 3) bertugas memantau hasil belajar peserta didik melalui berbagai evaluasi, dan 4) mampu berpikir secara metodis tentang apa yang dia lakukan dan apa yang dia pelajari dari lingkungan profesionalnya. Tenaga pengajar akan berprestasi dengan baik apabila mampu memenuhi beberapa persyaratan tersebut di atas (Hasan, Kriteria Tenaga Pengajar Dalam Peningkatan Prestasi Sekolah, 2003).

Pengertian keberhasilan Menurut Ahmad Susanto, prestasi adalah suatu standar yang digunakan untuk menentukan tingkat keberhasilan suatu sekolah atau siswa dalam mengetahui dan memahami suatu mata pelajaran. Nilai biasanya berbentuk huruf atau angka untuk mewakili prestasi (Ahmad, 2013). Ada beberapa cara yang dapat dilakukan instruktur untuk lebih mengembangkan penyelenggaraan sekolah antara lain: 1) Niat dan tekad, 2) Evaluasi, 3) Menerapkan pola hidup sehat, 4) Menumbuhkan keterampilan dan bakat, dan 5) Meningkatkan akhlak (<http://www.lp3i.ac.id>, 2020).

Penyediaan bahan ajar berbasis kurikulum hanyalah salah satu aspek tanggung jawab pendidik. Dalam rangka meningkatkan hasil belajar siswa, pendidik memegang peranan penting di sekolah. Adapun 7 tugas guru yang menyertainya dalam mengembangkan prestasi sekolah adalah sebagai berikut: 1) sebagai informan, 2) sebagai organisator, 3) sebagai pengarah atau direktur, 4) sebagai motivator, 5) sebagai inisiator, 6) sebagai mediator, dan 7) sebagai pengarah atau direktur sebagai Fasilitator

Hal-hal lain yang mempengaruhi tenaga pendidik dalam meningkatkan prestasi sekolah adalah sebagai berikut: 1) **Komunikasi**, 2) **Penampilan tenaga pendidik**, 3) **Alat Pendukung**, 4) Lingkungan yang Kondusif (Abduddin, 2003)

Dikenal sebagai pahlawan tanpa tanda jasa, seorang guru memiliki pengaruh yang signifikan bagi generasi berikutnya. Sifat tidak sepenuhnya ditentukan oleh siapa pendidiknya, cara menunjukkannya dan apa yang diajarkan di sekolah. Saya sangat berharap artikel ini dapat memotivasi para guru untuk lebih produktif dalam mewujudkan pendidikan yang berkualitas. Upaya Kepala Madrasah Meningkatkan Citra Madrasah.

### **Faktor Pendukung Implementasi manajemen tenaga pengajar dalam meningkatkan prestasi siswa di sekolah MAN 02 Kota Bogor.**

Ketika seorang pendidik melakukan perbuatan baik, mereka membutuhkan dukungan dari faktor lain sehingga dapat mendorong keberhasilan dalam pekerjaannya untuk meningkatkan prestasi siswa di sekolah. Diantara unsur pendukung tersebut adalah: a) Kurikulum; b) Lingkungan atau kondisi kelas; dan c) Prasarana dan sarana. Berikut adalah faktor-faktor pendukung yang mempengaruhi peningkatan mutu dan kemampuan pendidik untuk meningkatkan prestasi sekolah (Hamid, 2004): : a) Aksesibilitas prasarana dan sarana pendidikan. b) Penghargaan terhadap pendidik yang berbeda yang dapat dibandingkan dengan pendidik lainnya. c)

Iklim yang maju mendorong terbentuknya sikap dan tanggung jawab. d) Perspektif dan sikap kerja keras serta keyakinan inspirasional untuk melakukan pekerjaan dan pintu berharga untuk perbaikan diri. e) Rasa aman dalam bekerja yang memungkinkan karyawan bertanggung jawab penuh atas pekerjaannya. f) Lingkungan kerja yang menjunjung tinggi gaji atau motivasi yang memuaskan.

Menurut Suharsimi (1980), faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan seorang pendidik dalam meningkatkan kinerja sekolah dan kinerja tenaga pendidik adalah sebagai berikut: a) Perspektif terhadap panggilan tenaga pendidik, b) Mentalitas terhadap kewajiban tenaga kependidikan. c) Keseluruhan kemampuan menampilkan staf yang merupakan batas pelaksanaan dalam menyampaikan kewajiban instruktur. Ada eksekusi yang bagus untuk mendidik staf.

### **Faktor Penghambat Implementasi manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan prestasi sekolah MAN o2 Kota Bogor.**

Adapun faktor penghambat implementasi manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan prestasi sekolah di antaranya adalah: a) Anak didik. Anak didik merupakan salah satu faktor utama tenaga pendidik yang dapat mempengaruhi keberhasilan proses belajar mengajar. (Dokumen penerapan manajemen berbasis sekolah MAN, 2020), b) Guru Iklim sosial psikologis yang tidak tenang, kesehatan keluarga yang tidak memenuhi syarat kesehatan dalam kondisi kesejahteraan ekonominya tidak terjamin, dan kondisi kesehatan pendidik merupakan hambatan atau faktor sosial yang dapat mempengaruhi kemajuan pelaksanaan tugas guru (Dokumen Pelaksanaan Manajemen Berbasis Sekolah Manusia, 2020). c) Dana dan Fasilitas Guru di Indonesia mengalami kesulitan karena kurangnya sarana, prasarana, dan dana. Karena masalah infrastruktur dan kurangnya dana, banyak sekolah yang tertinggal (Ikip, 2003).

Menurut pendapat yang dikemukakan di atas, masalah pendanaan dan infrastruktur sangat penting untuk menjaga kesinambungan manajemen staf pengajar. d) Keterlibatan dalam masyarakat. Kerja sama wilayah lokal sangat penting dalam mendukung personel sekolah dalam mengembangkan pelaksanaan sekolah lebih lanjut, karena wilayah setempat menentukan arah dan tujuan pelatihan.

### **Penilaian pelaksanaan menunjukkan staf pengurus dalam mengembangkan lebih lanjut pelaksanaan sekolah di MAN o2 Kota Bogor.**

Keberhasilan suatu program kegiatan ditentukan melalui evaluasi. Penilaian upaya staf pengajar untuk meningkatkan kinerja sekolah di MAN o2 Bogor juga diperlukan untuk menentukan keberhasilan dan faktor penghambat penyelenggaraan kegiatan. Berapa banyak pelaksanaan yang dilakukan dalam kursus umum yang menunjukkan latihan staf dalam mengembangkan prestasi sekolah lebih lanjut.

Peneliti sampai pada kesimpulan, berdasarkan observasi, wawancara, dan dokumentasi, bahwa evaluasi dapat dilakukan baik selama maupun setelah kegiatan selesai dengan menilai tingkat keberhasilan pencapaian tujuan. Mengenai langkah-langkah evaluasi bagaimana upaya staf pengajar dalam meningkatkan prestasi belajar siswa di MAN o2 Bogor dievaluasi, penanggung jawab memberikan supervisi dan laporan.

Penilaian kinerja pegawai dalam mengembangkan prestasi sekolah lebih lanjut dimaknai oleh kepala sekolah, ia memaknai sebagai berikut: "Untuk meningkatkan prestasi akademik di sekolah dilakukan evaluasi sesuai dengan rencana. Dengan mengikuti workshop dan kursus IT, para pendidik dapat meningkatkan keterampilannya dan meningkatkan prestasi akademiknya, sedangkan siswa yang menerima bimbingan belajar, remedial, dan pengayaan, sebaliknya, meningkatkan nilai mereka dari tahun ke tahun dan dapat mengikuti kompetisi akademik di acara regional dan nasional . Baiti S., 2021) Dian Ruhaini yang membidangi administrasi memberikan penjelasan berikut tentang peran evaluasi tenaga pengajar dalam meningkatkan kinerja sekolah: "Memaksimalkan lulusan agar terserap dalam dunia kerja. "Setiap tahun, 60 hingga 70 persen lulusan mampu memasuki dunia kerja, 5 persen melanjutkan ke perguruan tinggi, dan sisanya melanjutkan wirausaha. Sekolah juga akan memanfaatkannya secara maksimal setiap tahunnya untuk menjadikannya lebih baik lagi di masa mendatang. Soleh, 2021).

## B. METODE

Persepsi ujian ini diselesaikan secara lugas dan normal dan untuk apa nilainya sesuai Eksekusi Guru Dewan dalam Pengembangan Lebih Lanjut Pencapaian Sekolah dan para spesialis memulai penelitian dari Januari 2021 hingga Juni 2021. Peneliti telah mencoba melakukan penelitian mereka menggunakan lapangan metode penelitian. Field research, yaitu penelitian yang diarahkan pada bidang, area dan spot sebagai bahan eksplorasi untuk mengetahui artikel yang sedang dibicarakan yang telah disusun oleh analis. Penelitian yang menggunakan kajian khusus dan mendalam dapat dimaknai sebagai penelitian yang mengutamakan aspek-aspek yang mendalam dari suatu masalah. Karena strategi pemeriksaan subyektif adalah gagasan suatu isu tidak persis sama satu sama lain (Sandu Siyanto, 2015).

Peneliti menggunakan waktu dalam mengumpulkan data melakukan peninjauan secara langsung. Dalam melakukan penelitian di lapangan melakukan tinjauan terhadap informasi berdasarkan prespektif para subjek yang di teliti dalam konteks alamiah (*Natural Setting*). Konteks *natural setting*, peneliti melakukan tinjauan dalam kegiatan sehari-hari dan cenderung ke dalam kebiasaan rutinitas apa adanya seperti sedia kala. Tanpa ada merekayasa dalam penelitian dan tidak ada satupun manipulasi dalam melakukan kajian ilmiah selama proses berlangsung (Farida, 2014).

## C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Beberapa temuan khusus mengenai pengelolaan peran tenaga pengajar dalam mendorong prestasi belajar siswa di sekolah dikumpulkan melalui observasi dan wawancara dengan informan pertama, kedua, dan tambahan wali kelas dan guru mata pelajaran. Selain itu, Kota mengkaji fokus visi dan misi yang dikembangkan bersama di MAN o2 Kota Bogor.

Tidak semua masalah akan dipelajari karena subfokus yang ada; sebaliknya, peneliti hanya akan menyelidiki *Implementasi Manajemen Tenaga Pendidik dalam meningkatkan prestasi Madrasah Aliyah Negeri o2 Kota Bogor Tahun Ajaran 2020/2021*, Dari uraian diatas dapat dijelaskan bahwa ada beberapa subfokus yang mengkaji: 1) Eksekusi mengantisipasi administrasi pegawai pertunjukan dalam lebih mengembangkan pelaksanaan sekolah di MAN o2 Kota Bogor. 2) Pengaruh Manajemen

Tenaga Pengajar Terhadap Prestasi Belajar Siswa di Sekolah MAN o2 Kota Bogor 3) Faktor-Faktor Pendukung Pelaksanaan Manajemen Tenaga Pengajar Dalam Meningkatkan Kinerja Sekolah di MAN o2 Kota Bogor 4) Variabel Penahan Eksekusi Penunjukan Staf Pelaksana di Lanjutan mengembangkan prestasi sekolah MAN o2 Kota Bogor. 5) Penilaian pelaksanaan menunjukkan staf pengurus dalam mengembangkan lebih lanjut pelaksanaan sekolah di MAN o2 Kota Bogor

## D. KESIMPULAN

Dari gambaran dan penelaahan pekerjaan tenaga kerja dalam pengembangan lebih lanjut prestasi di MAN o2 Kota Bogor di atas, cenderung diduga bahwa pelaksanaan adalah suatu rangkaian penerapan pembelajaran yang ada dalam organisasi edukatif melalui strategi yang masih diungkit-ungkit oleh para petinggi. pertemuan, untuk mencapai tujuan instruktif. Berkaitan dengan kajian terhadap pelaksanaan menunjukkan staf pelaksana dalam mengembangkan prestasi lebih lanjut di MAN o2 Bogor, maka kajian ini dapat disimpulkan sebagai berikut: Pelaksanaan manajemen tenaga pengajar dalam rangka peningkatan prestasi belajar siswa di MAN o2 Bogor melalui sekurang-kurangnya lima proses, antara lain: mempersiapkan, melaksanakan, mendampingi, menghambat, dan menilai secara khusus; 1) Persiapan Selalu memperhatikan keberlangsungan atau keberadaan madrasah dalam kehidupan masyarakat sekarang dan yang akan datang ketika melakukan perencanaan di MAN o2 Bogor. 2) Pekerjaan Eksekusi. Ketika Anda ingin melakukan pekerjaan baik dalam bentuk pemikiran maupun kerangka kerja untuk memastikan bahwa tujuan yang ingin Anda capai mendapatkan hasil terbaik, implementasi implementasi manajemen adalah proses pertama. Eksekusi adalah salah satu elemen yang mendasari latihan dewan dalam mencapai tujuan dengan sukses dan mahir (Nasuton, 2005).

Penerapan tenaga pendidik dalam meningkatkan prestasi sekolah diantaranya a) Penerapan tenaga pengajar dalam meningkatkan prestasi sekolah dalam fitrah (bakat) siswa merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan oleh tenaga pendidik. b) siap untuk menerapkan siswa mereka pada giliran acara mereka. c) siap melamar dengan cara yang paling ideal untuk kemajuan siswa. d) siap menerapkan asesmen kapan saja sebagai salah satu bentuk pertimbangan untuk peningkatan mahasiswanya. e) mampu membantu peserta didik yang menghadapi tantangan selama proses pendidikan dengan nasihat dan bimbingan. f) mampu dan mahir menganalisis diri sendiri. 3) Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Personal, Kompetensi Sosial, dan Kompetensi Profesional merupakan empat kompetensi yang harus dimiliki pendidik dalam rangka meningkatkan kinerja sekolah di MAN o2 Kota Bogor. Keempat kompetensi tersebut, dengan penekanan pada kemampuan mengajar, akan sangat menentukan keberhasilan profesional pendidik (Wina, Strategi Pembelajaran; Standar Proses Pendidikan Berorientasi, 1993). Menurut Zuhairini, ada beberapa variabel pendukung untuk menunjukkan staf dalam mengembangkan prestasi sekolah lebih lanjut, antara lain a) mentalitas psikologis guru, b) kapasitas instruktur, c) media, d) pemenuhan tulisan, dan keanggotaan (Zuhairini d., Prosedur Pelatihan Ketat, 1993).

Wina Sanjaya juga menyampaikan hal yang sama bahwa ada beberapa tokoh yang membantu pendidik lebih mengembangkan prestasi sekolah, antara lain a) faktor pendidik, b) faktor siswa, c) kantor, d) aparatur, e) media yang mudah diakses, dan 7) iklim (Vina, Teknik Pembelajaran; Prinsip Terletak Siklus Instruktif, 1993). Kurikulum, lingkungan atau kondisi kelas, serta sarana dan prasarana merupakan faktor pendukung

yang membantu mereka berhasil dalam menjalankan tanggung jawabnya untuk meningkatkan prestasi sekolah.

Menurut Hamid (2004) Variabel pendukung yang mempengaruhi peningkatan kualitas dan kemampuan tenaga pengajar dalam mengembangkan prestasi sekolah lebih lanjut adalah sebagai berikut: a) Ketersediaan sarana dan prasarana pendidikan; b) Pengakuan staf pengajar; c) Iklim; d) Sikap, etika, dan motivasi untuk kepercayaan; e) Keselamatan pendidik; dan f) Pelatihan intensif yang diterima para pendidik.

Suharsimi (1980) mengatakan bahwa faktor pendukung peningkatan kinerja tenaga pengajar dan kemampuan mengajar seorang pendidik untuk meningkatkan kinerja sekolah adalah sebagai berikut: a) pendapat tentang profesi guru. b) sikap tentang tanggung jawab guru, dan c) keterampilan umum yang dimiliki guru yang memungkinkan mereka melakukan pekerjaannya. d) Staf pengajar tampil mengagumkan. 4). Menurut Zuhairini, hambatan-hambatan tersebut antara lain: a) kesulitan menghadapi perbedaan karakteristik siswa; b) perbedaan individu seperti kecerdasan, karakter, dan latar belakang; c) kesulitan dalam menentukan materi yang sesuai dengan psikologi dan tingkat pendidikan siswa; d) kesulitan dalam menyesuaikan materi pelajaran dengan berbagai metode agar siswa tidak cepat bosan; dan e) kesulitan memperoleh sumber dan alat belajar. f) Masalah waktu dan evaluasi (Zuhairini d., Metodologi Pendidikan Agama, 1993). Faktor-faktor yang mengganggu Mengingat efek samping dari persepsi dan pertemuan yang diarahkan oleh spesialis di lapangan, unsur-unsur yang menghambat guru dalam mengembangkan prestasi sekolah lebih lanjut adalah a. Berasal dari iklim, b. Kurangnya perhatian pada siswa. Tidak adanya korespondensi dan partisipasi dengan wali siswa. 5.) Evaluasi: Dalam mengevaluasi MAN 02 Bogor selalu digunakan sistem pengawasan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Namun tidak dipungkiri bahwa kepala madrasah melakukan pengawasan secara tidak langsung dengan menerima laporan hasil belajar siswa dari pendidik. Namun, pengawasan harian tentang apa yang dilakukan pendidik selama berada di madrasah berfungsi sebagai pengawasan langsung. Selain itu, kepala madrasah harus membandingkan hasil belajar siswa dengan rencana pembelajaran tenaga pengajar saat melakukan evaluasi. Rencana-rencana tersebut akan menjadi acuan untuk menindaklanjuti pembelajaran pada tahap selanjutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah Idi. (2016). Kurikulum Teori dan Praktek Pengembangan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. hal 247.
- Dewi Safir. (2019). Belajar mengajar secara profesional. Riau: PT. Indragiri. hal. 5.
- Dokumen Penerapan Manajemen Berbasis Sekolah MAN. (2020). hal 52
- Farida Nugraini. (2014). Teknik Eksplorasi Subjektif dalam Sekolah Bahasa. Solo: Buku Cakra. hal. 135.
- Hamid. (2004). Faktor Pendukung Tenaga Pendidik.
- Hasan. (2003). Kriteria Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Prestasi Sekolah. hal. 5.
- Harsono. (2002). *Politik Dan Implementasi Kebijakan*. Jakarta: PT Bumi Aksara. hal. 67.  
<http://www.lp3i.ac.id>,2020
- Jones. (2005). Buku Manajemen Mutu Pendidikan dan Permasalahannya. hal. 5.
- Sparks. (2005:30). Buku Manajemen Mutu Pendidikan dan Permasalahannya. hal. 5.
- Sandu Siyato, Ali Sidik. (2015). *Teknik Penelitian Mendasar*. Yogyakarta: Literasi media dalam penerbitan. urusan. 83.
- Setiawan Guntur. (2004). Implementasi dalam birokrasi pembangunan Di Yogyakarta: Perpustakaan untuk mahasiswa. hal. 67.
- Suharsimi Arikunto. (1980). Faktor yang Mempengaruhi Tenaga Pendidik. hal. 227
- Syafarudin dan Irwan Nasuton. (2005). Manajemen pembelajaran. Di Jakarta: Materi Quantum Education. 77.
- Tim Dosen FIP IKIP Malang.
- Wina Sanjaya. (2008). *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*. Jakarta: Kencana.
- Zuhairini, dkk. (1993). *Metodologi Pendidikan Agama*. Jakarta: Ramadhani.