

Pelaksanaan Manajemen Tenaga Pendidik dalam Membentuk Karakter Religius di Sekolah Dasar Islam Terpadu Wahdah Islamiyah Kab. Gowa

Siti Aisyah Hamdayani Nur¹, Awaliah Musgamy², Wahyuddin³, St. Syamsudduha⁴, St. Ibrah Mustafa Kamal⁵

*Correspondence email: w4hyuddin1976@gmail.com
UIN Alauddin Makassar

(Submitted: 8-12-2024, Revised: 12-11-2025, Accepted: 18-12-2025)

ABSTRAK: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pelaksanaan manajemen tenaga pendidik dalam membentuk karakter religius di Sekolah Dasar Islam Terpadu Wahdah Islamiyah Kab. Gowa yang mencakup aspek perencanaan, rekrutmen, seleksi, penempatan, pembinaan, dan evaluasi. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif studi kasus, data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi dari informan utama yaitu kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kurikulum, guru agama, dan guru program keagamaan, lalu dianalisis melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan dengan triangulasi sumber dan teknik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan manajemen tenaga pendidik berjalan cukup baik, didukung oleh seleksi berbasis kompetensi akademik dan religiusitas, penempatan sesuai bidang keahlian, serta program pembinaan dan evaluasi yang dilakukan secara rutin. Namun, pelaksanaan masih menghadapi kendala berupa tingginya beban kerja guru, ketidaksesuaian latar belakang pendidikan dengan mata pelajaran yang diampu, serta kurangnya komunikasi antara guru dan orang tua. Implikasi penelitian ini menegaskan bahwa pembentukan karakter religius dapat dicapai melalui penguatan pembinaan berkelanjutan, evaluasi sistematis, penempatan yang tepat, serta kolaborasi intensif antara pihak sekolah dan orang tua, sehingga hasilnya dapat menjadi rujukan praktis bagi lembaga pendidikan Islam lainnya.

Kata Kunci: manajemen tenaga pendidik, karakter religius

ABSTRACT: This study aims to analyze the implementation of teacher management in fostering religious character at Wahdah Islamiyah Integrated Islamic Elementary School, Gowa Regency, which includes the aspects of planning, recruitment, selection, placement, development, and evaluation. Using a qualitative case study approach, data were collected through observation, interviews, and documentation from key informants, namely the principal, vice principal for curriculum, Islamic studies teachers, and religious program teachers, then analyzed through data reduction, data display, and conclusion drawing with triangulation techniques. The findings indicate that the management of teaching staff has been carried out properly, supported by a selection process based on academic competence and religiosity, placement according to areas of expertise, as well as regular development programs and evaluations. However, the implementation still faces challenges such as teachers' heavy workload, the

mismatch between educational background and subjects taught, and limited communication between teachers and parents. The implication of this study highlights that improving the quality of religious character formation can be achieved through continuous professional development, systematic evaluation, proper teacher placement, and intensive collaboration between schools and parents, thus providing practical insights for other Islamic educational institutions.

Keywords: *teacher management, religious character*

I. PENDAHULUAN

Dalam sebuah proses pendidikan, peran tenaga pendidik menjadi sangat penting terutama dalam membentuk karakter generasi muda sesuai dengan norma dan budi pekerti yang diharapkan. Mereka tidak hanya bertugas untuk mengajar, tetapi juga menjadi panutan dalam menanamkan prinsip-prinsip moral, etika, dan sikap positif. (Putra, Afriza, and Andriani 2023) Tenaga pendidik berperan penting dalam membantu peserta didik mengembangkan kemampuan dan kreativitas secara holistik, baik jasmani maupun rohani. Kualitas guru secara langsung mempengaruhi keberhasilan proses pembelajaran di sekolah, yang pada akhirnya bertujuan untuk membentuk individu yang beradab, bermartabat, cerdas, dan berkembang secara optimal. (Siti Rukhani 2021)

Di Indonesia, pengelolaan tenaga pendidik dijelaskan melalui berbagai ketentuan hukum, termasuk Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Peraturan ini menyoroti pentingnya profesionalisme dan kompetensi guru dalam membentuk generasi yang cerdas, berakhlak mulia, berkontribusi pada kemajuan bangsa. (Dewan Perwakilan Rakyat Indonesia 2005) Selanjutnya, Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas) juga merupakan dasar hukum yang menyoroti pentingnya pendidikan yang berfokus pada pengembangan kemampuan, bakat, dan karakter peserta didik secara utuh, termasuk aspek religius dan moral. (Departemen Pendidikan Nasional 2003)

Manajemen tenaga pendidik menjadi komponen yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Pengelolaan yang baik dapat mendukung tenaga pendidik dalam pengembangan profesionalisme mereka, serta menciptakan suasana yang kondusif untuk pembelajaran yang efektif. (Murni 2023) Penelitian Romi Siswanto dkk (2023) berjudul “Analysis of Education Management Factors in Education System and Educators” menunjukkan bahwa sistem pendidikan dan manajemen saling berkaitan, dengan kontribusi tenaga pendidik sebagai fokus utama. Hasil penelitian tersebut menegaskan bahwa manajemen pendidikan yang efektif menjadi kunci dalam meningkatkan mutu pendidikan. (Siswanto, Sudarno, and Wahyuningsih 2023). Temuan serupa dikemukakan oleh Sukarman dkk. (2024) yang menyoroti pentingnya pengembangan kualifikasi pendidikan sebagai strategi efektif dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik dan hasil belajar peserta didik. (Adkhah Mufroh, Sukarman, and Sholikhah 2024)

Dalam era globalisasi, generasi muda menghadapi berbagai tantangan dan pengaruh dari berbagai budaya yang dapat berdampak negatif pada perilaku mereka, seperti kenakalan remaja, plagiarisme, penyalahgunaan narkoba, dan masalah sosial lainnya. (Rasyid and Wihda 2024) Mengacu pada Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No. 20 tahun 2018 tentang pendidikan karakter di institusi pendidikan formal, yang menekankan pentingnya mengintegrasikan nilai-nilai agama dan karakter religius dalam kurikulum pendidikan untuk membentuk karakter peserta didik yang kuat melalui kegiatan pembelajaran. (Permendikbud 2018)

Pada jenjang pendidikan dasar, pembentukan karakter religius yang kuat sangat penting karena usia ini merupakan masa emas bagi anak untuk menyerap nilai-nilai moral dan spiritual yang akan membentuk perilaku dan pandangan hidup mereka. (Sabrina, Ardianti, and Ermawati 2021) Agar terwujudnya pembentukan karakter religius yang diharapkan, peran pelaksana pendidikan terutama tenaga pendidik harus di beri perhatian dalam menghadapi perubahan sosial yang cepat, proses pengembangan tenaga pendidik harus dipantau dan disesuaikan untuk memastikan kualitas pendidikan, mulai dari persiapan calon tenaga pendidik hingga pembinaan dan pengembangan. (Wahyudin and Zohriah 2023). Dengan demikian, manajemen tenaga pendidik menjadi aspek yang sangat penting untuk menciptakan peserta didik yang kompeten sehingga memenuhi kebutuhan masyarakat yang terus berkembang dan berubah.

Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Wahdah Islamiyah merupakan salah satu lembaga pendidikan yang mengintegrasikan kurikulum nasional dengan nilai-nilai agama Islam, sekolah ini memiliki visi untuk membentuk peserta didik yang unggul dan juga berkarakter religius sebagai salah satu tujuan utama pendidikan. Dengan demikian, pencapaian visi ini bergantung pada kualitas tenaga pendidik yang sesuai di bidangnya.

Berdasarkan pada hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti bahwa dalam proses pendidikan di Sekolah Dasar Islam Terpadu Wahdah Islamiyah Gowa, pihak lembaga telah berupaya membentuk karakter religius peserta didik melalui berbagai program dan kegiatan keagamaan seperti sholat berjamaah, hafalan al-qur'an, dan pembiasaan adab islami yang telah menjadi rutinitas harian peserta didik. Namun, peneliti menemukan adanya permasalahan dalam manajemen tenaga pendidik, khususnya dalam hal penempatan guru yang tidak sesuai dengan kompetensi keilmuannya. Dalam praktiknya, beberapa guru yang berlatar belakang non-keagamaan diberi tanggungjawab untuk membina karakter religius siswa melalui mata pelajaran keagamaan. Kesenjangan ini berpotensi menimbulkan ketidaksesuaian antara tujuan lembaga dalam membentuk karakter religius dan kemampuan tenaga pendidik dalam mewujudkannya.

Keputusan untuk menugaskan tenaga pendidik diluar kompetensinya merupakan tantangan tersendiri dalam manajemen tenaga pendidik, khususnya dalam proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan.

Hal ini sejalan dengan temuan penelitian Suriadin (2019) menemukan bahwa salah satu masalah yang sering terjadi dalam rekrutmen tenaga pendidik yaitu masalah perencanaan rekrutmen yang kurang matang seringkali terjadi kegagalan dalam mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan (Suriadin 2019) sedangkan Irmawati dalam temuannya (2024) mengungkapkan bahwa dalam proses rekrutmen dan penempatan tenaga pendidik di MTs Pattuku Kecamatan Bontocani Kabupaten Bone terdapat kendala dalam keterbatasan jumlah tenaga yang dapat direkrut serta penempatan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan tenaga pendidik sehingga berdampak pada tidak optimalnya pencapaian prestasi belajar siswa (Irmawati 2024)

Berdasarkan uraian diatas, penting untuk menganalisis lebih lanjut mengenai pelaksanaan manajemen tenaga pendidik yang dilakukan oleh pihak sekolah dalam mendukung pembentukan karakter religius peserta didik, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pelaksanaan Manajemen Tenaga Pendidik dalam Membentuk Karakter Religius di Sekolah Dasar Islam Terpadu Wahdah Islamiyah, Kab. Gowa”.

II.METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus. Penelitian kualitatif adalah metode sistematis yang digunakan untuk mengkaji objek pada latar alamiah tanpa manipulasi, dengan fokus pada makna dan kualitas dari fenomena yang diamati. Pendekatan ini lebih mengedepankan proses daripada hasil, sebab hubungan antar elemen yang diteliti akan lebih jelas jika diamati dalam dinamika prosesnya(Moleong 2017)

Penelitian ini dilakukan di Sekolah Dasar Islam Terpadu Wahdah Islamiyah, terletak di Jl. Damai 1, Mawang, Kec. Somba Opu, Kab. Gowa, Sulawesi Selatan., informan penelitian ini adalah Kepala sekolah, Wakil kepala sekolah bidang kurikulum, guru pendidikan agama islami, dan guru program keagamaan,

Teknik pengumpulan data menggunakan tiga cara, yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan guna untuk mendapatkan informasi mendalam tentang pandangan dan pengalaman informan terkait manajemen tenaga pendidik. Observasi dilakukan guna untuk mengetahui implementasi di lapangan terkait pembentukan karakter religius. Dokumentasi dilakukan untuk memperkuat informasi atau data yang telah dimiliki dari hasil wawancara dan observasi, seperti SOP dan laporan kinerja.

Instrumen penelitian dalam studi kualitatif berupa pedoman observasi, wawancara dan dokumentasi.(Sugiyono 2015) Pedoman observasi digunakan untuk memperoleh data melalui pengamatan langsung terhadap pembentukan karakter religius di lingkungan sekolah, sedangkan pedoman wawancara berfungsi menggali informasi mendalam mengenai pelaksanaan manajemen tenaga pendidik dalam membentuk karakter religius.

Analisis data dilakukan dengan cara pengumpulan data, reduksi data, penyajian data (display data), hingga penarikan kesimpulan. Analisis data adalah proses

mengorganisir dan mengurutkan data ke dalam pola dan kategori agar ditemukan tema dan hipotesis kerja (Moleong, 2017). Aktivitas dalam analisis data meliputi 1.Reduksi Data, 2.Penyajian Data, dan 3.Penarikan Kesimpulan.(Moleong 2017)

Keabsahan data dalam sebuah penelitian sangat penting. Dalam penelitian ini, peneliti menerapkan triangulasi. Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini dimaknai sebagai proses memverifikasi data dari berbagai sumber, menggunakan berbagai metode, dan dalam waktu yang berbeda. Dalam menguji validitas data dalam suatu penelitian, peneliti dapat menggunakan tiga jenis triangulasi, yaitu triangulasi sumber, triangulasi teknik/metode, dan triangulasi waktu.(Sugiyono 2015) Namun, dalam penelitian ini, peneliti hanya menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi teknik.

III.HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Manajemen tenaga pendidik merupakan suatu rangkaian aktivitas yang terencana dan sistematis yang mencakup perencanaan, rekrutmen, seleksi, penempatan, pembinaan, pengembangan, serta evaluasi tenaga pendidik, dengan tujuan guna memastikan mereka dapat menjalankan peran mendidik, mengajar, membimbing, dan menanamkan nilai-nilai secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, manajemen tenaga pendidik bukan hanya berfokus pada aspek administratif, melainkan juga menyentuh dimensi pedagogis, kepribadian, sosial, dan spiritual tenaga pendidik agar selaras dengan visi, misi, dan kebutuhan lembaga pendidikan.

A.Pelaksanaan Manajemen Tenaga Pendidik dalam Membentuk Karakter Religius di Sekolah Dasar Islam Terpadu Wahdah Islamiyah Kab.Gowa

Pelaksanaan manajemen tenaga pendidik dalam membentuk karakter religius di Sekolah Dasar Islam Terpadu Wahdah Islamiyah Gowa merupakan salah satu aspek penting untuk mencapai tujuan pendidikan yang berlandaskan pada nilai-nilai keislaman. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Manajemen tenaga pendidik di sekolah ini dilaksanakan dengan mengacu pada ruang lingkup manajemen tenaga pendidik, yaitu sebagai berikut:

1.Perencanaan Tenaga Pendidik

Perencanaan tenaga pendidik di SDIT Wahdah Islamiyah Gowa dilaksanakan secara sistematis dan terstruktur. Proses perencanaan diawali dengan analisis kebutuhan guru yang mempertimbangkan jumlah kelas, jumlah peserta didik, serta mata pelajaran yang diajarkan, termasuk mata pelajaran diniyah sebagai ciri khas sekolah.Setelah kebutuhan tersebut teridentifikasi, pihak sekolah bersama yayasan membentuk panitia perekrutan yang berperan dalam menyusun tahapan seleksi, seperti tes tertulis dan wawancara, serta mengumumkan lowongan melalui media sosial resmi sekolah. Keterlibatan yayasan dalam pembentukan panitia menunjukkan adanya kolaborasi kelembagaan yang memperkuat transparansi dan akuntabilitas proses rekrutmen tenaga pendidik. Selain itu, perencanaan tenaga pendidik juga menekankan pentingnya analisis

kebutuhan guru sebagai dasar dalam menentukan jumlah tenaga pendidik yang dibutuhkan setiap tahun ajaran baru. Dengan demikian, perencanaan tenaga pendidik di SDIT Wahdah Islamiyah Gowa tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga berbasis pada kebutuhan nyata lembaga. Sejalan dengan Arif Shaifudin dalam penelitiannya, yang menyatakan bahwa perencanaan merupakan proses menetapkan kegiatan yang akan dilakukan dalam jangka waktu tertentu dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.(Shaifudin 2021) Dalam konteks ini, perencanaan tenaga pendidik tidak hanya berfungsi sebagai respons terhadap kebutuhan teknis sekolah, tetapi juga sebagai upaya strategis untuk menjaga kesinambungan visi dan misi lembaga pendidikan Islam yang berkarakter religius.

2.Rekrutmen Tenaga Pendidik

Rekrutmen tenaga pendidik di Sekolah Dasar Islam Terpadu Wahdah Islamiyah Gowa dilakukan secara sistematis dan mempertimbangkan nilai-nilai keislaman. Tahapan rekrutmen dimulai dari pengumpulan berkas lamaran dan surat rekomendasi tarbiyah (jika ada), dilanjutkan dengan seleksi administrasi yang menyesuaikan latar belakang pendidikan calon guru dengan kebutuhan sekolah. Proses ini tidak hanya menekankan aspek kelengkapan dokumen, tetapi juga mencerminkan identitas sekolah sebagai lembaga pendidikan Islam yang berada di bawah naungan yayasan Al-Munir Wahdah Islamiyah. Adapun syarat-syarat rekrutmen yang ditetapkan oleh sekolah di antaranya adalah calon guru harus beragama Islam, memiliki ijazah minimal S1, serta memiliki komitmen tarbiyah. Syarat ini menjadi pertimbangan utama sebelum melangkah ke tahap seleksi berikutnya oleh pihak sekolah.

Selaras dengan Novan dalam penelitiannya, bahwa proses rekrutmen tenaga pendidik dimulai dari tahap pencarian dan pemilihan pelamar, hingga pengumuman hasil akhir. Rekrutmen meliputi persiapan awal, pengumpulan data pelamar, serta seleksi berdasarkan kualifikasi dan kompetensi. Keberhasilan rekrutmen tidak hanya dilihat dari jumlah pelamar, tetapi juga dari kualitas dan kesesuaian antara calon guru dengan kebutuhan institusi pendidikan.(Novan and Sudrajat 2023)

Namun, meskipun secara prosedur proses rekrutmen telah dirancang dengan baik, dokumentasi di lapangan menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara kebijakan dan praktik. Masih ditemukannya guru yang berlatar belakang pendidikan SMA berjumlah 4 orang yang menunjukkan bahwa pelaksanaan rekrutmen belum sepenuhnya berjalan konsisten dengan ketentuan yang ditetapkan oleh sekolah. Dengan demikian, kondisi ini menunjukkan bahwa dalam menjalankan manajemen tenaga pendidik, sekolah perlu menyesuaikan diri dengan kenyataan di lapangan. sekolah dan yayasan memiliki peran penting untuk terus mengevaluasi dan memperbaiki sistem rekrutmen agar tetap sejalan dengan tujuan pendidikan Islam yang ingin diwujudkan;

3.Seleksi Tenaga Pendidik

Proses seleksi di Sekolah Dasar Islam Terpadu Wahdah Islamiyah Gowa menggabungkan unsur kompetensi akademik, keterampilan praktis, serta komitmen

terhadap nilai-nilai keislaman secara seimbang. Hal ini menunjukkan bahwa proses seleksi di sekolah tidak hanya berorientasi pada kemampuan profesional semata, tetapi juga memperhatikan kesesuaian karakter pribadi guru dengan visi dan misi lembaga pendidikan Islam terpadu. Tahapan seleksi diawali dengan pengumpulan berkas lamaran secara langsung ke sekolah, yang kemudian diverifikasi untuk memastikan kelengkapan dan kesesuaiannya dengan persyaratan. Setelah itu, calon guru mengikuti beberapa ujian, antara lain tes kemampuan membaca Al-Qur'an, tes kompetensi dasar, microteaching, serta tes wawancara yang dirancang untuk menggali kepribadian, latar belakang tarbiyah, serta kesesuaian nilai-nilai yang dianut dengan misi sekolah.

4. Penempatan Tenaga Pendidik

Penempatan dilakukan secara terarah dan mempertimbangkan aspek yang relevan dengan tugas yang akan diemban oleh guru. Latar belakang pendidikan menjadi pertimbangan utama agar guru dapat ditempatkan sesuai dengan kompetensi akademiknya, sebagaimana yang diungkapkan oleh kepala sekolah dan wakil kepala

sekolah bidang kurikulum. Mayoritas guru yang ditempatkan telah memiliki jenjang pendidikan strata 1 (S1) dengan bidang studi yang relevan dengan tugas mengajarnya.

Praktik ini selaras dengan teori yang dikemukakan oleh Najmul dkk, yang menyatakan bahwa penempatan merupakan bagian dari proses pengaturan. Dalam manajemen sumber daya manusia, hal ini dikenal dengan prinsip “the right man on the right place and the right man on the right job”, yang menekankan pentingnya keterpaduan antara kompetensi dan posisi kerja sumber daya manusia dengan tujuan menempatkan individu pada jabatan yang sesuai. (Najmul, Savitri, and Nuraini 2022)

Namun dalam praktiknya masih terdapat beberapa guru yang tidak ditempatkan sepenuhnya sesuai dengan latar belakang keilmuannya. Masih adanya guru lulusan S1 dari bidang akuntansi dan kesehatan masyarakat yang ditempatkan dalam mata pelajaran agama. Meski demikian, penempatan ini dilakukan dengan pertimbangan kemampuan personal guru tersebut dalam mengelola kelas dan kebutuhan sekolah saat itu. Di sisi lain, penempatan guru di luar bidang kemampuannya bertentangan dengan peraturan ketentuan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yang menuntut kesesuaian antara kualifikasi akademik dan bidang yang diajarkan.

Oleh karena itu, peneliti menyimpulkan bahwa meskipun penempatan tenaga pendidik di Sekolah Dasar Islam Terpadu Wahdah Islamiyah Gowa telah berjalan cukup baik, masih diperlukan evaluasi dan penyesuaian secara berkala agar seluruh guru benar-benar ditempatkan sesuai dengan kompetensinya, serta memenuhi standar ideal dalam manajemen tenaga pendidik, sehingga proses pembelajaran dapat berlangsung lebih efektif dan tujuan pembentukan karakter religius peserta didik dapat tercapai dengan maksimal.

5. Pelatihan dan Pembinaan Tenaga Pendidik

Pelatihan dan pembinaan dilakukan secara terpadu dan menyeluruh, mencakup penguatan aspek akademik maupun religius. Pembinaan dilakukan melalui Kelompok Kerja Guru (KKG) internal yang dikelola oleh pihak sekolah dan KKG eksternal yang difasilitasi oleh Dinas Pendidikan. Selain itu, tenaga pendidik juga aktif mengikuti berbagai bentuk pelatihan, baik yang diselenggarakan di lingkungan sekolah maupun dari luar lembaga yang meliputi pengembangan keterampilan mengajar, metodologi pembelajaran, dll sebagai wadah bagi guru untuk saling berbagi pengalaman, strategi pembelajaran, dan pengembangan profesionalisme

Sebagai upaya penguatan, pihak yayasan juga menyelenggarakan berbagai program pembinaan seperti tarbiyah, dirosah, dan tilawati yang bertujuan untuk menyeimbangkan pengembangan kompetensi akademik dengan penguatan nilai-nilai keislaman tenaga pendidik. Selain melalui program pelatihan formal dan kegiatan tarbiyah, upaya pembinaan tenaga pendidik di Sekolah Dasar Islam Terpadu Wahdah Islamiyah Gowa juga diperkuat dengan penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang ditetapkan oleh pihak lembaga. SOP ini menjadi pedoman resmi yang harus dipatuhi oleh seluruh guru dan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

6. Evaluasi Tenaga Pendidik

Evaluasi dilakukan melalui dua pendekatan. Pertama, secara manajerial, pihak sekolah menilai kedisiplinan, kehadiran, serta keaktifan guru dalam berbagai kegiatan sekolah. Kedua, melalui supervisi kelas, sekolah menilai kemampuan guru dalam mengelola proses pembelajaran, keterlibatan siswa, serta cara guru menyisipkan nilai-nilai religius dalam setiap kegiatan pembelajaran. Seluruh hasil evaluasi kemudian dicatat dalam laporan mingguan atau bulanan yang selanjutnya dijadikan dasar dalam pelaksanaan pembinaan lanjutan bagi. Selain itu, evaluasi kinerja guru turut melibatkan divisi khusus dari pihak yayasan. Divisi ini secara rutin melakukan monitoring untuk memastikan mampu mengimplementasikan nilai-nilai yang telah dilatih dan diajarkan. Apabila dalam pelaksanaannya guru belum maksimal, maka sekolah memberikan pembinaan kembali atau pendampingan tambahan. Selain itu, evaluasi juga diperkuat melalui observasi kelas serta laporan dari wali kelas sebagai bahan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan manajerial terkait pembinaan tenaga pendidik. tenaga pendidik.

Dengan demikian, evaluasi di sekolah ini bukan hanya ditujukan untuk menilai kinerja guru, tetapi juga sebagai upaya peningkatan profesionalisme guru dan efektivitas peran mereka dalam membentuk karakter religius peserta didik. Evaluasi yang dilaksanakan secara rutin, baik melalui supervisi, laporan refleksi, maupun rapat divisi, menunjukkan adanya sistem pengelolaan yang terencana dan berkesinambungan.

B.Faktor Pendukung dan Penghambat Manajemen Tenaga Pendidik dalam Membentuk Karakter Religius di Sekolah Dasar Islam Terpadu Wahdah Islamiyah Kab.Gowa

Dalam pelaksanaan pengelolaan tenaga pendidik di suatu lembaga pendidikan, tentu terdapat faktor pendukung dan faktor penghambat yang memengaruhi keberhasilannya. Adapun faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan manajemen tenaga pendidik di SDIT Wahdah Islamiyah Gowa berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan sebagai berikut:

- 1.Faktor Pendukung, yaitu tersedianya sarana dan prasarana yang memadai, kecukupan dan kompetensi guru yang sesuai dengan kebutuhan sekolah, serta program pembinaan dan pelatihan rutin turut memperkuat profesionalisme dan komitmen keislaman tenaga pendidik.
- 2.Faktor Penghambat, yaitu tingginya beban kerja guru, ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan dengan mata pelajaran yang diampu, serta kurangnya dukungan dan komunikasi dari orang tua yang menyebabkan nilai-nilai karakter yang ditanamkan di sekolah tidak sepenuhnya selaras dengan lingkungan rumah.

IV.KESIMPULAN

Pelaksanaan manajemen tenaga pendidik di Sekolah Dasar Islam Terpadu Wahdah Islamiyah Gowa dilakukan secara terstruktur melalui tahapan, yaitu perencanaan yang didasarkan pada kebutuhan sekolah terhadap jumlah dan jenis guru yang sesuai dengan kurikulum yang diterapkan. selanjutnya, proses rekrutmen dilakukan secara terbuka dengan pelamar yang tidak hanya memenuhi kualifikasi akademik tetapi juga memiliki komitmen terhadap nilai-nilai islam. setelah itu, calon guru mengikuti tahapan seleksi yang meliputi tes akademik, bacaan al-qur'an, microteaching, serta wawancara terkait kepribadian dan kesiapan guru untuk tarbiyah sesuai dengan visi sekolah Islam terpadu. Penempatan mempertimbangkan latar belakang pendidikan dan kemampuan guru dalam mengelola dan membina kelas. Pembinaan dilakukan melalui berbagai program pengembangan, baik dalam bentuk pelatihan keagamaan seperti tarbiyah, tilawati, dan dirasah, maupun peningkatan kompetensi profesional melalui workshop dan kegiatan KKG. Evaluasi dilakukan secara berkala untuk menilai kinerja, kedisiplinan, serta peran guru sebagai teladan bagi peserta didik. Dengan pelaksanaan manajemen yang terarah ini, tenaga pendidik diharapkan dapat menjalankan perannya dalam membentuk karakter religious secara optimal meskipun masih terdapat sejumlah tantangan yang perlu diantisipasi bersama melalui evaluasi rutin dan penguatan kolaborasi antar pemangku kepentingan.

Faktor pendukung dalam pelaksanaan manajemen tenaga pendidik di Sekolah Dasar Islam Terpadu Wahdah Islamiyah Gowa meliputi tersedianya sarana dan prasarana yang memadai, seperti ruang kelas yang memadai, mushalla, serta fasilitas pembelajaran Islami. Selain itu, program pembinaan dan pelatihan rutin turut memperkuat

profesionalisme dan komitmen keislaman tenaga pendidik sebagai teladan karakter religius. Adapun faktor penghambat yang dihadapi antara lain tingginya beban kerja guru, ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan dengan mata pelajaran yang diampu, serta kurangnya dukungan dan komunikasi dari orang tua yang menyebabkan nilai-nilai karakter yang ditanamkan di sekolah tidak sepenuhnya selaras dengan lingkungan rumah.

Implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa pembentukan karakter religius siswa dapat ditingkatkan melalui penerapan manajemen tenaga pendidik yang terencana, selektif, dan berkesinambungan. Temuan ini memberikan kontribusi praktis bagi pengembangan sistem pengelolaan guru di lembaga pendidikan Islam, dengan menekankan peran guru tidak hanya sebagai pengajar akademik, tetapi juga sebagai teladan dan pembina karakter sesuai visi pendidikan Islam.

V.DAFTAR PUSTAKA

- Adkhah Mufroh, Siti, Sukarman, and Ummi Sholikhah. 2024. "Kualitas Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah Aliyah Negeri 1 Jepara." *Jurnal Pendidikan* 33 (2): 575–82. <https://doi.org/10.32585/jp.v33i2.5276>.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2003. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional. Depdiknas. Vol. 49. Jakarta.
- Dewan Perwakilan Rakyat Indonesia. 2005. "Undang-Undang (UU) Tentang Guru Dan Dosen Nomor 14." Dewan Perwakilan Rakyat Indonesia, 2.
- Hadari, Nawawi. 1984. *Administrasi Pendidikan*. 3rd ed. Jakarta Gunung Agung.
- Hamalik, Oemar. 2019. *Kurikulum Dan Pembelajaran*. 1st ed. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irmawati. 2024. "Rekrutmen Dan Penempatan Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Di MTs Pattuku Kecamatan Bontocani Kabupaten Bone." Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Kompri. 2014. *Manajemen Sekolah Teori Dan Praktik*. Alfabeta.
- Moleong, Lexy J. 2017. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. 36th ed. Bandung : Remaja Rosdakarya, 2017.
- Murni. 2023. "Manajemen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan." *ENGGANG: Jurnal Pendidikan, Bahasa, Sastra, Seni, Dan Budaya* 4 (1): 30.
- Najmul, Riftiyanti Savitri, and Nuraini. 2022. "Pengelolaan Sistem Rekrutmen Dan Penempatan Guru Di MI Al-Mukhlisin Kota Jambi." *JMIE (Journal Of Management in Education)* 7 (2): 67–74.
- Novan, and Indra Sudrajat. 2023. "Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik (Guru)." *Sanskara Pendidikan Dan Pengajaran* 1 (2): 41. <https://doi.org/10.58812/spp.v1i02.111>.

- Permendikbud. 2018. "Peraturan Menteri Pendidikan Dan Budaya Republik Indonesia No 20 Tahun 2018 Tentang Penguatan Pendidikan Karakter Pada Satuan Pendidikan Formal." Permendikbud, 3.
- Putra, Suntama, Afriza, and Tuti Andriani. 2023. "Ruang Lingkup Manajemen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan." *Jurnal Pendidikan Tambusai* 7 (1): 316.
- Rasyid, Ramli, and Khalidiyah Wihda. 2024. "Pentingnya Pendidikan Karakter Dalam Dunia Pendidikan." *Jurnal Basicedu* 8 (2): 1279.
- Sabrina, Unsa, Sekar Dwi Ardianti, and Diana Ermawati. 2021. "Kendala Dalam Menumbuhkan Karakter Religius Anak Usia Sekolah Dasar Selama Pandemi Covid 19." *Edukatif : Jurnal Ilmu Pendidikan* 3 (5): 3079–89. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i5.1233>.
- Said, Wildana Rahma, and Syamsurijal Basri. 2022. "Manajemen Layanan Ketatausahaan Di Sekolah Menengah Atas Negeri." *Jurnal Administrasi, Kebijakan, Dan Kepemimpinan Pendidikan (JAK2P)* 3 (1): 23. <https://doi.org/10.26858/jak2p.v3i1.9771>.
- Shaifudin, Arif. 2021. "Makna Perencanaan Dalam Manajemen Pendidikan Islam." *Moderasi : Journal of Islamic Studies* 1 (1): 28–45. <https://doi.org/10.54471/moderasi.v1i1.4>.
- Siswanto, Romi, Sudarno, and Rintatik Wahyuningsih. 2023. "Analysis of Education Management Factors in the Education System and Educators." *Jurnal Pendidikan Glasser* 7 (2): 360. <https://doi.org/10.32529/glasser.v7i2.2794>.
- Siti Rukhani. 2021. "Peran Guru Dalam Pengelolaan Kelas Untuk Meningkatkan Prestasi Belajar Siswa Kelas Vii." *Al-Athfal* 1 (1): 21–41. <https://doi.org/10.58410/al-athfal.v1i1.381>.
- Sugiyono. 2015. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suriadin. 2019. "Sistem Rekrutmen Dan Seleksi, Penempatan Tenaga Pendidik Di Smp Islam Darul Hikmah Makassar." *Ash-Shahabah: Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam* 5 (1): 123. <http://journal-uim-makassar.ac.id/index.php/ASH/article/view/215>.
- Wahyudin, Achmad, and Anis Zohriah. 2023. "Ruang Lingkup Manajemen Pendidikan." *Journal on Education* 06 (01): 3829.