

JURNAL ISLAMII



JURNAL ISLAMII

MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM & HUMANIORA

Vol. II No. 1 Januari - Maret 2022

Vol. II No. 1 Januari - Maret 2022

ISSN : 2775 - 2364

JURNAL ISLAMII

MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM & HUMANIORA



PRODI (S1) MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA

Jl. Williem Iskandar Pasar V Telp. 061-6615683 Fax. 061-6615683 Medan Estate 20371

**MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK DALAM MENINGKATKAN MUTU
PEMBELAJARAN DI MTs DARUL HIKMAH TPI MEDAN**

M. Zainul Fuad Harefa

Dr. Yusuf Hadijaya, S.Pd., M.A

Nasrul Syakur Chaniago, M. Pd

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Jl. Williem Iskandar Psr.V Medan Estate Kec. Percut Sei Tuan Kab. Deli Serdang

Sumatera Utara

Email: fuadharefa12@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap: (1) Perencanaan manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pembelajaran. (2) Pengorganisasian manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pembelajaran. (3) pengawasan manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pembelajaran. (4) Evaluasi manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pembelajaran di. (5) Mutu pendidikan manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pembelajaran di. (6) faktor pendukung dan penghambat implementasi manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pembelajaran.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, yaitu mendeskripsikan data yang telah didapat dilapangan. Adapun yang menjadi informan pada penelitian ini adalah kepala sekolah, wakil bidang kurikulum, dan guru. teknik pengumpulan data yang digunakan, dengan observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data penelitian ini dengan cara yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian ini mengungkapkan lima temuan yaitu: (1) Perencanaan tenaga pendidik yaitu mengidentifikasi atau menganalisis terlebih dahulu bentuk pekerjaan, tugas, dan jabatan yang sangat urgent dibutuhkan. (2) Proses pengorganisasian tenaga pendidik yaitu kepala sekolah melakukan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab. (3) pengawasan tenaga pendidik kepala sekolah mengawasi guru setiap bulannya dan membuat data kehadiran guru.(4) Mengevaluasi tenaga pendidik biasanya setiap semester sekali atau empat bulan sekali dalam mengevaluasi kinerja tenaga pendidik. (5) Pelaksanaan rencana tenaga pendidik dilaksanakan sesuai rencana yang disusun, kepala sekolah memberi arahan dan motivai kepada tenaga pendidik untuk meningkatkan kualitas kerja. (6) faktor penghambat manajemen tenaga pendidik adalah kurangnya

minat guru dalam mengikuti pelatihan, kurang disiplin dalam menjalankan tugas, dan minimnya pengadaan guru disekolah. Faktor pendukung adalah memiliki tenaga pendidik strata I, fasilitas sarana dan prasarana yang memadai serta saling kerja sama dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Kata kunci: Manajemen Tenaga Pendidik, Mutu Pembelajaran

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah kebutuhan mutlak yang harus dipenuhi manusia, sebab dengan pendidikan manusia dapat menjalani kehidupan dengan sejahtera sesuai dengan pandangan hidup mereka. Pendidikan pada dasarnya meningkatkan potensi bangsa agar mampu berkiprah dalam tataran yang lebih global. Menurut Hanson dan Brembeck yang dikutip Hadyanto menyebutkan bahwa, pendidikan itu sebagai *investment in people*, untuk mengembangkan individu dan masyarakat, dan sisi lain pendidikan merupakan sumber untuk pertumbuhan ekonomi (Hadyanto, 2018:17-22)

Maka dari itu salah satu tujuan pendidikan mengarahkan manusia pada kehidupan yang lebih baik yang menyangkut derajat kemanusiaan sehingga mencapai tujuan hidupnya sesuai dengan asal kejadiannya. Sedangkan tujuan pendidikan nasional dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 yaitu mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi agar menjadi manusia yang beriman, dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab (Kompri, 2017:237-253).

Di samping itu, pendidikan kita saat ini masih belum sepenuhnya sesuai yang diharapkan, karena masih banyak ditemukan kompetensi yang dimiliki seorang guru masih rendah. Sehingga menghasilkan lulusan yang tidak kompeten. Salah satu faktor yang mengakibatkan rendahnya guru yaitu rendahnya kompetensi profesionalisme. Penguasaan guru terhadap materi, metode pembelajaran masih berada di bawah standar (Moh. Uzer Usman, 2017:237-253). Oleh karena itu, tugas guru yang pertama adalah merencanakan pembelajaran. Perencanaan harus dibuat sebaik mungkin karena perencanaan yang baik akan membawa hasil yang baik pula (Barnawi dan Mohammad Arifin, 2017:237-253)

Keberhasilan suatu lembaga pendidikan dapat terlihat dari besarnya animo masyarakat dengan mempercayakan anak-anak mereka untuk dididik di lembaga pendidikan/sekolah tersebut. Ini menunjukkan bahwa para orang tua percaya bahwa pendidik mampu memberikan pengajaran dan pendidikan yang baik terhadap anak-anak mereka, karena pendidik (guru/dosen) adalah pendidik profesional, secara implisit telah merelakan dirinya menerima dan memikul sebagian

tanggung jawab pendidikan yang terpikul dipundak orang tua. Tatkala menyerahkan anaknya ke sekolah, sekaligus berarti pelimpahan sebagian tanggung jawab pendidikan anaknya kepada guru/dosen. Hal ini menunjukkan pula bahwa orang tua tidak mungkin menyerahkan anaknya kepada sembarang pendidik/sekolah karena tidak sembarang orang dapat menjabat sebagai guru/dosen (Daradjat dan Zakiyah, 2017:100-114).

Dalam UU No.20 Tahun 2003,Pasal 39 (2) Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran,melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Selanjutnya tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan (UU No.20 tahun 2003 pasal 1, BAB 1 ketentuan umum). Tenaga kependidikan merupakan tenaga yang bertugas merencanakan dan melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan,dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan (UU No.20 tahun 2003,pasal 39 (1)).

Dalam pengertian yang lebih luas pendidik dalam perspektif pendidikan Islam adalah orang yang bertanggung jawab terhadap upaya pertumbuhan jasmani dan perkembangan rohani peserta didik agar ia mampu menunaikan tugas tugas kemanusiaannya (baik sebagai khalifah fi al-ardh maupun ‘abd) sesuai dengan nilai- nilai ajaran Islam. Oleh karena itu pendidik dalam konteks ini bukan hanya terbatas pada orang- orang yang bertugas di sekolah tetapi semua semua orang yang terlibat dalam proses pendidikan anak mulai sejak alam kandungan hingga ia dewasa, bahkan sampai meninggal dunia (Rahmat Hidayat, 2017:100-114).

Mulyasa berpendapat jika bangsa Indonesia ingin berkiprah dalam peraturan global, langkah strategis yang harus dilakukan adalah menata sumber daya manusia, baik dari segi intelektualitas, emosional, spiritual, kreativitas, moral maupun tanggung jawab. Sebab itu, peran pendidikan dianggap terpenting, karena dengan pendidikanlah keberadaan ilmu pengetahuan itu mampi kita kuasai (Mulyasa. 2002:3).

Maka dari itu pendidikan merupakan hal yang sangat mendasar (central basic) yang dapat membawa perubahan terhadap manusia. Perubahan tersebut sifatnya bertahap dan memerlukan waktu yang cukup lama. Telah banyak perkembangan dan kemajuan di segala bidang yang disebabkan oleh adanya pendidikan. Dengan demikian adanya pendidikan dapat mengubah suatu keadaan (negara, bangsa bahkan perorangan) menjadi kondisi kehidupan yang lebih baik. Melalui pendidikan manusia memperoleh berbagai ilmu pengetahuan, sikap dan keterampilan, sehingga dapat dikembangkan di lingkungan masyarakat untuk kepentingan masyarakat itu sendiri termasuk

juga kepentingan dirinya sendiri. Mengingat begitu pentingnya pendidikan, maka sudah sepatutnya apabila berbagai lembaga pendidikan dari waktu ke waktu senantiasa meningkatkan peranannya, termasuk dalam peningkatan mutu pembelajarannya. Upaya peningkatan mutu pembelajaran di setiap jenjang dan satuan pendidikan pada saat ini terus-menerus diupayakan. Khusus untuk guru yang secara internal terlibat langsung dalam pembelajaran di sekolah harus berusaha mencari terobosan terobosan baru dalam rangka meningkatkan mutu pembelajarannya yang bercirikan sebagaimana dikemukakan Toro (Irianto,2017:40-41) yaitu sebagai berikut:

1. Peserta didik memiliki tingkat penguasaan yang tinggi terhadap tugas belajar sesuai dengan tujuan dan sasaran pendidikan, sehingga memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan (kompetensi);
2. Hasil pendidikan sesuai dengan kebutuhan lingkungan khususnya dunia kerja (relevansi);
3. Hasil pendidikan sesuai dengan kebutuhan peserta didik, sehingga dapat melakukan sesuatu untuk keperluan hidupnya dalam rangka penyesuaian diri dengan perubahan yang terjadi dalam kehidupan di masyarakat (fleksibilitas);
4. Hasil pendidikan tidak mengakibatkan adanya pemborosan ekonomi maupun pemborosan sosial (efisiensi), dapat menghasilkan sesuatu yang produktif (berdaya hasil), memberikan kepastian/jaminan mutu, dapat dipertanggungjawabkan, bernilai tinggi, dapat merespon kebutuhan masyarakat, dapat dimanfaatkan dalam waktu relatif lama serta berseni.

Untuk itu jelas bahwa peningkatan kualitas pembelajaran menuntut adanya peran, fungsi, tugas dan tanggung jawab khusus guru sehingga ia selalu memikirkan upaya atau terobosan baru yang konkrit, sehingga pembelajaran yang berkualitas di sekolah bisa lebih meningkat. Masalah yang dihadapi didasarkan pada pengamatan penulis peran guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran masih terkait dengan adanya guru yang memiliki kualifikasi pendidikan kurang, sikap profesionalisme guru dalam melaksanakan tugas masih rendah, kesiapan guru untuk melaksanakan tugas mengajar kurang stabil, sering kali terdapat kisaran nilai siswa yang cukup jauh pada setiap mata pelajaran masih terdapat siswa yang memiliki tanda mata merah pelajaran tertentu, penggunaan media dan sumber belajar masih kurang dan masih rendah sikap inovatif dan kreativitas dalam mengajar guru.

Berdasarkan uraian di atas, penulis memandang Madrasah Tsanawiyah Darul Hikmah TPI Medan sebagai salah satu sekolah yang terus menerus meningkatkan kualitas, salah satunya adalah untuk meningkatkan kualitas belajar siswa. Madrasah Tsanawiyah Darul Hikmah TPI Medan merupakan madrasah dengan filosofi pendidikan penuh waktu yang memiliki empat keunggulan utama yaitu membaca kitab kuning, baca kitab kuning, muhadatsah, *conversation*, dan jurnalistik.

Madrasah Tsanawiyah Darul Hikmah TPI Medan melaksanakan kegiatan melalui kegiatan pembelajaran berdasarkan kurikulum Kementerian Pendidikan dan Agama serta kurikulum pesantren yang dikembangkan.

Madrasah Tsanawiyah Darul Hikmah TPI merupakan sekolah yang memberikan kesempatan besar kepada siswanya untuk mengembangkan minat dan bakatnya secara positif. Tujuannya agar siswa dapat berkembang dan bermanfaat bagi masyarakat. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, peneliti tertarik melakukan telaah ilmiah dengan judul "*Manajemen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di MTs Darul Hikmah TPI Medan*"

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam mengkaji penelitian mengenai manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pembelajaran di Madrasah Tsanawiyah Darul Hikmah TPI Medan menggunakan penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif menurut Strauss dan Corbin adalah jenis penelitian yang temuan-temuannya tidak diperoleh melalui prosedur statistik atau bentuk hitungan lainnya (Afrizal,2014:12).

Penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan pelaku yang diamati (Lexy J. Moloeng, 2005:4). Pendekatan ini merupakan suatu proses penelitian yang mengambil data secara deskriptif untuk menggambarkan isi data yang ada dalam ini adalah komite sekolah dalam pengembangan lembaga pendidikan. Penelitian ini mengungkapkan fakta berdasarkan data yang diperoleh dari Kepala Sekolah, dan Tenaga Pendidik sebagai subjek penelitian dengan didukung informasi dari Kepala Sekolah, Wakil Kepala Madrasah dan Tenaga Pendidik.

TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Dalam penelitian kualitatif, pengumpulan data dilakukan pada *natural setting* (kondisi yang alamiah), sumber data primer, dan teknik pengumpulan data lebih banyak pada observasi berperan serta, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dari dokumentasi dalam rangka mengumpulkan data-data untuk keperluan penelitian (Sugiyono, 2015:316).

1. Observasi

Nasution menyatakan observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan. Para ilmuwan hanya dapat bekerja berdasarkan data, yaitu fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi. Data itu dikumpulkan dan sering dengan bantuan berbagai alat yang sangat

canggih, sehingga benda-benda yang sangat kecil maupun benda yang sangat jauh dapat diobservasi dengan jelas (Sugiyono, 2015:309).

Observasi ini digunakan untuk menghimpun data tentang situasi dan kondisi di Sekolah, peneliti akan mempersiapkan lembar observasi. Instrument yang digunakan dalam observasi yaitu: field notes (catatan lapangan), tustel/kamera (HP), dan alat tulis.

2. Interview/ Wawancara

Metode interview yaitu metode pengumpulan data yang digunakan dengan cara Tanya jawab sepihak yang dikerjakan dengan sistematis dan berlandaskan pada tujuan penelitian. Interview sering disebut wawancara, yaitu mendapatkan informasi dengan cara bertanya langsung kepada responden (Sugiono, 2010:61).

Sebelum memulai wawancara, peneliti memutuskan siapa yang akan diwawancarai, membuat persiapan untuk wawancara bersangkutan. Wawancara yang dilakukan yaitu wawancara terbuka dan tertutup. Proses pelaksanaan wawancara yang dilakukan peneliti yaitu, pertama-tama dimulai dengan percakapan bersifat pengenalan serta menciptakan hubungan yang baik. Peneliti memulai dengan membicarakan persoalan yang diharapkan dengan memberitahu tujuan penelitian.

Kemudian, peneliti mengatur laju wawancara dan menjaga agar wawancara produktif. Mengakhiri wawancara dan menutup dengan menyajikan kembali pokok utama yang dipelajari kepada informan untuk verifikasi. Peneliti juga mencatat wawancara ke dalam catatan, dan aktivitas tindak lanjut pengumpulan data diidentifikasi berdasarkan informasi yang diberikan.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah seluruh data yang dikumpulkan dan ditafsirkan oleh peneliti, tetapi dalam kegiatan ini peneliti didukung instrument sekunder, yaitu: foto, catatan dan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan focus penelitian. Sebagai manusia peneliti menjadi instrument utama dengan ciri khusus atau kelebihan (Salim. 2018:124).

Dokumentasi merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif. Dan metode dokumentasi dipergunakan untuk melengkapi metode observasi dan wawancara, dan mengumpulkan data yang diperoleh dari catatan, transkrip atau rekaman.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam pembahasan hasil penelitian ini, peneliti akan menjelaskan temuan penelitian yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara dan dokumentasi. Peneliti juga akan mendeskripsikan

data yang diperoleh dengan diperkuat oleh teori-teori yang mendukung pembahasan yang telah dideskripsikan. Hasil penelitian ini juga diarahkan untuk mengungkapkan hasil penelitian yang berpedoman kepada fokus penelitian ini.

Dari pemaparan hasil penelitian di lapangan, terhadap Manajemen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MTs Darul Hikmah TPI Medan, yaitu sebagai berikut:

1. Perencanaan tenaga pendidik yang dilakukan Kepala Sekolah yaitu mengidentifikasi atau menganalisis terlebih dahulu bentuk pekerjaan, tugas, dan jabatan yang sangat urgent dibutuhkan agar tidak terjadi kesalahan dalam recruitment dan penempatan posisi. Setelah merencanakan kebutuhan tenaga pendidik baik secara kuantitas dan kualitas barulah melakukan recruitment untuk mendapatkan calon-calon tenaga pendidik. Perekrutan atau penarikan tenaga pendidik merupakan usaha-usaha yang dilakukan untuk memperoleh tenaga pendidik yang dibutuhkan untuk mengisi jabatan-jabatan tertentu yang masih kosong. Rekrutmen tenaga pendidik di MTs Darul Hikmah TPI Medan dengan cara menyebarluaskan pengumuman penerimaan tenaga pendidik dalam bidang yang dibutuhkan. Dan tidak diadakan penyeleksian khusus bagi tenaga pendidik baru.
2. Pengorganisasian tenaga pendidik di MTs Darul Hikmah TPI Medan yaitu menyusun struktur pekerjaan sebagaimana dalam tugas masing unit kerja dan struktur organisasi. posisi, tanggung jawab dan wewenang di dalam suatu kelompok itu terikat pada struktur dan dibatasi oleh peraturan-peraturan yang mendasari pembentukan organisasi kerja. Hubungan kerja yang didasari wewenang dan tanggung jawab itu akan menunjukkan pola tertentu sebagai mekanisme kerja. Dengan dilakukannya pemerincian pekerjaan, pembagian kerja, penyatuan pekerjaan, koordinasi pekerjaan dan monitoring (mengambil langkah-langkah penyesuaian untuk mempertahankan dan meningkatkan efektifitas) sehingga berjalan secara efektif dan efisien pengorganisasian tersebut. Mengadakan rapat rutin, tahunan, bulanan, dan ada juga rapat mendadak untuk melakukan kegiatan organisasi tersebut.
3. Pengawasan yang di lakukan terhadap tenaga pendidik MTs Darul Hikmah TPI Medan. Kepala sekolah melakukan memantau guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar, membimbing, mengarahkan guru jika berbuat kesalahan dalam pembelajaran. Untuk meningkatkan kinerja guru kepala sekolah membuat absensi guru yang mana akan di lihat pada rapast bulanan.
4. Evaluasi yang di lakukan terhadap tenaga pendidik di MTs Darul Hikmah TPI Medan. Mengavaluasi tenaga pendidik biasanya setiap semester sekali atau empat bulan sekali dalam

mengevaluasi kinerja tenaga pendidik mulai dari cara mengajarnya dan metode yang diberikan ke para siswa.

5. Pelaksanaan tenaga pendidik di MT's Darul Hikmah TPI Medan kepala sekolah menjalankan tanggung jawabnya dengan mengarahkan dan memberi nasihat kepada tenaga pendidik untuk meningkatkan kualitas kerja dan saling kerjama antara guru. Juga memberikan memotivasi, memberikan dorongan dan memberikan solusi kepada tenaga pendidik agar kemampuan guru dalam menjalankan tugasnya lebih meningkat.
6. Faktor penghambat yang di hadapi kepala sekolah di MT's Darul Hikmah TPI Medan adalah kurangnya kesadaran guru atau minat guru dalam mengikuti pelatihan, kurangnya disiplin dalam menjalankan tugas, adanya kekurangan tenaga pendidik disekolah ini. Faktor pendukung dalam pelaksanaan manajemen tenaga pendidik adalah tenaga pendidik yang rata-rata strata I, fasilitas sarana dan prasana yang memadai serta saling kerja sama dalam menjalankan tugas untuk mencapainya suatu tujuan yang telah ditetapkan.

Dari hasil pemaparan temuan khusus di atas, dilakukan pembahasan yang lebih mendalam tentang Manajemen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MT's Darul Hikmah TPI Medan. Perencanaan tenaga pendidik yang dibuat Kepala Sekolah yaitu mengidentifikasi atau menganalisis terlebih dahulu bentuk pekerjaan, tugas, dan jabatan yang sangat urgent dibutuhkan agar tidak terjadi kesalahan dalam recruitment dan penempatan posisi. Setelah merencanakan kebutuhan tenaga pendidik baik secara kuantitas dan kualitas barulah melakukan recruitment untuk mendapatkan calon-calon tenaga pendidik. Rekrutmen tenaga pendidik di yayasan perguruan utama medan dengan cara menyebarluaskan pengumuman penerimaan tenaga pendidik dalam bidang yang dibutuhkan. Dan tidak diadakan penyeleksian khusus bagi tenaga pendidik baru.

Hasil bahasan di atas, diperkuat pendapat Anwar Prabu Mangkunegara bahwasannya Perencanaan rekrutmen tenaga pendidik adalah proses suatu kegiatan yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan jumlah guru beserta persyaratan kualifikasi untuk kurun waktu tertentu, agar mampu melaksanakan tugas yang dalam suatu organisasi secara baik. Langkah ini bertujuan agar penarikan guru didasarkan pada kebutuhan yang nyata dan agar pekerjaan yang ada dapat diselesaikan dengan baik. Langkah-langkah pengadaan tenaga pendidik yaitu Analisa pekerjaan, Analisa kebutuhan tenaga kerja, Penarikan, Seleksi, Penempatan, orientasi, dan induksi, Pembinaan, Pemberhentian dan pemensiunan (Anwar Prabu Mangkunegara. 2002:4).

Adanya kesesuaian yang diungkapkan guru-guru di MT's Darul Hikmah TPI Medan bahwa proses perencanaan tenaga pendidik yaitu kepala sekolah melakukan pengadaan tenaga pendidik

baru dengan menganalisis dari bentuk pekerjaan, tugas, dan jabatan yang dibutuhkan sekolah, setelah itu merekrut tenaga pendidik dengan menyebarkan pengumuman penerimaan tenaga pendidik dalam bidang yang dibutuhkan. Yang menjadi masalah disekolah ini tidak dilaksanakan penyeleksian khusus bagi tenaga pendidik baru. Sehingga tidak menghasilkan guru yang berkompentensi yang menimbulkan proses belajar yang kurang baik.

Pengorganisasian tenaga pendidik di MT's Darul Hikmah TPI Medan yaitu menyusun struktur pekerjaan sebagaimana dalam tugas masing unit kerja dan struktur organisasi. posisi, tanggung jawab dan wewenang di dalam suatu kelompok itu terikat pada struktur dan dibatasi oleh peraturan-peraturan yang mendasari pembentukan organisasi kerja. Hubungan kerja yang didasari wewenang dan tanggung jawab itu akan menunjukkan pola tertentu sebagai mekanisme kerja. Dengan dilakukannya pemerincian pekerjaan, pembagian kerja, penyatuan pekerjaan, koordinasi pekerjaan dan monitoring (mengambil langkah-langkah penyesuaian untuk mempertahankan dan meningkatkan efektifitas) sehingga berjalan secara efektif dan efisien pengorganisasian tersebut. Mengadakan rapat rutin, tahunan, bulanan, dan ada juga rapat mendadak untuk melakukan kegiatan organisasi tersebut.

Hasil bahasan diatas, dapat diperkuat oleh pendapat Saefullah Mengorganiasikan (organizing) merupakan suatu proses menghubungkan orang-orang yang terlibat dalam organisasi tertentu dan menyatupadukan tugas serta fungsinya dalam organisasi. Dalam prosesnya dilakukan pembagian tugas, wewenang, dan tanggungjawab secara terperinci berdasarkan bagian dan bidang masing-masing sehingga terintegrasikan hubungan-hubungan kerja yang sinergis, kooperatif, harmonis, dan seirama dalam mencapai tujuan yang telah disepakati (KH. U. Saefullah. 2012:22).

Adanya kesesuaian yang diungkapkan guru-guru di MT's Darul Hikmah TPI Medan bahwa proses pengorganisasian tenaga pendidik yaitu kepala sekolah melakukan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab berdasarkan bagian dan bidang masing-masing akan tetapi masih ada guru-guru yang beban kerjanya lebih dikarenakan sedikitnya tenaga pendidik yang masuk disekolah ini, Akan tetapi guru tersebut mampu dalam menjalankan tugasnya. Pelaksanaan tenaga pendidik di yayasan perguruan utama medan kepala sekolah menjalankan tanggung jawabnya dengan mengarahkan dan memberi nasihat kepada tenaga pendidik untuk meningkatkan kualitas kerja dan saling kerjama antara guru. Juga memberikan motivasi, memberikan dorongan dan memberikan solusi kepada tenaga pendidik agar kemampuan guru dalam menjalankan tugasnya lebih meningkat.

Adanya kesesuaian yang diungkapkan guru-guru di MT's Darul Hikmah TPI Medan bahwa proses pelaksanaan tenaga pendidik, menjalankan tugasnya sesuai dengan rencana yang telah

dibuat, agar terlaksana dengan efektif dan efisien kepala sekolah memberi arahan dan nasihat kepada tenaga pendidik untuk meningkatkan kualitas kerja karena peran semua komponen sangat berpengaruh dan saling mempengaruhi dalam pencapaian tujuan.

Pengawasan yang di lakukan terhadap tenaga pendidik di MT's Darul Hikmah TPI Medan. Kepala sekolah melakukan memantau guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar, membimbing, mengarahkan guru jika berbuat kesalahan dalam pembelajaran. Untuk meningkatkan kinerja guru kepala sekolah membuat absensi guru yang mana akan di lihat pada rapat bulanan.

Hasil bahasan diatas, dapat diperkuat oleh pendapat candra yaitu Pengawasan (controlling) merupakan proses pengamatan atau pemantauan terhadap pelaksanaan kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Dengan pengawasan diharapkan penyimpangan dalam berbagai hal dapat dihindari sehingga tujuan dapat tercapai. Apa yang direncanakan dijalankan dengan benar sesuai hasil musyawarah dan pendayagunaan sumber daya material akan mendukung terwujudnya tujuan organisasi (Candra dan Muhammad.2005:45).

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa apabila kita melakukan suatu kegiatan dengan benar-benar berdasarkan ketentuan yang ada maka kita juga akan mendapatkan keberhasilan yang baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan di MT's Darul Hikmah TPI Medan mengenai "Manajemen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di MT's Darul Hikmah TPI Medan," maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Perencanaan tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pembelajaran.

Perencanaan tenaga pendidik yang dilakukan/dibuat Kepala Sekolah yaitu mengidentifikasi atau menganalisis terlebih dahulu bentuk pekerjaan, tugas, dan jabatan yang sangat urgent dibutuhkan agar tidak terjadi kesalahan dalam recruitment dan penempatan posisi. Setelah merencanakan kebutuhan tenaga pendidik baik secara kuantitas dan kualitas barulah melakukan rekrutmen untuk mendapatkan calon-calon tenaga pendidik. Rekrutmen tenaga pendidik di MT's Darul Hikmah TPI Medan dengan cara menyebarluaskan pengumuman penerimaan tenaga pendidik dalam bidang yang dibutuhkan. Kepala sekolah sudah melakukan perencanaan tenaga pendidik dengan baik Namun sekolah ini tidak dilaksanakannya penyeleksian khusus bagi tenaga pendidik baru yang masuk sehingga terdapat guru yang kurang berkompentensi dalam mengajar.

2. Pengorganisasian tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Proses pengorganisasian tenaga pendidik yaitu kepala sekolah melakukan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab berdasarkan bagian dan bidang masing-masing akan tetapi masih ada guru-guru yang beban kerjanya lebih dikarenakan sedikitnya tenaga pendidik yang masuk disekolah ini, Akan tetapi guru tersebut mampu dalam menjalankan tugasnya.

3. Pengawasan tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Pengawasan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik bukan semata-mata untuk mencari kesalahan Pengawasan yang di lakukan kepala sekolah terhadap tenaga pendidik di MTs Darul Hikmah TPI Medan yaitu memantau guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar, membimbing, mengarahkan guru jika berbuat kesalahan dalam pembelajaran dan membuat absensi guru.

4. Evaluasi manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pembelajaran

Evaluasi yang di lakukan terhadap tenaga pendidik di MTs Darul Hikmah TPI Medan. Mengavaluasi tenaga pendidik biasanya setiap semester sekali atau empat bulan sekali dalam mengevaluasi kinerja tenaga pendidik mulai dari cara mengajarnya dan metode yang diberikan ke para siswa. Sehingga terciptanya proses pembelajaran yang efektif .

5. Pelaksanaan tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pembelajaran.

Kepala Sekolah mengatakan bahwa pelaksanaan rencana tenaga pendidik dilaksanakan sesuai perencanaan yang telah disusun pada rapat kerja, baik itu yang bersifat rutin maupun insidental. kepala sekolah menjalankan tanggung jawabnya dengan mengarahkan dan memberi nasihat kepada tenaga pendidik untuk meningkatkan kualitas kerja dan saling kerjama antara guru. Juga memberikan memotivasi, memberikan dorongan dan memberikan solusi kepada tenaga pendidik agar kemampuan guru dalam menjalankan tugasnya lebih meningkat.

6. Faktor penghambat dan pendukung dalam pelaksanaan manajemen tenaga pendidik.

Faktor penghambat yang di hadapi kepala sekolah di MTs Darul Hikmah TPI Medan adalah kurangnya kesadaran guru atau minat guru dalam mengikuti pelatihan, kurangnya disiplin dalam menjalankan tugas, dan masih kekurangan tenaga pendidik disekolah ini. Sedangkan faktor pendukung dalam pelaksanaan manajemen tenaga pendidik adalah tenaga pendidik yang rata-rata strata I, fasilitas sarana dan prasana yang memadai serta saling kerja sama dalam menjalankan tugas untuk mencapainya suatu tujuan yang telah ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

Afrizal. 2014, *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Barnawi & Mohammad Arifin, Kinerja Guru Profesional: Instrumen Pembinaan, peningkatan, & Penilaian, *Jurnal Jurnal Jurnal Peningkatan Mutu Pembelajaran*, Vol. 2 No. 2 Desember (2017), hal 237-253.
- Hidayat, Rahmat, 2017. Manajemen Pendidikan Islam Strategi Baru Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam, *Jurnal Manajemen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan*, Volume II Nomor 01.
- Hadiyanto, 2018. Mencari Sosok Desentralisasi Manajemen Pendidikan di Indonesia, *Jurnal Kependidikan dan Kemasyarakatan*, Vol. 3. No. 3.
- Irianto, 2017. Manajemen Mutu Terpadu, *Jurnal Manajemen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan*, Volume II Nomor 01.
- KH. U. Saefullah. 2012. Manajemen Pendidikan Islam. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Kompri, 2017. Manajemen Pendidikan : Komponen-Komponen Elementer Kemajuan Sekolah, *Jurnal Peningkatan Mutu Pembelajaran*, Vol. 2 No. 2.
- Mulyasa, 2002. *Manajemen Berbasis Sekolah; Konsep Strategi dan Implementasi*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Sugiyono, 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiono, 2010. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono 2015. *Metode Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta
- Salim, 2018. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Ciptapustaka Media
- Usman, Moh. Uzer, 2017. Menjadi Guru Profesional, *Jurnal Jurnal Peningkatan Mutu Pembelajaran*, Vol. 2 No. 2
- Arifin, Mohammad & Barnawi. 2017. Kinerja Guru Profesional: Instrumen Pembinaan, peningkatan, & Penilaian, *Jurnal Jurnal Jurnal Peningkatan Mutu Pembelajaran*, Vol. 2 No. 2
- Zakiah, Daradjat, dkk, 2017. Ilmu Pendidikan Islam, *Jurnal Manajemen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan*, Volume II Nomor 01