

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Manajemen Tenaga Pendidik

1. Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari bahasa latin, yaitu berasal dari kata manus, yang berarti tangan; dan agree yang berarti melakukan. Kata-kata itu digabung menjadi kata kerja managere; yang artinya menangani. Managere diterjemahkan ke dalam bahasa Inggris; dalam bentuk kata kerja to manage, dalam bentuk kata benda management, dan manager untuk orang yang melakukan kegiatan manajemen. Akhirnya, management ditransliterasi ke dalam bahasa Indonesia menjadi manajemen dengan arti pengelolaan (Husaini Usman, 2008). Sedangkan pengertian manajemen secara istilah adalah pemanfaatan sumber daya secara efektif untuk mencapai tujuan atau sasaran yang dimaksudkan (Tim Reality, 2008). Manajemen pada dasarnya juga merupakan suatu proses penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran atau tujuan tertentu (Muhaimin, Suti'ah, Sugeng Listyo Prabowo, 2009). Dalam arti lain menurut Reeser di dalam buku Syafaruddin berpendapat bahwa manajemen ialah pemanfaatan sumber daya fisik dan manusia melalui usaha yang terkoordinasi dan diselesaikan dengan mengerjakan fungsi perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, pengarahan dan pengawasan (Syafaruddin, 2015).

Manajemen merupakan kegiatan mengatur berbagai sumber daya, baik manusia maupun material, dalam rangka melakukan berbagai kegiatan suatu organisasi untuk mencapai tujuan secara optimal. Karena itu, manajemen merupakan kegiatan yang harus ada dalam organisasi dan merupakan tugas pimpinan dalam menggerakkan berbagai sumber daya yang ada kearah sasaran yang ingin dicapai (Murniati, 2008). Manajemen merupakan kemampuan pimpinan (manajer) dalam mendayagunakan orang lain melakukan kegiatan menciptakan dan mengembangkan kerjasama dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Adapun manajemen diartikan sebagai profesi karena manajemen dilandasi oleh keahlian khusus untuk mencapai suatu prestasi manajer, dan para professional dituntut oleh suatu kode etik. Untuk mengetahui istilah manajemen, pendekatan

yang digunakan adalah berdasarkan pengalaman manajer.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sebagai suatu sistem yang setiap komponennya menampilkan sesuatu untuk memenuhi kebutuhan. Dengan demikian maka manajemen merupakan suatu proses untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Yang masing-masing bidang tersebut digunakan baik ilmu pengetahuan maupun keahlian dan yang diikuti secara berurutan dalam rangka usaha mencapai sasaran yang telah ditetapkan semula.

Menurut Nanang Fatah manajemen sering diartikan sebagai ilmu, kiat dan profesi. Dikatakan sebagai ilmu oleh Luther Gulick karena pada dasarnya sebuah manajemen adalah ilmu yang mengatur tentang sistem yang ada dalam sebuah institusi. Dalam hal ini juga Luther Gulick mengatakan bahwa manajemen dipandang sebagai suatu bidang pengetahuan yang secara sistematis berusaha memahami mengapa dan bagaimana orang bekerjasama. Dikatakan sebagai kiat oleh Follet karena manajemen mencapai sasaran melalui cara-cara dengan mengatur orang lain menjalankan dalam tugas. Dipandang sebagai profesi karena manajemen dilandasi oleh keahlian khusus untuk mencapai suatu prestasi manajer, dan para profesional dituntut oleh suatu kode etik (Nanang Fatah, 2004).

Dalam pengertian manajemen di atas tergambar suatu proses manajemen yang melibatkan fungsi-fungsi pokok yang ditampilkan oleh seorang manajer, yaitu perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengawasan. Dari pengertian ini diperoleh gambaran bahwa manajemen di sekolah/madrasah adalah segala kiat dan usaha manajer dalam hal ini kepala sekolah/madrasah dalam memobilisasi seluruh sumber daya yang ada dalam pengelolaan sekolah/madrasah secara otonomi. Ramayulis menyatakan dalam Rahmad Hidayat dan Candra Wijaya menyatakan bahwa hakikat manajemen adalah al-tadbir (pengaturan). Kata ini merupakan derivasi dari kata dabbara (mengatur) yang banyak terdapat dalam Alquran. Seperti firman Allah: (QS. As-Sajdah/32: 5)

يُدَبِّرُ الْأَمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ كَانَ مِقْدَارُهُ أَلْفَ سَنَةٍ مِمَّا

تَعْدُونَ

Artinya: “Allah lah yang mengatur urusan dari langit ke bumi, kemudian (urusan) itu naik kepadanya dalam satu hari yang kadarnya adalah seribu tahun menurut perhitunganmu” (Depag, 2009).

ungan ayat di atas, dapatlah diketahui bahwa Allah swt adalah pengatur alam (manager). Keteraturan alam raya ini merupakan bukti kebesaran Allah swt dalam mengelola alam ini. Namun, karena manusia yang diciptakan Allah SWT telah dijadikan sebagai khalifah di bumi, maka dia harus mengatur dan mengelola bumi dengan sebaik-baiknya sebagaimana Allah mengatur alam raya ini (Rahmad Dan Chandra Wijaya, 2017).

Marry Parker Follet dalam buku Wibowo menyatakan bahwa manajemen adalah the art of getting things done thourgh people. Yaitu sebagai suatu seni untuk mendapatkan segala sesuatu dilakukan melalui orang lain. Hal ini meminta perhatian pada kenyataan bahwa manajer mencapai tujuan organisasi dengan mengatur orang lain untuk melakukan pekerjaan yang diperlukan, tanpa melakukan pekerjaan sendiri. Sementara itu, Robbins dan Coulter memberikan defenisi manajemen sebagai suatu proses untuk membuat aktifitas terselesaikan secara efektif dan efesien dengan melalui orang lain (Wibowo, 2012).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa konsep manajemen adalah suatu aktivitas atau seni mengatur dan mengetahui secara tepat apa yang ingin dikerjakan melalui proses perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan, dan pengawasan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen merupakan disiplin ilmu pengetahuan yang mempelajari secara mendalam strtaegi atau cara-cara mencapai tujuan secara sistematis.

2. Fungsi-fungsi Manajemen

Fungsi Manajemen pada hakikatnya merupakan tugas pokok yang harus dijalankan pimpinan dalam organisasi apapun, dan mengenai macamnya fungsi Manajemen itu sendiri, ada persamaan dan perbedaan pendapat, namun sebetulnya pendapat-pendapat tersebut saling melengkapi. Adapun fungsi- fungsi manajemen yang dimaksud adalah:

a. Fungsi Perencanaan (Planning)

Perencanaan sebagai langkah awal sebelum melaksanakan fungsi- fungsi manajemen lainnya adalah menetapkan pekerjaan yang harus di laksanakan oleh sekelompok orang untuk mencapai tujuan yang digariskan oleh lembaga/ organisasi (George R Terry, 2003). Sedangkan Husaini Usman berpendapat, perencanaan adalah sejumlah kegiatan yang telah di tentukan sebelumnya untuk dilaksanakan pada suatu periode tertentu (masa yang akan datang) dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Husaini Usman, 2006).

Dari pendapat beberapa para ahli manajemen tersebut, dapat di pahami bahwa perencanaan merupakan proses awal untuk menyusun dan menetapkan tujuan organisasi yang akan dilaksanakan pada waktu yang akan datang. Sehingga esensi perencanaan sebagai fungsi manajemen adalah pengambilan keputusan dengan memilih alternatif kegiatan yang akan atau tidak dilaksanakan agar usaha untuk menempuh tujuan organisasi berlangsung dengan efektif dan efisien.

b. Fungsi pengorganisasian (organizing)

Setelah mennyusun rencana, selanjutnya diperlukan penyusunan/ pengelompokan kegiatan yang akan dilaksanakan dalam rangka usaha kerja sama. Perlunya pengorganisasian, pengelompokkan tanggung jawab, penyusunan tugas, tugas bagi setiap individu yang mempunyai tanggung jawab. Pengorganisasian adalah pengelompokkan dan menentukan berbagai kegiatan penting dan memberikan kekuasaan untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan tersebut (A. Sihotang, 2007). B.Siswanto mendefinisikan bahwa pengorganisasian adalah pembagian kerja yang direncanakan untuk

diselesaikan untuk anggota kesatuan pekerjaan, penetapan hubungan antar pekerjaan yang efektif diantara mereka, dan pemberian lingkungan dan fasilitas pekerjaan yang wajar sehingga mereka bekerja secara efisien (B. Siswanto, 2008).

Ahmad Ibrahim berpendapat bahwa pengorganisasian adalah proses penetapan struktur peran, melalui penentuan aktivitas-aktivitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Pengelompokan aktivitas-aktivitas, penugasan kelompok-kelompok aktivitas kepada manajer-manajer, pendelegasian wewenang untuk melaksanakannya, dan pengoordinasian hubungan wewenang (Ahmad Ibrahim Abu Sinn, 2006).

Pengorganisasian dalam organisasi berarti keseluruhan proses pembagian tugas dan tanggung jawab serta wewenang termasuk pengalokasian sumber daya dan dana kepada mereka yang berhak sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing tanpa campur tangan manajer.

Wujud dari pelaksanaan organizing ini adalah tampaknya kesatuan yang utuh, kekompakan, kesetiakawanan dan terciptanya mekanisme yang sehat, sehingga kegiatan lancar, stabil dan mudah mencapai tujuan yang ditetapkan. Proses organizing yang menekankan pentingnya tercipta kesatuan dalam segala tindakan, dalam hal ini Alquran telah menyebutkan betapa pentingnya tindakan kesatuan yang utuh, murni dan bulat dalam suatu organisasi. Firman Allah Swt. berfirman:

وَاعْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللَّهِ جَمِيعًا وَلَا تَفَرَّقُوا ۗ وَاذْكُرُوا نِعْمَتَ اللَّهِ عَلَيْكُمْ إِذْ كُنْتُمْ أَعْدَاءً
فَأَلَّفَ بَيْنَ قُلُوبِكُمْ فَأَصْبَحْتُمْ بِنِعْمَتِهِ إِخْوَانًا وَكُنْتُمْ عَلَىٰ شَفَا حُفْرَةٍ مِنَ النَّارِ فَأَنْقَذَكُمْ
مِنْهَا ۗ كَذَلِكَ يُبَيِّنُ اللَّهُ لَكُمْ آيَاتِهِ لَعَلَّكُمْ تَهْتَدُونَ

Artinya : Dan berpeganglah kamu semuanya kepada tali (agama) Allah, dan janganlah kamu bercerai berai, dan ingatlah akan nikmat Allah kepadamu ketika kamu dahulu (masa Jahiliyah) bermusuh-musuhan, Maka Allah mempersatukan hatimu, lalu menjadilah kamu Karena nikmat Allah, orang-orang yang bersaudara; dan kamu Telah berada di tepi jurang neraka, lalu Allah menyelamatkan kamu dari padanya.

Demikianlah Allah menerangkan ayat-ayat-Nya kepadamu, agar kamu mendapat petunjuk. (QS. Ali Imran/3: 103).

Ayat di atas menunjukkan bahwa organisasi merupakan kumpulan orang-orang yang bisa diorganisir dengan baik. Maka hendaklah bersatu-padulah dalam dalam bekerja dan memegang komitmen untuk mencapai cita-cita dalam satu payung organisasi dimaksud. Selanjutnya Alquran memberikan petunjuk agar dalam suatu wadah, tempat, persaudaraan, ikatan, organisasi, kelompok, janganlah timbul pertentangan, perselisihan, perscekcokan yang mengakibatkan hancurnya kesatuan, runtuhnya mekanisme kepemimpinan yang telah dibina

c. Fungsi pengarahan (directing)

Pada prinsipnya, tidak ada bawahan yang mampu bekerja sendiri tanpa bantuan orang lain sebagai atasannya. Bawahan selalu perlu mendapat bimbingan dan petunjuk dari atasan maupun sistem organisasinya supaya kegiatan yang dilakukan bisa diminimalisir tingkat kesalahannya.

Pengarahan disebut juga gerakan aksi mencakup kegiatan yang dilakukan oleh seorang manajer untuk mengawasi dan melanjutkan kegiatan yang ditetapkan unsur perencanaan dan pengorganisasian agar tujuan dapat tercapai. Kegiatannya meliputi penetapan dan pemuasan kebutuhan manusiawi dari para pegawai, memberi penghargaan, memimpin, mengembangkan dan memberi kompensasi kepada para pegawai.

Pengarahan dan bimbingan harus dilakukan secara terus menerus dengan menciptakan dan mengembangkan komunikasi terbuka secara efektif dan efisien, tanpa harus menyalahkan keada bawahan yang berbuat salah karena mereka memang membutuhkan bimbingan dan arahan untuk dapat bekerja dengan baik dan benar.

d. Fungsi pengawasan (controlling)

Pengawasan adalah fungsi terakhir dari proses manajemen yang sangat menentukan pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen yang lain, karena peranan

pengawasan sangat menentukan baik buruknya pelaksanaan suatu rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Adapun ayat Alquran yang berkaitan dengan evaluasi sebagai berikut:

وَإِنَّ عَلَيْكُمْ لَحَافِظِينَ (١٠) كِرَامًا كَاتِبِينَ (١١) يَعْلَمُونَ مَا تَفْعَلُونَ (١٢)

Artinya: “Padahal sesungguhnya bagi kamu ada malaikat yang mengawasi pekerjaanmu, yang mulia disisi Allah dan yang mencatat pekerjaan itu, mereka mengetahui apa yang kamu kerjakan” (QS. Al-Infithar/82: 10-12).

Dalam Alquran pengawasan bersifat transendental, jadi dengan begitu akan muncul inner dicipline (tertib diri dari dalam). Itulah sebabnya di zaman generasi Islam pertama, motivasi kerja mereka hanyalah Allah kendatipun dalam hal-hal keduniawian yang saat ini dinilai cenderung sekuler sekalipun (Syafiie, 2000). Mengenai fungsi pengawasan, Allah Swt., berfirman di dalam Alquran Surat Asy-Syuura/42: 6 yang berbunyi:

وَالَّذِينَ اتَّخَذُوا مِنْ دُونِهِ أَوْلِيَاءَ اللَّهُ حَفِظٌ عَلَيْهِمْ وَمَا أَنْتَ عَلَيْهِمْ بِوَكِيلٍ

Artinya: Dan orang-orang yang mengambil pelindung-pelindung selain Allah, Allah mengawasi (perbuatan) mereka; dan kamu (ya Muhammad) bukanlah orang yang disertai mengawasi mereka. (QS. Asy-Syuura/42: 6)

Selanjutnya Allah Swt. berfirman dalam Alquran Surat Asy-Syuura/42: 48 yang berbunyi:

فَإِنْ أَعْرَضُوا فَمَا أَرْسَلْنَاكَ عَلَيْهِمْ حَفِظًا أَنْ إِلَّا الْبَلْغُ وَإِنَّا إِذَا أَذَقْنَا الْإِنْسَانَ مِنَّا رَحْمَةً فَرَحَّ بِهَا وَانْ تُصِيبَهُمْ سَيِّئَةٌ يُمََا قَدَّمَتْ أَيْدِيهِمْ فَإِنَّ الْإِنْسَانَ كَفُورٌ

Artinya: Jika mereka berpaling maka Kami tidak mengutus kamu sebagai pengawas bagi mereka. Kewajibanmu tidak lain hanyalah menyampaikan (risalah). Sesungguhnya apabila Kami merasakan kepada manusia sesuatu rahmat dari Kami dia bergembira ria karena rahmat itu. Dan jika mereka ditimpa kesusahan disebabkan perbuatan tangan mereka sendiri (niscaya mereka ingkar) karena sesungguhnya manusia itu amat ingkar (kepada ni`mat). (QS. Asy-Syuura/42: 48).

Menjaga keselamatan dan kesuksesan institusi merupakan tugas utama manajer, baik organisasi keluarga maupun organisasi universal. Bagaimana manajer bisa mengontrol orang lain sementara dirinya sendiri masih belum terkontrol. Dengan demikian seorang manajer orang terbaik dan harus mengontrol seluruh anggotanya dengan baik.

3. Pengertian Tenaga Pendidik

Dalam ketentuan umum Undang-undang Sisdiknas, pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widiaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan (Anwar Arifin, 2003).

Menurut al-Azis, pendidik adalah orang yang bertanggungjawab dalam menginternalisasikan nilai-nilai religius dan berupaya menciptakan individu yang memiliki pola pikir ilmiah dan pribadi yang sempurna (Ramayulis, 2002).

Berangkat dari uraian di atas maka tanggung jawab pendidik adalah mendidik individu supaya beriman kepada Allah Swt, dan melaksanakan syariatnya, mendidik diri supaya beramal shaleh, mendidik masyarakat untuk saling menasehati dalam melakukan kebenaran. Tanggung jawab itu bukan hanya sebatas tanggung jawab moral seorang pendidik terhadap anak didiknya, akan tetapi lebih jauh dari itu, yaitu mempertanggungjawabkannya kepada Allah Swt.

Guru memegang peranan penting dalam kegiatan proses kegiatan belajar mengajar di sekolah, peran utama ini mengharuskan guru melaksanakan kewajibannya secara bersungguh-sungguh dengan penuh rasa tanggung jawab yang didasarkan pada kualifikasi keilmuan yang dimilikinya. Oleh karena itu keberhasilan proses pembelajaran menjadi tanggung jawab utamanya.

Adapun menurut Zakiah Drajat, Guru adalah pendidik profesional, karenanya secara implisit ia telah merelakan dirinya menerima dan memikul sebagian tanggung jawab pendidikan yang terpikul dipundak para orang tua (Zakiah Drajad, 2008). Guru dipandang sebagai profesi sebab seorang guru harus memiliki keahlian khusus sebagai guru. Sedangkan menurut Welton dan Mallan

dalam Agustinus Hermino menekankan bahwa seorang pendidik atau guru perlu memahami nilai dan pengajaran selama berinteraksi dengan peserta didiknya (Agustinus Hermino, 2013).

Manajemen tenaga pendidik adalah aktivitas yang harus dilakukan mulai dari tenaga pendidik dan kependidikan itu masuk ke dalam organisasi pendidikan sampai akhirnya berhenti melalui proses perencanaan SDM, perekrutan, seleksi, penempatan, pemberian kompensasi, penghargaan, pendidikan, dan latihan/pengembangan dan pemberhentian.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa tenaga pendidik merupakan orang yang sangat berpengaruh dalam proses belajar mengajar, oleh karena itu pendidik harus betul-betul membawa siswanya kepada tujuan yang ingin dicapai dan pendidik harus mampu mempengaruhi siswa. Pendidik harus berpandangan luas dan kriteria seorang pendidik yang memiliki kewibawaan.

4. Tugas dan Fungsi Tenaga Kependidikan

Berdasarkan Undang-undang no. 20 Tahun 2003 Pasal 39: (1) Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. (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.

Dalam pasal 6 disebutkan bahwa: kedudukan guru dan dosen sebagai tenaga profesional bertujuan untuk melaksanakan system pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional yaitu, beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya secara profesional tenaga pendidik dan kependidikan harus memiliki kompetensi yang disyaratkan baik dari pemerintah maupun kebutuhan masyarakat antara lain: (1) Pendidik harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar,

sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. (2) Pendidik untuk pendidikan formal pada jenjang pendidikan usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah, pendidikan tinggi oleh perguruan tinggi yang terakreditasi.

Merekapun memiliki hak dan kewajiban dalam menjalankan tugas yaitu:

- a. Pendidik dan tenaga kependidikan berhak memperoleh:
 - 1) Penghasilan dan jaminan kesejahteraan social yang pantas dan memadai;
 - 2) Penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja,
 - 3) Pembinaan karier yang sesuai dengan tuntutan pengembangan kualitas;
 - 4) Perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas dan hak atas hasil kekayaan intelektual; dan
 - 5) Kesempatan untuk menggunakan sarana, prasarana, dan fasilitas pendidikan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.
- b. Pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban:
 - 1) Menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dan dialogis;
 - 2) Mempunyai komitmen secara professional untuk meningkatkan mutu pendidikan; dan
 - 3) Memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang di berikan kepadanya (Sulistiyorini, 2006).

Adapun Tenaga Pendidik memiliki beberapa peran, diantaranya:

- a. Fasilitator, yakni menyediakan situasi dan kondisi yang dibutuhkan peserta didik.
- b. Pembimbing, yaitu memberikan bimbingan terhadap peserta didik dalam interaksi belajar-mengajar, agar siswa tersebut mampu belajar dengan lancar dan berhasil secara efektif dan efisien.
- c. Motivator, yakni memberikan dorongan dan semangat agar siswa mau giat belajar.

- d. Organisator, yakni mengorganisasikan kegiatan belajar peserta didik maupun pendidik.
- e. Manusia sumber, yakni ketika pendidik dapat memberikan informasi yang dibutuhkan peserta didik, baik berupa pengetahuan(kognitif), keterampilan (afektif), maupun sikap (psikomotorik) (Rahmat Dan Henni Syafriana Nasution, 2016).

Jadi, dapat disimpulkan bahwa guru hendaknya mampu memfasilitasi kebutuhan peserta didik sehingga hal tersebut akan memudahkan para peserta didik dalam proses pembelajaran. Peran guru sebagai pembimbing menempatkan posisi guru sebagai pendamping yang beriringan dengan peserta didik. Oleh sebab itu, guru harus mampu memahami dan mengerti perannya sebagai pembimbing peserta didik secara jasmani dan rohani.

5. Tujuan Manajemen Tenaga Pendidik

Tujuan manajemen tenaga pendidik yaitu pencapaian kinerja pendidik menciptakan kondisi kerja yang harmonis tanpa mengorbankan unsur-unsur manusia yang terlibat dalam kegiatan pendidikan. Kegiatan manajemen ini terkait dengan kompetensi yang pada gilirannya dapat diukur mutu dan kadar profesionalitasnya.

Aas Syaefudin dalam tim dosen administrasi pendidikan menyebutkan bahwa tujuan pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan adalah agar mereka memiliki kemampuan, motivasi dan creaticitas untuk:

- a. Mewujudkan sistem sekolah yang mampu mengatasi kelemahankelemahan sendiri.
- b. Secara berkesinambungan menyesuaikan program pendidikan sekolah terhadap kebutuhan kehidupan (belajar) peserta didik dan persaingan terhadap kehidupan masyarakat secara sehat dan dinamis.
- c. Menyediakan bentuk kepemimpinan (khususnya menyiapkan kader pemimpin pendidikan yang handal dan dapat menjadi teladan) yang mampu mewujudkan human organization yang pengertiannya lebih dari human relationship pada setiap jenjang manajemen organisasi

pendidikan nasional (Dosen Administrasi Pendidikan, 2016).

Dapat disimpulkan tujuan dari manajemen tenaga pendidik bertujuan untuk mendayagunakan tenaga pendidik yang efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang lebih optimal.

B. Mutu Pembelajaran

1. Pengertian Mutu Pembelajaran

Pengertian mutu menurut para tokoh adalah sebagai berikut:

- a. Dalam pandangan Zamroni dikatakan bahwa peningkatan mutu sekolah adalah suatu proses yang sistematis yang terus menerus meningkatkan kualitas proses belajar mengajar dan faktor-faktor yang berkaitan dengan itu, dengan tujuan agar menjadi target sekolah dapat dicapai dengan lebih efektif dan efisien (Zamroni, 2017).
- b. Menurut Sudarwan Danim, Dalam buku Sri Minarti yang berjudul Manajemen sekolah bahwa mutu pendidikan mengacu pada masukan, proses, luaran, dan dampaknya (Sri Minarti, 2011).
- c. Menurut Garvin dan Davis dalam buku Abdul Hadis dan Nurhayati, penulis buku yang berjudul manajemen mutu pendidikan berpendapat bahwa Mutu adalah suatu kondisi dinamik yang berhubungan dengan produk, tenaga kerja, proses dan tugas serta lingkungan yang memenuhi atau melebihi kebutuhan pelanggan (Abdul Hadis Dan Nurhayati, 2010).
- d. Dalam konteks pendidikan pengertian mutu, dalam hal ini mengacu pada proses pendidikan dan hasil pendidikan. Dalam “proses pendidikan” yang bermutu terlibat berbagai input, seperti : bahan ajar (kognitif, afektif, atau psikomotorik), metodologi (bervariasi sesuai kemampuan guru), sarana, sekolah, dukungan administrasi dan sarana prasarana dan sumber daya lainnya serta penciptaan suasana yang kondusif (Fathul Mujib, 2008).

Sedangkan pengertian pembelajaran menurut para tokoh adalah: Menurut Tahirin dalam buku yang berjudul Psikologi Pembelajaran mengemukakan pendapat Hamalik bahwa:

Belajar mengandung pengertian terjadinya perubahan dari persepsi dan perilaku, termasuk juga perbaikan perilaku. Belajar juga dapat diartikan sebagai suatu proses menuju perubahan. Akan tetapi perubahan dikatakan belajar apabila: (a) perubahan terjadi secara sadar (b) perubahan belajar bersifat kontinue dan fungsional (c) perubahan dalam belajar bersifat positif dan aktif (d) perubahan dalam belajar bertujuan dan terarah (e) perubahan mencakup seluruh aspek tingkah laku (Syaiful Bahri Djamarah).

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa peningkatan mutu pembelajaran yaitu suatu rangkaian proses kegiatan pembelajaran yang harus dikerjakan oleh pendidik dan peserta didik untuk memperbaiki kualitas atau mutu dari pembelajaran tersebut secara terus menerus dengan tujuan pembelajaran dapat berjalan secara efektif dan efisien, guna memberi nilai tambah pada hasil lulusan dari suatu lembaga pendidikan. Dan proses pembelajaran tersebut terdiri atas seluruh komponen materi pembelajaran dan prosedur kegiatan belajar mengajar yang dilakukan oleh guru yang akan disampaikan kepada peserta didik untuk mencapai tujuan pembelajaran yang ingin dicapai.

Adapun manfaat Mutu bagi dunia pendidikan karena, (a) meningkatkan pertanggung jawaban (akuntabilitas) sekolah kepada masyarakat dan atau pemerintah yang telah memberikan semua biaya kepada sekolah, (b) menjamin mutu lulusannya, (c) bekerja lebih profesional, dan (d) meningkatkan persaingan yang sehat (Husaini Usman, 2008).

Pembelajaran merupakan suatu sistem intruksional yang mengacu pada seperangkat komponen yang saling bergantung satu sama lain untuk mencapai tujuan. Selaku suatu sistem, pembelajaran meliputi suatu komponen, antara lain tujuan, bahan, peserta didik, guru, metode, situasi dan evaluasi (Annisatul Mufarokah, 2009). Agar tujuan itu tercapai, semua komponen yang ada harus diorganisasikan sehingga antar sesama komponen terjadi kerja sama. Oleh karena itu, guru tidak boleh hanya memperhatikan komponen-komponen tertentu saja semisal metode, bahan, dan evaluasi saja, tetapi ia harus mempertimbangkan komponen secara keseluruhan.

Membicarakan mengenai mutu pembelajaran artinya mempersoalkan

bagaimana kegiatan pembelajaran yang dilakukan selama ini berjalan dengan baik serta dapat menghasilkan lulusan yang baik sesuai dengan apa yang diharapkan. Dalam meningkatkan kualitas pembelajaran, maka kita harus memperhatikan mengenai beberapa komponen yang dapat mempengaruhi pembelajaran. Komponen-komponen tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Siswa dan Guru
- b. Kurikulum
- c. Sarana dan prasarana pendidikan
- d. Pengelolaan sekolah, meliputi pengelolaan kelas, guru, siswa, sarana dan prasarana, peningkatan tata tertib dan kepemimpinan
- e. Pengelolaan proses pembelajaran, meliputi penampilan guru, penguasaan materi, serta penggunaan strategi pembelajaran
- f. Pengelolaan dana
- g. Evaluasi
- h. Kemitraan, meliputi hubungan sekolah dengan lembaga lain.

2. Pendekatan Pembelajaran

Pendekatan pembelajaran dapat diartikan sebagai titik tolak atau sudut pandang kita terhadap proses pembelajaran. Secara lughawi, pendekatan berarti proses, cara, perbuatan mendekati. Secara istilah pendekatan bersifat aksiomatis yang menyatakan pendirian, filsafat, keyakinan, paradigma, terhadap subject matter yang harus diajarkan dalam proses pendidikan dan selanjutnya melahirkan metode pendidikan (Novan Andi Wiyani, 2012).

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa pendekatan adalah suatu cara yang digunakan didalam proses pendidikan dan masih bersifat umum, kemudian akan melahirkan sebuah metode. Beberapa pendekatan dalam pembelajaran yang pada intinya terdapat enam pendekatan, yaitu:

- a. Pendekatan pengalaman, yakni memberikan pengalaman keagamaan kepada peserta didik dalam rangka penanaman nilai-nilai keagamaan.
- b. Pendekatan pembiasaan, yakni memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk senantiasa mengamalkan ajaran agamanya dan /atau

akhlakul karimah.

- c. Pendekatan emosional, yakni usaha untuk menggugah perasaan dan emosi peserta didik dalam meyakini, memahami dan menghayati akidah Islam serta memberi motivasi agar peserta didik ikhlas mengamalkan ajaran agamanya, khususnya yang berkaitan akhlakul karimah.
- d. Pendekatan rasional, yakni usaha untuk memberikan peranan rasio (akal) dalam memahami dan menerima kebenaran ajaran agama.
- e. Pendekatan fungsional, yakni usaha menyajikan agama Islam dengan menekankan pada segi kemanfaatannya bagi peserta didik dalam kehidupan sesuai dengan tingkat perkembangannya.
- f. Pendekatan keteladan, yakni menyuguhkan keteladanan, baik yang menciptakan kondisi pergaulan yang akrab antara personal sekolah, perilaku pendidik dan tenaga pendidikan yang mencerminkan akhlak terpuji, maupun yang tidak langsung melalui suguhan ilustrasi berupa kisah-kisah keteladanan (Muhaimin, 2012).

3. Metode dan Teknik Pembelajaran

Salah satu keterampilan guru yang memegang peranan penting dalam pengajaran adalah ketrampilan memilih metode dan teknik. Menurut Syaiful B. Djamarah dkk. metode memiliki kedudukan: sebagai alat motivasi ekstrinsik dalam kegiatan belajar mengajar (KBM), menyiasati perbedaan individual anak didik, untuk mencapai tujuan pembelajaran (Pupuh Fathurrohman Dan Sobri, 2011). Dengan demikian, bisa dipahami bahwa metode berarti cara yang digunakan untuk melaksanakan suatu pekerjaan agar tercapai sesuai dengan tujuan yang dikehendaki.

Para pakar pendidikan Islam banyak pula yang merumuskan metode pendidikan Islam, salah satunya adalah Imam Al- Ghazali. Imam AlGhazali mengatakan:

“proses penuntunan anak dalam pendidikan ibarat penanaman benih. Sedang keyakinan dengan jalan memberikan keterangan ibarat proses penyiraman dan pemeliharaan. Benih itu dapat tumbuh, berkembang dan

meninggi bagaikan sebuah pohon yang baik lagi kokoh. Akarnya tertancap kekar dan cabangnya menjulang tinggi ke langit”. Kutipan di atas menjelaskan tentang metode dalam menerangkan dan mengokohkan dasardasar agama dalam jiwa murid, yang pada pokoknya dimulai dengan hafalan beserta pemahaman lalu disusul dengan keyakinan dan pembenaran. Sesudah itu ditegakkan dengan dalil-dalil dan keterangan-keterangan yang menunjang pengokohan akidah (Binti Maunah, 2009).

Dari uraian tentang proses pembelajaran dan metode pendidikan Islam menurut Imam Al-Ghazali dapat difahami bahwa makna sebenarnya dari metode pendidikan Islam lebih luas dari apa yang telah dikemukakan. Aplikasi metode ini secara tepat guna tidak hanya dilakukan pada saat berlangsungnya proses pendidikan saja, melainkan lebih dari itu membina dan melatih fisik dan psikis guru sebagai pelaksana untuk menjadi uswatun khasanah bagi siswa nya.

Proses kegiatan belajar-mengajar tidaklah berdiri sendiri, melainkan terkait dengan komponen materi dan waktu. Langkah pembelajaran memuat rangkaian kegiatan yang harus dilakukan oleh guru dan siswa secara berurutan sehingga cocok dengan pertumbuhan dan perkembangan siswa.

Berbagai metode yang dikemukakan diatas selanjutnya perlu dikembangkan secara rinci kedalam teknik atau prosedur pembelajarannya. Teknik pendidikan Islam adalah langkah-langkah konkrit pada waktu seorang pendidik melaksanakan pengajaran di kelas (Aziz, 2006). Teknik adalah realisasi dari metode pendidikan Islam yang dapat diaplikasikan dengan cara-cara praktis yang disebut dengan teknik pendidikan Islam.

Dari berbagai definisi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa teknik pembelajaran adalah cara-cara yang bersifat khusus untuk melaksanakan pembelajaran didalam kelas, jadi teknik merupakan bentuk perwujudan dari sebuah metode, sedangkan metode adalah penjelasan dari asumsi-asumsi pendekatan. Dibawah ini ada beberapa macam teknik, diantaranya:

- a. Teknik periklanan dan pertemuan (al Ikhbariyah wa alMuhadlarah).
Terdiri dari :
 - 1) Teknik ceramah, Menurut Muhammad Rasyid Ridla memberi arti al

mawidhah dengan memberi nasihat (an nasihah) dan peringatan(al tadzkir) yang baik, dan yang benar, yang dapat menyentuh hati sanubari, agar peserta didik terdorong untuk beraktivitas baik.

- 2) Teknik tulisan (al kitabah), yaitu teknik dengan cara menyebarkan informasi kepada peserta didik melalui resume tulisan, diktat, buku modul, buku literatur serta brosur-brosur.
- b. Teknik dialog (hiwar), yaitu teknik yang dilakukan dengan penyajian suatu topik masalah yang dilakukan melalui dialog antara pendidik dan peserta didik. Diantaranya:
- 1) Teknik tanya jawab (- al as'ilah wa ajwibah), yaitu teknik yang digunakan dengan mengajukan berbagai pertanyaan yang dapat membimbing orang yang ditanya untuk mengemukakan kebenaran dan hakikat yang sesungguhnya.
 - 2) Teknik diskusi (al niqasy), yaitu dengan cara penyajian bahan pelajaran. Dalam teknik ini, pendidik memberikahkan kesempatan ada peserta didik untuk mengadakan pembicaraan ilmiah, baik secara individu atau kelompok dan mengumpulkan pendapat, membuat kesimpulan, atau alternatif pemecahan suatu masalah.
 - 3) Teknik bantah-bantahan (al mujadalah), yaitu untuk mempengaruhi atau bahkan memaksa peserta agar mengikuti keinginannya, sehingga sifat teknik ini terkesan saling menjatuhkan dan mengalahkan lawan serta ingin memperhatikan pendapat pribadi.
 - 4) Teknik Breinstorming (sumbang saran), yaitu dengan cara mengajar yang mana pendidik di dalam kelas melontarkan sejumlah pertanyaan dan maalah untk kemudian peserta didik dituntut utuk menjawab dan menyatakan pendapat atau berkomentar, sehingga memungkinkan masalah tersebut berkembang menjadi baru.
 - 5) Teknik bercerita, yaitu teknik yang dilakukan dengan cara bercerita, mengungkapkan peristiwa-peristiwa bersejarah yang mengandung ibrah bagi seluruh umat manusia disegala tempat dan zaman, baik mengenai kisah yang bersifat kebaikan yang berakibat baik maupun

kisah kezaliman yang berakibat buruk di masa lalu.

- 6) Teknik metafora (al amsal), yaitu Muhammad Rasyid Ridla dalam al manar adalah perumpamaan baik baik berupa ungkapan, gerak, maupun melalui gambar-gambar. Diantaranya:
 - a) Simbolisme verbal, yaitu teknik yang menggunakan bahasabahasa simbol untuk menarik pendengar.
 - b) Teknik karyawisata (arrihlah alilmiyah), yaitu teknik pembelajaran yang membawa peserta didik pada objek yang akan dipelajari diluar kelas.
- 7) Teknik imitasi. Teknik yang ditampilkan seperangkat teladan bagi diri pendidik untuk peserta didik melalui komunikasi transaksi diluar kelas mapun diluar kelas. Diantaranya:
 - a) Teknik uswatun hasanah, yaitu teknik yang memberikan contoh teladan baikyang tidak hanya memberi didalam kelas tetapi juga dalam haliiah sehari-hari.
 - b) Teknik demonstrasi dan dramatisasi, teknik yang mengajarkan melalu kegiatan-kegiatan eksperimen, dan biasanya dipraktekkan oleh pendidik sendiri. Sedangkan teknik dramastis diperankan oleh peserta didik sendiri.
 - c) Teknik permainan dan simulasi, yaitu teknik yang diajarkan dalam situasi yang sesungguhnya.
- 8) Tenik drill, yaitu teknik dengan memberikan pekerjaan pada peserta didik secara kontinyu agar peserta didik dapat terbiasa melakukannya. Diantaranya:
 - a) Teknik inquiry (kerja kelompok) teknik yang dilakukan dengan cara mengajar pada sekelompok peserta didik untuk bekerja sama memecahkan masalah dengan cara mengerjakan tugas yang diberikan padanya guna mencapai tujuan yang diinginkan.
 - b) Teknik discovery, yaitu proses kegiatan mental melalui tukar pendapat,diskusi,seminar, membaca,dan mencoba sendiri agar peserta didik terbiasa dan dapat belajar sendiri.

- c) Teknik micro teaching, yakni memberikan kegiatan mengajar pada peserta didik yang segalanya dikecilkan dan disedehankan.
 - d) Teknik modul belajar, yaitu teknik yang digunakan dengan cara mengajar peserta didik melalui paket belajar berdasarkan performance atau kompetensi.
 - e) Teknik belajar mandiri, yaitu teknik yang dilakukan peserta didik, agar belajar sendiri baik didalam kelas ataupun diluar kelas.
- 9) Teknik pengambilan pelajaran dari suatu peristiwa (ibrah), yaitu mengajar peserta didik melalui pengamatan perbandingan, dan penganalogian serta mengambil obyek yang kita pelajari. Diantaranya:
- a) Teknik eksperimen, yaitu pemberian tugas pada peserta didik untuk melakukan percobaan tentang sesuatu mulai dari pengamatan, penulisan, sampai pada kesimpulan.
 - b) Teknik penyajian kerja lapangan, yaitu mengajar peserta didik melalui keterlibatan dan partisipasinya kelapangan kerja diluar sekolah.
 - c) Teknik penyajian secara kasus, yaitu mengajar dengan penyajian suatu kasus yang dialami peserta didik sendiri atau orang lain.
 - d) Teknik penyajian non directive, yaitu mengajar melalui keterlibatan dan kebiasaanya dalam melakukan observasi, menganalisis data yang diperoleh serta membuat kesimpulan sendiri.
- 10) Teknik pemberian janji dan ancaman (targhib wa tahrrib), ancaman yang diberikan kepada peserta didik yang bersifat menyenangkan dan melakukan suatu tindakan yang menyalahi aturan. Diantaranya:
- a) Teknik pemberian bimbingan dan ampunan, yaitu teknik yang digunakan membimbing anak yang telah melakukan kesalahan

dengan menjanjikan adanya ampunan.

- b) Teknik pemberian motivasi dan peringatan (alntasywiq dan altadzkir), yaitu memberikan motivasi tinggi pada peserta didik, sehingga ia merasa senang dan bangga melakukan perintah.
 - c) Teknik anugrah dan hukuman (tsawab dan iqob), yaitu teknik yang memberi anugrah bagi yang berprestasi dan hukuman bagi mereka yang lemah.
- 11) Teknik koreksi dan kritik (at tanqibiyah), yaitu pembahasan dan penyelidikan terhadap suatu topik materi dalam suatu buku, yang kemudian dikritisi dengan cara mencari kelemahan-kelemahannya.
- 12) Teknik perlombaan (al musabaqoh), yaitu bersifat kompetisi antara peserta didik satu dengan peserta didik lainnya. Diantaranya yaitu:
- a) Teknik membaca (qiroah), teknik membacakan pada peserta didik dan peserta didik menyimak dan memperhatikan bacaan dan sesekali peserta didik menirukan bacaan.
 - b) Teknik dekte (imla'). Teknik yang dilakukan seorang pendidik untuk membacakan suatu bacaan kemudian peserta didik mencatatnya.
 - c) Teknik dialog (muhadasah), teknik dengan cara bercakapcakap antara pendidik dengan peserta didik.
 - d) Teknik mengarang (insya' tahry), teknik untuk menyerukan peserta didiknya menumpahkan dan mengungkapkan segala isi hatinya melalui tulisan yang berupa susunan kalimat yang benar dan sempurna pengertiannya.
 - e) Teknik hafalan (makhfudzat), teknik yang digunakan seorang pendidik dengan menyerukan peserta didik untuk menghafalkan sejumlah kata-kata , atau kalimat-kalimat maupun kaidah-kaidah
- 13) Teknik pembelajaran sesuai qoidah (qowaid), yaitu teknik yang diunakan oleh seorang pendidik untuk menjelaskan kaidah-kaidah bahasa yang benar sesuai dengan cara peserta didik membaca.

Berkaitan dengan masalah pembelajaran dan mutu pembelajaran tentu tidak terlepas dari sosok guru sebagai pendidik yaitu orang yang berjasa besar terhadap masyarakat dan negara. Mengingat besar pengaruhnya dalam membawa keberhasilan siswa pada kegiatan pembelajaran guru harus dapat berperan secara profesional dalam melaksanakan tugas pembelajaran sekolah.

C. Kajian Terdahulu

Kajian penelitian terdahulu sangat penting dilakukan, agar calon peneliti mengetahui kesenjangan dan point untuk penelitiannya. Kajian yang dilakukan mencakup paradigma keilmuan, teori dan metode yang digunakan, serta hasil penelitian terdahulu. Hal tersebut memungkinkan peneliti supaya menemukan dan mengembangkan sesuatu hal berbeda, unik, punya warna khas, dibandingkan dengan penelitian yang pernah- pernah dilakukan. Berdasarkan pengamatan penulis, terdapat beberapa penelitian mengenai tema yang sama, yaitu tentang manajemen personalia, namun masalah yang terjadi titik fokusnya berbeda. Beberapa penelitian tersebut di antaranya sebagai berikut:

1. Siti Aisyah Skripsi Sarjana Pendidikan, Manajemen Pendidikan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan 2019 dengan judul “Manajemen Tenaga Pendidik di Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat”. Adapun tujuan dari penelitian ini mengungkap: (1) perencanaan tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat, (2) pengorganisasian tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat, (3) Pelaksanaan tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Stabat, (4) Pengawasan tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat. Metode yang digunakan adalah jenis kualitatif, dengan pengumpulan data penelitian diperoleh dengan teknik Trianggulasi dengan teknik pengumpulan data: dokumentasi, wawancara, dan observasi. Hasil dari penelitian ini yaitu: (1) Perencanaan tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat, sudah berjalan maupun tersusun dengan benar sesuai dengan ketentuan yang ada, (2) Pengorganisasian tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat sudah terlaksana sesuai dengan prosedur yang sudah ditentukan, (3)

Pelaksanaan tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat berjalan sesuai dengan keinginan, (4) Pengawasan tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat berjalan dengan baik karena melibatkan beberapa pihak. Skripsi ini memiliki keterkaitan dengan rencana penelitian yang akan dilakukan oleh penulis terkait manajemen tenaga pendidik.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu karya Siti Aisyah yaitu pada fokus penelitiannya. Jika skripsi tersebut fokus pada manajemen tenaga pendikinya saja. Sedangkan penulis akan terfokus pada manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pembelajaran.

2. Skripsi Sarjana Pendidikan, Pendidikan Agama Islam Universitas Muhammadiyah Surakarta 2020 dengan judul “Manajemen Dalam Peningkatan Mutu Pembelajaran Pendidikan Agama Islam di Madrasah Aliyah Negeri 2 Surakarta Tahun 2015/2016”. Permasalahan yang dapat diangkat dalam penelitian ini adalah bagaimana strategi perencanaan dan model pengorganisasian dalam peningkatan mutu pembelajaran Pendidikan Agama Islam di Madrasah Aliyah Negeri 2 Surakarta. Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan dan pendekatan penelitian dalam hal ini bersifat kualitatif, yaitu penelitian yang prosedurnya menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan pelaku yang diamati. Metode penelitian ini adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi perencanaan yang dilakukan Madrasah Aliyah Negeri 2 Surakarta dalam upaya meningkatkan mutu pembelajaran untuk mencapai tujuan Pendidikan Agama Islam dilihat dari aspek-aspek antara lain selalu mengadakan rapat terlebih dahulu untuk mendiskusikan hal-hal yang berkaitan dengan pendidikan agama islam, baik mengenai pembelajaran formal maupun non formal dan melakukan kerjasama dengan Wali Murid. Sedangkan model pengorganisasian dalam upaya peningkatan mutu pembelajaran untuk mencapai tujuan Pendidikan Islam adalah pengorganisasian di MAN 2

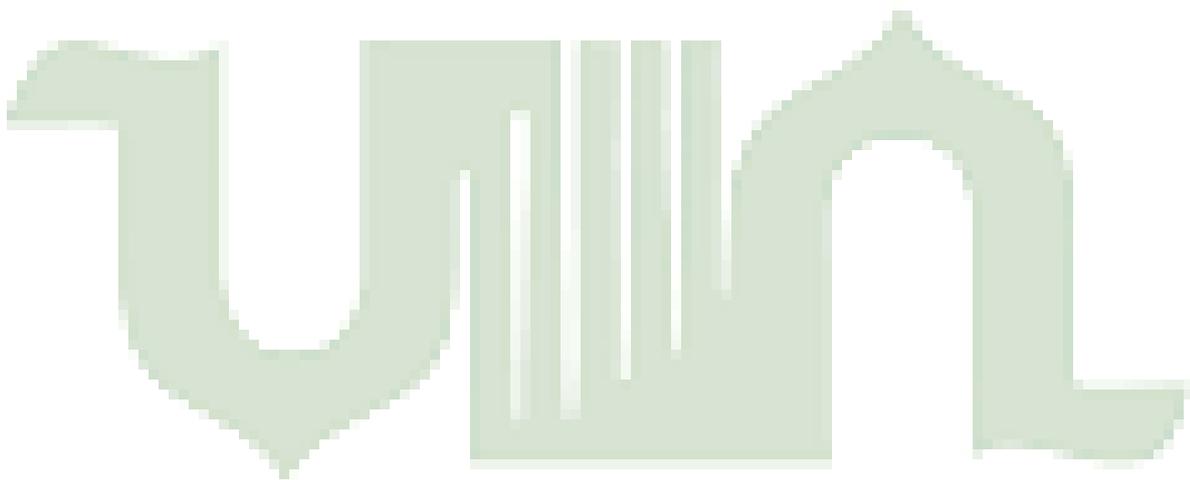
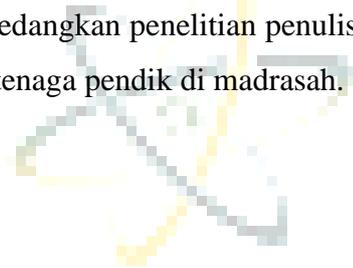
Surakarta di bawah kepemimpinan Kepala Sekolah, Memahami tujuan pembelajaran PAI, mengidentifikasi kegiatan-kegiatan yang diperlukan, Membagi tugas antar guru, Menentukan hubungan kerja antar guru. Skripsi ini memiliki keterkaitan dengan rencana penelitian yang akan dilakukan oleh penulis terkait manajemen peningkatan mutu pembelajaran.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu pada fokus penelitiannya. Jika skripsi tersebut fokus pada manajemen dalam meningkatkan mutu pembelajaran saja. Sedangkan penulis akan berfokus pada manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pembelajaran di madrasah.

3. Jurnal Jauharotul Muniroh, Muhyadi dengan judul “Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri Kota Yogyakarta”, Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan Volume 5, No 2, September 2019. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis fenomenologi. Hasil penelitian sebagai berikut (1) perencanaan pendidik dan tenaga kependidikan honorer dengan mengusulkan dari madrasah ke Kantor Wilayah Kementerian Agama, dengan menggunakan tiga analisis yaitu melalui analisis kebutuhan, analisis jabatan, analisis beban kerja, sehingga mampu melakukan analisis kelebihan dan kekurangan; (2) perekrutan pendidik dan tenaga kependidikan honorer dengan menentukan kualifikasi penerimaan sehingga diperoleh pendidik yang berkopentensi sesuai dengan mata pelajaran yang diampu; sedangkan tenaga kependidikan honorer yang memiliki skill dan keahlian yang dibutuhkan; (3) penempatan pendidik mengacu pada prinsip the right man on the right place akan tetapi masih terdapat mismatch sebesar 10% antara latar belakang pendidikan dengan mata pelajaran yang diampu; (4) kegiatan pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan meliputi pendidikan dan pelatihan berupa bimtek, spiritual kuantum learning, studi lanjut, pengembangan diri melalui musyawarah guru mata pelajaran, kegiatan pengajian dan pembinaan. Isi

jurnal memiliki keterkaitan dengan judul penelitian penulis, yaitu tentang tenaga pendidik.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu karya Jauharotul Muniroh, Muhyadi, yaitu pada fokus penelitiannya. Jika jurnal tersebut fokus penelitiannya pada Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan Madrasah. Sedangkan penelitian penulis yakni fokus penelitiannya tentang manajemen tenaga pendik di madrasah.



UNIVERSITAS
SUMATERA UTARA MEDAN