



**MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK DALAM MENINGKATKAN MUTU
PENDIDIKAN DI YAYASAN PERGURUAN UTAMA MEDAN**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Sarjana Pendidikan (S. Pd)
Pada Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan

SKRIPSI

Oleh
LINDA RAMADHANTI
NIM: 37153046

**JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA**

2019



**MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK DALAM
MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI YAYASAN
PERGURUAN UTAMA MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan dalam Memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan (S.Pd.) pada Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu
Tarbiyah dan Keguruan

Oleh:

**Linda Ramadhanti
NIM. 37.15.3.046**

Pembimbing I

Pembimbing II

Drs. M. Adlin Damanik, M.AP

NIP.195512121985031002

Nasrul Syakur Chaniago. S. S, M. Pd

NIP. 19770808 200801 1 014

**JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
2019**

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Linda Ramadhanti
Nim : 37. 15. 3.046
Jur/ Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
JudulSkripsi : Manajemen Tenaga Pendidik Dalam
Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Yayasan
Perguruan Utama Medan

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa Skripsi yang berjudul diatas adalah murni gagasan, penilaian dan rumusan saya sendiri tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain kecuali arahan dari tim Pembimbing kecuali kutipan yang didalamnya yang disebutkan sumbernya.

Saya bersedia menerima segala konsekuensinya bila pernyataan saya ini tidak benar.

Demikian surat pernyataan ini saya buatdengan sesungguhnya.

Medan, Juli 2019

Saya yang menyatakan

Linda Ramadhanti

37. 15. 3.046

ABSTRAK



Nama : Linda Ramadhanti
NIM : 37.15.3.046
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Manajemen Tenaga Pendidik Dalam
Meningkat Mutu Pendidikan Di
Yayasan Perguruan Utama Medan

Kata Kunci : Manajemen, Tenaga Pendidik, Mutu Pendidikan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui; a. perencanaan tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan; b. pengorganisasian tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan; c. pelaksanaan tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan; d. pengawasan tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan; e. faktor penghambat dan pendukung dalam meningkatkan mutu pendidikan.

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: a. perencanaan tenaga pendidik yaitu melakukan pengadaan tenaga pendidik dengan menganalisis bentuk pekerjaan, tugas dan jabatan yang dibutuhkan, dan merekrut tenaga pendidik dengan menyebarkan pengumuman, penerimaannya tanpa adanya seleksi; b. pengorganisasian tenaga pendidik yaitu pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab berdasarkan bagian dan bidang masing-masing; c. pelaksanaan rencana tenaga pendidik dilaksanakan sesuai rencana yang disusun, kepala sekolah memberi arahan dan motivasi kepada tenaga pendidik untuk meningkatkan kualitas kerja; d. pengawasan tenaga pendidik kepala sekolah mengawasi guru setiap bulannya dan membuat data kehadiran guru; e. 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.

Pembimbing I

Drs. M. Adlin Damanik, M. AP
NIP :195512121985031002

Medan, 17 Juli 2019

Nomor : Istimewa **Kepada Yang Terhormat**
Lampiran : 5 Eksemplar **Bapak Dekan FITK**
Perihal : Skripsi **UIN-SU**
A.n. Linda Ramadhanti di_
Tempat

Assalamualaikum Wr. Wb

Dengan Hormat,

Setelah membaca, meneliti, dan memberi saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi A.n. Linda Ramadhanti yang berjudul "**Manajemen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Yayasan Perguruan Utama Medan**". Saya berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima untuk diMunaqasyahkan pada sidang Munaqasyah Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN-SU Medan.

Demikian saya sampaikan. Atas perhatian saudara saya ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Pembimbing I

Pembimbing II

Drs. M. Adlin Damanik, M.AP
NIP.195512121985031002

Nasrul Syakur Chaniago. S. S, M. Pd
NIP. 19770808 200801 1 014

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Syukur Alhamdulillah kehadiran Allah SWT, yang senantiasa melimpahkan Rahmat dan Karunia kepada seluruh hambaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan di yayasan perguruan utama medan”

Shalawat bertangkaikan salam berdaunkan iman dan berbuahkan islam selalu tercurahkan kepada kekasih Allah, pembawa lentera penerang kehidupan berupa Al-Qur'an dialah baginda Rasulullah Nabi Muhammad SAW. Semoga dengan senantiasa memperbanyak shalawat kepada beliau kita akan masuk kedalam barisan golongannya yang akan mendapatkan syafa'at di yaumul mahsyar kelak, amin ya Rabbal Alamin.

Skripsi ini ditulis dalam rangka memenuhi sebagai pesyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana (S-1) pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. Disebabkan masih kurangnya ilmu pengetahuan dan pengalaman yang penulis hadapi dalam penyusunan skripsi ini. Tetapi berkay ketekunan dan kesabaran serta bimbingan dari Bapak dosen pembimbing, juga bantuan dari beberapa pihak sehingga pada akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan. Penulis menyadari bahwa skripsi ini dapat diselesaikan berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Ayahanda dan Ibunda tercinta yakni Hallabi, S.Pd dan Asian Harahap yang telah mengasuh, membesarkan, mendidik, memberi semangat, memberi kasih sayang dan cinta yang tiada ternilai, memberi do'a serta dukungannya baik secara moral maupun materil, dan do'a yang tida lupa dan selalu dipanjatkan untuk mencapai keridhoan Allah. Teruntuk abang dan adik tersayang, terima kasih banyak semangat, dan motivasi yang kalian berikan.

2. Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Bapak Prof. Dr. Saidurrahman, S.Ag.
3. Bapak Dr. Amiruddin Siahaan, M. Pd selaku dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Abdillah, M. Pd selaku ketua dan Bapak Dr. Muhammad Rifa'I, M. Pd selaku sekretaris program studi Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
5. Bapak Drs. Adlin Damanik, M. AP selaku pembimbing I dan Nasrul Syakur Chaniago, M. Pd selaku pembimbing II yang sudi meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan bimbingan dan arahan yang sangat berarti dalam menyusun skripsi dari awal hingga skripsi ini dapat terselesaikan.
6. Seluruh Dosen program studi Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara yang telah menuangkan ilmunya, semoga ilmu yang diberikan dapat bermanfaat bagi penulis, juga bagi masyarakat.
7. Bapak Mohd. Fadhli Said, S.Ag, MA selaku kepala sekolah yang telah memberi kesempatan penulis untuk melakukan penelitian. Dan kepada guru-guru, staf tata usaha dan peserta didik yayasan perguruan utama medan yang telah banyak membantu dalam memberikan keterangan dan berbagai data yang dibutuhkan dalam penyusunan skripsi.
8. Kepada sahabat tercinta, Nurana siregar, Nini pebrinasari siregar, dan Ria sartika sinaga. Yang telah banyak membantu dalam proses penusunan skripsi ini dan terima kasih selama 3 tahun lebih berjuang bersama-sama dan semangat yang tak pernah terlupa.
9. Kepada jurusan Manajemen Pendidikan Islam stambuk 2015 terkhususnya kelas MPI-3; abu hasan, ahmad saini, asrul fahmi, Aulia, Desi Asma, Desi ulfi, Dini, Irwan, Lili, Mimi, Irfan, Zaidin, Mutiara, Nini, Nining, Afriza, Ana, Fadila, Aini, Liza, Rahmad, Ria, Ridho, Rizki, Rizqo, Saiful, Suci.
10. Semua pihak yang telah memberikan bantuan, dukungan moral maupun spiritual yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Terimakasih atas semua pihak yang telah membantu. Semoga dibalas oleh Allah SWT. Dengan rahmat yang berlipat ganda. Walaupun skripsi ini telah tersusun dengan baik, penulis agar tetap mengharapkan kritikan dan saran dari semua pihak untuk

penyempurnaan skripsi ini. Akhirnya semoga skripsi ini dapat berguna bagi para pembaca umumnya, dan khususnya bagi penulis. Aamiin.

Wassalamu'alaikum wr. wb

Medan,
Penulis

Juli 2019

Linda Ramadhanti
NIM. 37153046

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN	
ABSTRAK	
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	vi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Fokus Penelitian	6
C. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan Penelitian	7
E. Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN TEORI	
A. Manajemen Tenaga Pendidik.....	9
1. Manajemen.....	9
2. Tenaga Pendidik.....	11
3. Tugas dan Peran tenaga pendidik	12
4. Fungsi Manajemen Tenaga Pendidik.....	14
5. Tujuan Manajemen Tenaga Pendidik.....	22
B. Mutu Pendidikan	23
1. Pengertian Mutu Pendidikan	23
2. Standar Mutu Pendidikan.....	26
3. Tujuan Mutu Pendidikan.....	28
4. Upaya dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan.....	29
C. Penelitian Relevan.....	30

BAB III METODE PENELITIAN

A. Latar Tempat dan Waktu Penelitian.....	34
B. Jenis Penelitian	34
C. Subjek Penelitian.....	35
D. Teknik Pengumpulan Data	35
E. Teknik Analisis Data.....	38
F. Keabsahan Data.....	40

BAB IV TEMUAN PENELITIAN

A. Temuan Umum.....	44
1. Letak Geografis.....	44
2. Sejarah Singkat.....	45
3. Visi dan Misi.....	45
4. Struktur Organisasi.....	46
5. Tenaga Kependidikan.....	46
6. Siswa	46
7. Sarana dan Prasarana.....	47
B. Temuan Khusus.....	53
1. Perencanaan Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Yayasan Perguruan Utama Medan.....	53
2. Pengorganisasian Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Yayasan Perguruan Utama Medan.....	58
3. Pelaksanaan Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Yayasan Perguruan Utama Medan.....	61

4. Pengawasan Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Yayasan Perguruan Utama Medan.....	64
5. Faktor Penghambat dan Pendukung dalam Pelaksanaan Manajemen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Yayasan Perguruan Utama Medan.....	67
C. Hasil dan Pembahasan	70

BAB V PENUTUP

A. Simpulan	77
B. Saran	79

DAFTAR PUSTAKA	80
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan adalah bimbingan yang diberikan kepada anak dalam masa pertumbuhan dan perkembangannya untuk mencapai tingkat kedewasaan dan bertujuan untuk menambah ilmu pengetahuan, membentuk karakter diri, dan mengarahkan anak untuk menjadi pribadi yang lebih baik. Pendidikan juga bisa diartikan sebagai usaha sadar yang bertujuan untuk menyiapkan peserta didik dalam belajar melalui suatu kegiatan pengajaran, bimbingan dan latihan demi peranannya dimasa yang akan datang.

Sementara itu, guru adalah salah satu unsur manusia dalam proses pendidikan. Dalam proses pendidikan di sekolah, guru memiliki peran, yaitu sebagai pengajar dan pendidik. Sebagai pengajar guru bertugas menuangkan sejumlah bahan pelajaran kedalam otak anak didik, sedangkan sebagai pendidik guru bertugas membimbing dan membina anak didik agar menjadi manusia yang cakap, aktif, kreatif, mandiri, dan inovatif.¹

Jadi, Salah satu komponen penting dalam pendidikan adalah tenaga pendidik, mereka yang langsung berjumpa dengan peserta didik, menjadi sumber belajar, contoh dan menjadi inspirasi oleh peserta didik. Tenaga pendidik adalah orang yang akan menggerakkan program sekolah, khususnya dalam bidang pendidikan dan pembelajaran. Tenaga pendidik bertugas untuk memajukan dan mengembangkan pendidikan agar sesuai dengan visi dan misi sekolah serta tujuan pendidikan. Selain itu tugas utama tenaga pendidik adalah membentuk prestasi dan kepribadian peserta didik melalui pembelajaran.

¹Veithzal Rival dan Syviana Murni. 2010. *Education Management*. Jakarta: Rajawal Pers. hal. 896.

Tenaga pendidik disebut juga guru yaitu orang yang digugu dan ditiru, yang menjadi tokoh, panutan, dan identifikasi bagi para peserta didik, dan lingkungannya. Guru adalah orang yang berperan dalam membimbing kegiatan belajar mengajar di dalam kelas, dan perkataan, perbuatan, serta sikapnya patut di contoh oleh murid-muridnya.

Di dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 2 ayat 1 dijelaskan bahwa guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa tenaga pendidik diakui sebagai tenaga profesional. Posisi tenaga pendidik dalam pendidikan menjadi sangat penting dan seharusnya mendapatkan perhatian khusus dari pemerintah.²

Sebagai tenaga pendidik harus memiliki kemampuan professional dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan. Kemampuan tersebut bahwa tenaga pendidik merupakan pekerja yang membutuhkan keahlian. Untuk mewujudkan tenaga pendidik yang professional maka ada manajemen yang baik dari kepala sekolah, dimana manajemen sebagai bagian yang sangat penting dalam sebuah lembaga pendidikan, tanpa manajemen maka lembaga pendidikan tersebut tidak berjalan dengan baik, seluruh bagian dalam manajemen memberi peranan penting untuk mengembangkan lembaga pendidikan yang dibangun.

Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian sumber daya pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien.³

Dalam arti lain menurut Reeser di dalam buku Syafaruddin berpendapat bahwa manajemen ialah pemanfaatan sumber daya fisik dan manusia melalui

²Undang-Undang no. 20 tahun 2005 Tentang guru dan dosen.

³Muhammad Rohman dan Sofan Amri. 2012. *Manajemen Pendidikan*. Jakarta: PT Prestasi Pustakarya. hal. 14.

usaha yang terkoordinasi dan diselesaikan dengan mengerjakan fungsi perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, pengarahan dan pengawasan.⁴

Jadi, dapat disimpulkan manajemen adalah suatu proses dalam memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien dalam proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengarahan, dan pengawasan.

Di dalam manajemen tenaga pendidik harus ada pembagian tanggung jawab yang jelas, tegas dan tepat sehingga program yang telah ditetapkan dapat berjalan dengan baik, agar semua tenaga pendidik mau bekerja dan menjalankan tugas yang telah diberikan. maka manajemen tenaga pendidik adalah sebagai solusi terhadap peyediaan tenaga pendidik yang berkualitas dan bertanggung jawab serta sesuai dengan kebutuhan sekolah. Dengan tenaga pendidik yang berkualitas maka akan berdampak pada mutu pendidikan.

Mutu adalah ukuran terhadap sesuatu yang diharapkan tercapai dari suatu produk atau layanan bagi para pelanggan yang ada. Mutu menggambarkan sifat dasar kebaikan, keindahan dan kebenaran. Membuat sesuatu sesuai dengan harapan pelanggan berarti bermutu. Mutu pendidikan yang dimaksud disini adalah kemampuan lembaga pendidikan dalam mendayagunakan sumber-sumber pendidikan untuk meningkatkan kemampuan belajar seoptimal mungkin. dalam konteks pendidikan.

Peningkatan mutu pendidikan merupakan tugas yang tidak mudah, karena dipengaruhi oleh berapa faktor. Faktor-faktor tersebut antara lain: mutu masukan pendidikan, mutu sumber daya pendidikan, mutu guru dan pengelola pendidikan, mutu proses pembelajaran, mutu kurikulum, pengendalian mutu, serta

⁴Syafaruddin. 2015. *Manajemen Organisasi Pendidikan Perspektif Sains dan Islam*. (Medan: Perdana Publishing). hal 36.

kemampuan mengelola pendidikan untuk mengantisipasi dan menangani berbagai pengaruh lingkungan pendidikan.⁵

Mutu pendidikan di suatu lembaga sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia. Pengaruh manajemen dirasakan suatu lembaga terkait perubahan yang diharapkan dari SDM. Semua lembaga terutama pendidikan mengandalkan SDM yang berkualitas dan professional. Terjadi perubahan pada SDM dipengaruhi oleh kepemimpinan yang intens dalam menjalankan manajemen yang baik.

Untuk memperoleh Mutu sekolah yang diharapkan, harus didukung oleh pengawasan yang tersistem dengan baik yang dilakukan kepala sekolah dan wali kelas. Pelayanan yang dilakukan tenaga administrasi juga mendukung hasil pendidikan yang dilengkapi data (berbasis data). Salah satu bentuk tertib administrasi adalah adanya mekanisme kerja yang efektif dan efisien.⁶

Dengan demikian, mutu pendidikan merupakan kemampuan sekolah dalam mengelola terhadap komponen-komponen yang berkaitan dengan sekolah sehingga menghasilkan nilai tambah terhadap komponen tersebut menurut standar yang berlaku.

Studi kasus di dalam jurnal Tabdir – jurnal Alumni Manajemen Pendidikan Islam “Implementasi Perencanaan Pendidikan dalam Meningkatkan Mutu Layanan Pendidikan di SMP Nahdhatul Ulama Medan Helvetia, Kepala sekolah merencanakan tenaga pendidik menyesuaikan dengan kebutuhan dan harus memiliki status sarjana. Perencanaan tenaga kependidikan bersifat aplikatif.⁷

dengan hal demikian, dapat disimpulkan bahwa Implementasi Perencanaan Pendidikan dalam Meningkatkan Mutu Layanan Pendidikan di sekolah ini sudah

⁵Connie Chairunnisa. 2016. *Manajemen pendidikan dalam multi perspektif*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada . hal. 267.

⁶Rohiat. 2010. *Manajemen Sekolah*. Bandung: PT Refika Aditama. hal. 52.

⁷Ali Umar Harahap dan Amiruddin Siahaan. 2016. Jurnal TADBIR. “*Implementasi Perencanaan Pendidikan dalam Meningkatkan Mutu Layanan Pendidikan di SMP Nahdhatul Ulama Medan Helvetia*, TADBIR - Jurnal Alumni Manajemen Pendidikan Islam.” Vol. 02. No. 01. hal. 127.

dilaksanakan dengan baik, hal ini berdampak pada siswa mendapatkan pelayanan pendidikan yang baik.

Di dalam jurnal Tabdir-Jurnal Alumni Manajemen Pendidikan Islam “Manajemen Tenaga Pendidik Di SMP Negeri 1 Aek Ledong Kec. Aek Ledong Kab. Asahan Prov. Sumatera Utara” kurangnya tenaga pendidik menguasai kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang pendidik, di antaranya seringnya lulusan seorang tenaga pendidik tidak sesuai dengan mata pelajaran yang diampunya, sehingga hal ini menyebabkan adanya masalah kualitas pendidik yang kurang baik, hak guru yang tidak diterima sesuai waktu yang ditentukan, kurangnya pengakuan dan penghargaan atas kinerja dari tenaga pendidik tersebut sehingga tenaga pendidik cenderung kurang afektif dalam melaksanakan tugasnya.⁸

Kesimpulan dari jurnal tersebut bahwa manajemen tenaga pendidik di sekolah tersebut tidak terlaksana dengan baik karena penempatan pendidik nya tidak sesuai dengan lulusan ijazah pendidik terhadap mata pelajaran yang dipegangnya. Hal ini pendidik kurang profesional dalam melaksanakan tugasnya.

Untuk mengetahui sejauh mana manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan tersebut di lapangan, maka peneliti mengambil sampel salah satu sekolah. Sekolah yang diambil sebagai tempat penelitian adalah Yayasan Perguruan Utama Medan. Sekolah yang berlokasi di jalan Jl. Suluh No. 80 A Medan, Sidorejo, Kec. Medan Tembung, Kota Medan Prov. Sumatera Utara.

Berdasarkan observasi diawal, peneliti menemukan data bahwa terdapat pada manajemen tenaga pendidik di sekolah masih kurang terlaksana dengan baik dapat dilihat dalam fenomena disini yaitu : penerimaan tenaga pendidik tanpa memiliki seleksi yang ketat tanpa melihat kompetensi dan kemampuan terlebih dahulu, dan tidak ditempatkan sesuai latar belakang pendidikannya serta ilmu yang didalamnya hal ini menyebabkan adanya masalah kualitas pendidik yang

⁸Amelia Pratiwi Tambunan dan Rustam. 2019. Jurnal TADBIR. “*Manajemen Tenaga Pendidik Di SMP Negeri 1 Aek Ledong Kec. Aek Ledong Kab. Asahan Prov. Sumatera Utara.*” Vol. 05. No 01. hal. 27 – 35.

kurang baik, tenaga pendidik yang kurang disiplin dalam menjalankan tugasnya, sehingga hasil yang diperoleh tidak sesuai dengan visi misi dan tujuan sekolah.

Dari latar belakang permasalahan di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang “Manajemen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Yayasan Perguruan Utama Medan”

B. Fokus Penelitian

Oleh karena itu, berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka fokus penelitian ini yaitu “**Manajemen Tenaga pendidik** dan diharapkan dapat **Meningkatkan Mutu pendidikan** yang dilakukan di Yayasan Perguruan Utama Medan.”

C. Rumusan Masalah

Dari fokus penelitian di atas, dirumuskanlah penelitian ini dalam bentuk pertanyaan penelitian yang diharapkan dapat mempermudah proses pengumpulan data dengan ungkapan sebagai berikut:

1. Bagaimana perencanaan tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan di Yayasan Perguruan Utama Medan?
2. Bagaimana pengorganisasian tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan di Yayasan Perguruan Utama Medan?
3. Bagaimana pelaksanaan tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan di yayasan perguruan utama medan?
4. Bagaimana pengawasan tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan di yayasan perguruan utama medan?

5. Apa faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan di Yayasan Perguruan Utama Medan?

D. Tujuan Penelitian

Sesuai rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui:

1. Perencanaan tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan di Yayasan Perguruan Utama Medan.
2. pengorganisasian tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan di Yayasan Perguruan Utama Medan.
3. Pelaksanaan peningkatan mutu pendidikan melalui tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan di yayasan perguruan utama medan.
4. pengawasan tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan di yayasan perguruan utama medan.
5. Faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan di Yayasan Perguruan Utama Medan.

E. Manfaat Penelitian.

Hasil penelitian ini diharapkan akan bermanfaat secara teoritis dan praktis:

1. Manfaat Teoritis

Menambah wawasan dan Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan kajian lebih lanjut dalam rangka manajemen Tenaga pedidik dalam meningkatkan mutu pendidikan.

2. Manfaat Praktis

a. Yayasan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu sekolah dalam manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan yang berkualitas yang tepat demi tercapainya tujuan baik dalam penelitian di sekolah.

b. Kepala Sekolah

Hasil dari penelitian dapat dijadikan bahan evaluasi bagi kepala sekolah tentang pentingnya manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan di Yayasan Perguruan Utama Medan.

c. Guru

Agar guru dapat melakukan tugasnya secara profesional, sehingga dapat dibina secara efektif dan efisien serta dapat melayani pihak yang berkepentingan terhadap proses pembelajaran, dengan sebaik-baiknya sesuai bidang tugasnya.

d. Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan dan pemahaman bagi peneliti sebagai hasil pengamatan langsung khususnya terkait dengan manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan di Yayasan Perguruan Utama Medan.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Manajemen Tenaga Pendidik.

1. Manajemen.

Manajemen adalah cara atau proses yang meliputi dari perencanaan, pengorganisasian, bimbingan dan pengarahan dan pengawasan, dengan penggunaan segala sumber daya organisasi baik berupa sumber daya manusia maupun sumber lainnya guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya secara efektif dan efisien.

Adapun pengertian manajemen secara luas dalam buku Husaini Usman adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian (P4) sumberdaya organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.⁹

Menurut Marry Parker Follet dalam Hikmat mengatakan bahwa manajemen adalah suatu seni karena untuk melakukan suatu pekerjaan melalui orang lain dibutuhkan keterampilan khusus, terutama keterampilan mengarahkan, memengaruhi, dan membina para pekerja agar melaksanakan keinginan pemimpin demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.¹⁰

Menurut Syafaruddin manajemen adalah proses bekerja sama antara individu dan kelompok serta sumber daya yang lainnya dalam mencapai tujuan organisasi sebagai aktivitas manajemen.¹¹

Ramayulis menyatakan dalam Rahmad Hidayat dan Candra Wijaya menyatakan bahwa hakikat manajemen adalah al-tadbir (pengaturan). Kata ini

⁹Husaini Usman. 2011. *Manajemen: Teori Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara. hal. 2.

¹⁰Hikmat. 2011. *manajemen pendidikan*. Bandung: CV Pustaka Setia. hal. 12.

¹¹Syafaruddin. 2005. *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*. Jakarta: PT Ciputat Press. hal. 41.

merupakan derivasi dari kata dabbara (mengatur) yang banyak terdapat dalam Alquran. Seperti firman Allah:

يُدَبِّرُ الْأَمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ كَانَ مِقْدَارُهُ
 أَلْفَ سَنَةٍ مِمَّا تَعُدُّونَ ﴿٥﴾

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” (QS. As-Sajdah/32: 5).¹²

Dari isi kandungan 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.¹³

Marry Parker Follet dalam buku Wibowo menyatakan bahwa manajemen adalah *the art of getting things done through 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 definisi manajemen sebagai suatu proses untuk membuat aktifitas terselesaikan secara efektif dan efisien dengan melalui orang lain.¹⁴

Maka dari definisi manajemen menurut ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan ilmu dan seni dalam mengelola yang dilakukan untuk mewujudkan tujuan organisasi melalui rangkaian kegiatan

¹²Departemen Agama RI. 2009. *Al-Quran dan Terjemahnya*. PT Sygma Examedia Arkanleema. Jakarta. hal. 415.

¹³Rahmad Hidayat dan Chandra Wijaya. 2017. *Ayat-Ayat Alquran Tentang Manajemen Pendidikan Islam*. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI). hal. 5.

¹⁴Wibowo. 2012. *Manajemen Perubahan*. Jakarta: Rja Grafindo Persada. hal. 9-10.

perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, mengkoordinasi, serta mengevaluasi sumber daya manusia dengan bantuan alat-alat untuk mencapai tujuan bersama.

2. Tenaga pendidik.

Dalam Undang-Undang No 20 tahun 2003 tentang sistem Pendidikan Nasional pasal 1 ayat 5 dan 6 yang dimaksud dengan pendidik adalah tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama kepada masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan.¹⁵

Pendidik atau guru adalah orang yang bertugas menyelenggarakan kegiatan pembelajaran dengan cara mentransfer ilmu dan pengetahuannya terhadap peserta didik disekolah agar anak didik tersebut menjadi pribadi yang baik dan memiliki sifat, karakter dan prilaku yang lebih baik.

Menurut Ramayulis dalam Helmawati Bahwa di Indonesia pendidik disebut guru, yaitu orang yang digugu dan ditiru. Hadarai Nawawi mengatakan guru adalah orang-orang yang kerjanya mengajar atau memberikan pelajaran disekolah atau dikelas dalam membentuk dan membimbing anak-anak mencapai kedewasaan masing-masing, baik kedewasaan jasmani dan rohani.¹⁶

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.¹⁷ Guru dipandang sebagai profesi sebab seorang guru harus memiliki keahlian khusus sebagai guru. Sedangkan menurut Welton dan Mallan dalam Agustinus

¹⁵Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.

¹⁶Helmawati. 2016. *Pendidik Sebagai Model*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset. hal. 21.

¹⁷Zakiah Drajadjt. 2008. *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta: Bumi Aksara. hal. 39.

Hermiono menekankan bahwa seorang pendidik atau guru perlu memahami nilai dan pengajaran selama berinteraksi dengan peserta didiknya.¹⁸

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.

3. Tugas dan Peran tenaga pendidik

Tugas Pendidik adalah pekerjaan yang menjadi kewajiban seorang guru, yang mempunyai tugas untuk mendorong, membimbing, dan memberi fasilitas belajar bagi siswa untuk mencapai tujuan, guru mempunyai tanggung jawab untuk melihat segala sesuatu yang terjadi didalam kelas untuk membantu proses perkembangan siswa.

Usman (1997; Abu Bakar, dkk, 2009) menjelaskan tugas guru tersebut:

- a. Mendidik berarti menanamkan, meneruskan, dan mengembangkan nilai-nilai hidup kepada anak didik (nilai-nilai agama dan budaya).
- b. Melatih berarti membekali anak didik agar memiliki keterampilan sebagai bekal dalam kehidupannya.
- c. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi.¹⁹

Tugas pendidik sangat penting dan bertanggung jawab atas tugasnya dalam mendidik, melatih, mengajar.

Guru sangat berperan penting dalam mengembangkan potensi yang dimiliki peserta didik. Apabila guru merupakan seorang yang tidak mempunyai kemampuan dalam mengajar atau yang tidak layak untuk menjadi guru maka yang

¹⁸Agustinus Hermiono. 2013. *Asesmen Kebutuhan Organisasi Perseklahan*. Jakarta : Anggota IKAPI. hal. 8

¹⁹Jejen Musfah. 2015. *redesain pendidikan guru : teori, kebijakan, dan praktik*. Jakarta: Prenadamedia Group. hal. 58-59.

akan hancur adalah siswanya karena tugas guru dalam pembelajaran tidak terbatas pada penyampaian materi pembelajaran saja, akan tetapi lebih dari itu guru harus membentuk kompetensi dan pribadi peserta didik sehingga menjadi pribadi yang baik. 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).²⁰

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. Peran guru sebagai motivator hanyalah sebuah stimulus untuk menggerakkan peserta didiknya. Sebab peserta didik memiliki berbagai perbedaan karakter satu dengan lainnya. Peran organisator oleh guru bertujuan untuk mengefektifkan dan menefisiensikan proses belajar mengajar disekolah. Guru sebagai manusia sumber yakni guru dapat memposisikan dirinya sebagai informan yang memberikan informasi yang positif kepada peserta didik. Dengan demikian pendidik harus selalu memahami dan

²⁰Rahmat Hidayat dan Henni Syafriana Nasution. 2016. *filasafat pendidikan islam: membangun konsep dasar pendidikan isla*. Medan: Lembaga peduli pengembangan pendidikan Indonesia (LPPPI). 2016. hal. 126.

melaksanakan perannya dengan baik, sehingga dapat menciptakan mutu pendidikan yang berkualitas.

4. Fungsi Manajemen Tenaga Pendidik.

Dalam manajemen tenaga pendidik, diterapkan fungsi-fungsi pokok manajemen pada umumnya. Fungsi-fungsi manajemen ialah berbagai jenis tugas atau kegiatan manajemen yang mempunyai peranan khas dan bersifat saling menunjang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Fungsi-fungsi manajemen merupakan suatu kesatuan, satu dengan yang lainnya saling berkaitan.

Adapun fungsi manajemen yang dikemukakan oleh George Terry dalam Winardi yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan.²¹

a. Perencanaan (planning)

Perencanaan pada dasarnya menentukan kegiatan yang hendak dilakukan pada masa depan. Kegiatan ini dimaksudkan untuk mengatur berbagai sumber daya agar hasil yang dicapai sesuai dengan yang diharapkan. Perencanaan tenaga pendidik ini untuk menyusun program pengorganisasian, kompensasi, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian tenaga pendidik.

Tujuan perencanaan tenaga pendidik adalah untuk mempergunakan pendidik seefektif mungkin dan agar memiliki sejumlah pekerja yang memenuhi persyaratan dan kualifikasi. Rencana tenaga pendidik merupakan dasar bagi penyusunan program kerja yang menangani

²¹Winardi. 2000. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta. hal. 161.

pendidik didalam sekolah. Salah satu aspek program kerja tersebut adalah pengadaan tenaga pendidik baru guna memperkuat tenaga kerja yang sudah ada demi peningkatan kemampuan sekolah mencapai tujuan dan berbagai sasarannya.

Penyusunan rencana personalia yang baik dan tepat memerlukan informasi yang lengkap dan jelas tentang pekerjaan atau tugas yang harus dilakukan dalam organisasi. Karena itu, sebelum menyusun rencana, perlu dilakukan analisis pekerjaan (*job analisis*) dan analisis jabatan untuk memperoleh deskripsi pekerjaan (gambaran tentang tugas-tugas dan pekerjaan yang harus dilaksanakan). Informasi ini sangat membantu dalam menentukan jumlah pegawai yang diperlukan, dan juga untuk menghasilkan spesifikasi pekerjaan (*job specification*). Spesifikasi jabatan ini member gambaran tentang kualitas minimum pegawai yang dapat diterima dan yang perlu untuk melaksanakan pekerjaan sebagaimana mestinya.²²

Informasi ini sangat membantu dalam menentukan jumlah tenaga pendidik yang diperlukan dan juga untuk menghasilkan spesifikasi pekerjaan. Spesifikasi jabatan ini memberi gambaran tentang kualitas minimum tenaga pendidik yang dapat diterima dan yang perlu untuk melaksanakan pekerjaan sebagaimana mestinya.

Islam mengajarkan kita tentang studi perencanaan secara jelas terperinci dalam alquran. Adapun ayat yang membahas terkait perencanaan dalam Q.S. Al-Hasyr ayat 18:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمتَ لِغَدٍ
وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

²²E. Mulyasa. 2004. Manajemen Berbasis Sekolah. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. hal. 43.

Artinya:

*“Hai orang-orang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap orang memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok, dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah mengetahui apa yang kamu kerjakan.”*²³

Pada ayat diatas, Allah menyerukan kepada umatnya untuk mempersiapkan atau merencanakan segala sesuatunya dengan baik. Dengan begitu dalam proses perencanaan ini harus dilakukan dengan cermat dan teliti baik berkaitan dengan karakteristik sarana dan prasarana yang dibutuhkan, jumlah, jenisnya, dan kendalanya.

Adapun langkah-langkah dalam perencanaan menurut Ngalim Purwanto dalam Tatang yaitu:

- 1) Menentukan dan merumuskan tujuan yang hendak dicapai.
- 2) Meneliti masalah-masalah atau pekerjaan yang akan dilakukan.
- 3) Mengumpulkan data dan informasi.
- 4) Menentukan tahap-tahap atau rangkaian tindakan.
- 5) Merumuskan cara masalah-masalah itu akan dipecahkan dan cara pekerjaan-pekerjaan itu akan diselesaikan.²⁴

Jadi perencanaan tenaga pendidik dapat diartikan sebagai proses penyusunan kegiatan dan pengambilan keputusan yang mengandung tujuan yang telah ditentukan.

b. pengorganisasian (organizing).

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koodinasi dalam bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.²⁵

²³Departemen Agama RI. 2009. Al-Quran dan Terjemahnya. PT Sygma Examedia Arkanleema. Jakarta. hal. 548.

²⁴Tatang. 2017. Administrasi Pendidikan. Bandung: CV Pustaka Setia. hal. 52.

²⁵Melayu S.P. Hasibuan. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara. hal. 22.

Pengorganisasian adalah tindak lanjut untuk menjalankan rencana, setelah rencana disusun selanjutnya perlu pengelompokkan kegiatan-kegiatan yang akan dilaksanakan. Mengelompokkan, membagikan dan menyusun tanggung jawab serta menyusun tugas-tugas bagi setiap bagian yang mempunyai tanggung jawab tertentu. Pengelompokkan ini akan mudah dipahami bila digambarkan dalam struktur atau badan organisasi. Proses pengorganisasian 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 dalam Q.S Ali Imran 103:

وَأَعْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللَّهِ جَمِيعًا وَلَا تَفَرَّقُوا ۗ وَأذْكُرُوا نِعْمَتَ اللَّهِ عَلَيْكُمْ إِذْ كُنْتُمْ أَعْدَاءً فَأَلَّفَ بَيْنَ قُلُوبِكُمْ فَأَصْبَحْتُمْ بِنِعْمَتِهِ إِخْوَانًا وَكُنْتُمْ عَلَىٰ شَفَا حُفْرَةٍ مِّنَ النَّارِ فَأَنْقَذَكُم مِّنْهَا ۚ كَذَٰلِكَ يُبَيِّنُ اللَّهُ لَكُمْ آيَاتِهِ ۗ لَعَلَّكُمْ تَهْتَدُونَ ﴿١٠٣﴾

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.”*²⁶

Ayat di atas menunjukkan bahwa organisasi merupakan kumpulan orang-orang yang bisa diorganisir dengan baik. Maka hendaklah bersatu-

²⁶Departemen Agama RI. *Opcit.* hal. 63.

padulah 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, yang mengakibatkan hancurnya kesatuan, runtuhnya mekanisme kepemimpinan yang telah dibina.

Pengorganisasian dilakukan dengan tujuan membagi suatu kegiatan besar menjadi kegiatan-kegiatan yang lebih kecil. Pengorganisasian mempermudah manajer dalam melakukan pengawasan dan menentukan orang yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas-tugas yang telah dibagikan tersebut. Pengorganisasian dapat dilakukan dengan cara menentukan tugas yang harus dikerjakan, orang-orang yang harus mengerjakannya, cara mengelompokkan tugas-tugas tersebut, orang yang bertanggung jawab atas tugas tersebut, dan tingkatan keputusan harus diambil.²⁷

Proses pengorganisasian tenaga pendidik dilakukan oleh kepala sekolah yang diawali dengan memperinci seluruh pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh pendidik untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan, membagi pekerjaan kedalam aktivitas-aktivitas guru dalam kegiatan yang lebih rinci, dan terakhir menetapkan mekanisme kerja dalam struktur organisasi. Adapun kegiatan yang dilakukan dalam fungsi pengorganisasian yaitu:

- 1) mengalokasikan sumber daya, merumuskan dan menetapkan tugas, dan menetapkan prosedur yang diperlukan.
- 2) Menetapkan struktur organisasi yang menunjukkan adanya garis kewenangan dan tanggung jawab.
- 3) Kegiatan perekrutan, penyeleksian, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia/ tenaga kerja.
- 4) Kegiatan penempatan sumber daya manusia pada posisi yang paling tepat.²⁸

²⁷Endin. 2010. *Psikologi Manajemen*. Bandung: Pustaka Setia. hal. 32.

²⁸Subeki Ridhotullah dan Mohammad Jauhar. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Prestasi Pustakarya. hal. 2.

c. Pelaksanaan (actuating).

Pelaksanaan merupakan implementasi dari perencanaan dan pengorganisasian, dimana seluruh komponen yang berada dalam satu sistem dan satu organisasi tersebut memberikan hasil yang efektif dan efisien.

Dalam pelaksanaannya, manajer berfungsi sebagai penggerak. Penggerakan (Motivating) dapat didefinisikan sebagai keseluruhan proses pemberian motivasi kerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efektif dan efisien.²⁹

Motivasi sangat penting artinya dalam mencapai suatu tujuan sekolah atau sasaran kerja. Karena itu, motivasi bagi seseorang merupakan modal utama untuk berprestasi sebab akan memberikan dorongan bagi pendidik untuk melakukan tugasnya.

Penggerakan adalah kegiatan pemberian motivasi atau pemberian perintah agar pendidik mulai bekerja. Pada dasarnya fungsi ini akan menumbuhkan kemauan pendidik untuk bekerja secara aktif. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya lebih banyak ditentukan oleh pimpinannya. Apabila tidak dilaksanakan sesuai yang telah direncanakan dan diorganisasikan maka tidak akan berjalan sesuai tujuan yang telah ditetapkan sikap seperti ini tidak disukai oleh Allah sebagaimana Allah Swt. Berfirman Q.S ash-shaf 3:

كَبُرَ مَقْتًا عِنْدَ اللَّهِ أَنْ تَقُولُوا مَا لَا تَفْعَلُونَ

²⁹Sondang P. Siagian. 2007. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. hal. 128.

Artinya:

“amat besar kebencian disisi allah bahwa kamu mengatakan apa-apa yang tidak kamu kerjakan”³⁰

Dari ayat diatas menjelaskan pentingnya suatu pelaksanaan yang telah direnanaan. Yang mana Imam Ahmad dan Abu Daud telah meriwayatkan dari Abdullah bin Amir bin Rabi’ah, ia menuturkan: “Rasulullah Saw pernah mendatangi kami, ketika itu aku masih kecil. kemudian aku pergi untuk bermain, maka ibuku berkata padaku: wahai Abdullah kemarilah, aku akan memberimu sesuatu. maka Rasul berkata pada ibunya: apa yang hendak engkau berikan kepadanya?, Kurma, jawabnya. lalu beliau bersabda: tahukah engkau, jika engkau tidak melakukannya maka telah ditetapkan bagimu dusta.”³¹

Maksudnya adalah suatu perencanaan dan pengorganisasian pendidikan akan sia-sia jika tidak dilaksanakan dengan baik dan tidak akan terwujud pada suatu lembaga pendidikan yang berkualitas, efektif dan efisien. Tugas menggerakkan dilakukan oleh pemimpin, oleh karena itu sifat kepemimpinan kepala sekolah mempunyai peran yang sangat penting untuk menggerakkan tenaga pendidik melaksanakan program kerja sekolah. Hal ini dapat diartikan pelaksanaan adalah suatu fungsi kepemimpinan untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja secara maksimal serta menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan dinamis.

Sutarno menyatakan bahwa penggerakan adalah pelaksanaan atas hasil-hasil perencanaan dan pengorganisasian dan merupakan aktivitas-aktivitas atau kegiatan utama sehari-hari seorang kepala sekolah, yaitu:

- 1) Kepemimpinan, dalam melaksanakan aktivitas sekolah diperlukan kepemimpinan untuk memberikan arahan dan menggerakkan sumber daya manusia yang ada. Dalam kepemimpinan terjadi proses saling mempengaruhi antara pemimpin dan yang dipimpin. Efektivitas kepemimpinan dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain: kemampuan memotivasi, mengendalikan situasi, bertanggung jawab, adil, dan percaya diri.
- 2) Pengarahan, pada intinya pengarahan adalah membimbing dan mengendalikan, mengajar, member tahu, dan membuat staf bisa melakukan sesuatu. Pengarahan (*directing*) bersumber pada kewenangan untuk

³⁰Departemen Agama RI. *Opcit.* hal. 551.

³¹Abdullah. *Tafsir ibnu katsir.* Terj. Abdul Ghofar dan Abu Hasan al-atsari. Bogor: Pustaka Imam Asy-syafi'i. 2004. hal. 160.

- memberikan perintah yang dikaitkan dengan konsekuensi hukum dan materinya.
- 3) Komunikasi, komunikasi sangat menentukan proses manajemen. Untuk menjalin hubungan yang baik antar individu diperlukan komunikasi yang efektif guna mencapai hubungan kerja sama yang baik.
 - 4) Pemberian motivasi, pemberian motivasi kepala sekolah kepada guru mengenai kesediaan untuk melakukan tugas-tugas tenaga pendidik.
 - 5) Penyediaan sarana dan prasarana, penyediaan fasilitas merupakan bagian dari penggerakan yang dilakukan untuk efisiensi operasional dan meningkatkan daya kerja guru. Dengan fasilitas yang memadai maka guru dapat bekerja lebih baik, bersemangat dan sungguh-sungguh.³²

d. Pengawasan (controlling)

Pengawasan adalah kegiatan meneliti dan mengawasi agar semua tugas dan pekerjaan dilakukan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Pengawasan merupakan langkah penentu terhadap apa yang harus dilaksanakan, sekaligus menilai dan memperbaiki, sehingga pelaksanaannya sesuai dengan rencana serta terwujudnya secara efektif dan efisien.

Siagian dalam Syafaruddin pengawasan merupakan proses pengamatan atau pemantauan terhadap pelaksanaan kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya yang telah ditentukan sebelumnya.³³

Tujuan pengawasan dilaksanakan menurut Sutarno adalah:

- 1) Mengetahui apakah semua kegiatan telah dapat berjalan sesuai dengan rencana semula.
- 2) Mengetahui apakah didalam pelaksanaan terjadi hambatan, kelemahan, kesulitan, dan lainnya.
- 3) Mengetahui secara dini hal-hal yang menyebabkan timbulnya masalah.
- 4) Mencegah terjadinya kegagalan, kerugian, penyalahgunaan kekuasaan, wewenang, penyimpangan, dan pemborosan.
- 5) Meningkatkan efisiensi dan efektivitas sekolah.³⁴

³²Sutarno NS. 2004. *Manajemen perpustakaan*. Jakarta: Samitra Media Utama. hal. 144.

³³Syafaruddin. *Opcit*. hal. 108.

³⁴Sutarno. *Opcit*. hal 158.

Dalam sebuah organisasi pendidikan yakni sekolah, pengawasan mutlak harus dilakukan. Hal ini bertujuan agar apa yang sudah dikerjakan dan dilaksanakan sesuai dengan apa yang telah direncanakan sebelumnya. Adapun ayat Al quran yang berkaitan dengan pengawasan pada QS. Al-Infithor ayat 10-12:

وَإِنَّ عَلَيْكُمْ لَحَافِظِينَ ۖ كِرَامًا كَاتِبِينَ ۖ يَعْلَمُونَ مَا تَفْعَلُونَ



Artinya:

“Dan sesungguhnya bagi kamu ada malaikat yang mengawasi pekerjaanmu, yang mulia disisi Allah dan yang mencatat pekerjaan itu, mereka mengetahui apa yang kamu kerjakan”³⁵

Dalam ayat tersebut bahwa allah menugaskan para malaikat untuk mengawasi manusia dan mencatat apa saja yang dilakukan oleh manusia. dari penjelasan ayat tersebut memberikan inspirasi bahwa pengawasan itu penting, perlu didukung data yang valid, yang harus dilakukan kepala sekolah dan para stafnya.

Adapun langkah-langkah kegiatan yang mencakup dalam pengawasan di sekolah yaitu:

- 1) Penelitian terhadap hasil kerja sesuai dengan rencana/program kerja.
- 2) Pelaporan hasil kerja dan pendataan berbagai masalah.
- 3) Evaluasi hasil kerja dan problem solving.³⁶

Kegiatan pengawasan merupakan tindak lanjut dari tenaga pendidi untuk melakukan usaha perbaikan terhadap kekurangan, kelemahan, atau kesalahan suatu sistem.

³⁵Departemen Agama RI. *Opcit.* hal. 587.

³⁶Tatang. *Opcit.*hal. 55.

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 kreatifitas untuk:

- a. Mewujudkan sistem sekolah yang mampu mengatasi kelemahan-kelemahan 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.³⁷

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

B. Mutu Pendidikan.

1. Pengertian Mutu Pendidikan

Mutu berarti kualitas, kualitas yang dimaksud adalah ukuran baik buruknya suatu benda, kadar, taraf atau derajat berupa: kepandaian, kecerdasan, kecaapan, dan sebagainya. kualitas yang memberikan kepuasan, kualitas yang sesuai dengan harapan bahkan lebih bagus dari harapan yang telah dibuat.

³⁷Tim dosen administrasi pendidikan. 2016. *manajemen pendidikan*. Bandung: alfabeta. hal. 232.

Beberapa ahli telah mendefenisikan mutu, seperti:

- a. Goetsch dan Davis dalam Engkoswara dan Aan Komariah, mutu merupakan suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia, proses, dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan.³⁸
- b. Menurut Crosby P.B dalam Yakub dan Vico Hisbanarto, mutu adalah *conformance to requirement*, yaitu sesuai dengan yang diisyaratkan atau distandarkan sebagai cacat nol, kesempurnaan, dan kesesuaian.³⁹

Jadi, Mutu dapat diartikan sebagai gambaran dan karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan.

Dalam konteks pendidikan, mutu pendidikan ialah pendidikan mampu melakukan proses pematangan kualitas peserta didik yang dikembangkan dengan cara membimbing peserta didik dari ketidaktahuan, ketidakmampuan, ketidakberdayaan, ketidakjujuran dan dari buruknya akhlak dan keimanan.

Mutu pendidikan adalah pendidikan yang seluruh komponen berbagai perangkat pendukung lainnya dapat memuaskan peserta didik, pemimpin, guru dan masyarakat pada umumnya.⁴⁰

Dari pengertian dan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa pengertian mutu dalam dunia pendidikan dapat diartikan kualitas atau kepuasan pelanggan artinya tingkat kepuasan siswa, lulusan serta masyarakat pengguna jasa pendidikan sebagai konsumen merasa kepuasan terhadap layanan yang telah

³⁸Engkoswara dan Aan Komariah. 2015. *Administrasi Pendidikan*. Bandung : Alfabeta. hal. 304.

³⁹Yakub dan Vico Hisbanarto. 2014. *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta : Graha Ilmu. hal. 105.

⁴⁰Abuddin Nata. 2012. *Manajemen Pendidikan*. Jakarta: kencana. hal. 51.

diperoleh dan mencapai tingkat hidup dan penghidupan yang lebih tinggi dalam arti mental.

Mutu layanan pendidikan dapat dikategorikan berdasarkan pandangan sistem, yaitu kategori output, proses, input. Mutu hasil ialah kebermutuan hasil pendidikan yang dirasakan utamanya oleh peserta didik sebagai wujud nyata dari proses pembelajaran. Mutu proses adalah kebermutuan yang dilihat dari sejauh mana peserta didik merasa nyaman dengan layanan pembelajaran yang dilakukan oleh guru dengan berbagai sumber daya yang dimiliki sekolah. Mutu masukan ialah mutu yang nampak dari berbagai masukan untuk terjadinya proses pembelajaran yang meliputi, kurikulum, fasilitas, siswa dan berbagai hal lain yang berkontribusi terhadap proses pembelajaran.

Menurut Kementerian Pendidikan Nasional yang dikutip oleh Mulyasa, pengertian mutu mencakup input, proses, dan output pendidikan. Input pendidikan merupakan sesuatu yang harus tersedia karena dibutuhkan demi berlangsungnya suatu proses. Sementara proses pendidikan merupakan perubahan sesuatu menjadi sesuatu yang lain. Selanjutnya, output pendidikan merupakan kinerja sekolah, yaitu prestasi sekolah yang dihasilkan dari proses dan perilaku sekolah. Oleh sebab itu, mutu dalam dunia pendidikan dapat dinyatakan lebih mengutamakan pada keberhasilan siswa. Dengan kata lain, program perbaikan sekolah dilakukan lebih secara kreatif dan konstruktif.⁴¹

Dari pengertian dan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa mutu pendidikan tidak hanya berada pada unsur masukan (input), tetapi juga proses, kinerja Sumber Daya Manusia yang mengelola, kreatifitas dan produktifitas mereka, terutama unsure keluaran atau lulusan (output) agar dapat memuaskan dan memenuhi harapan serta kebutuhan masyarakat sebagai pelanggan pendidikan. Dengan menggunakan konsep sistem maka input, proses, dan output

⁴¹Zahroh dan Aminatul. 2014. *Total Quality Management; Teori & Praktek Manajemen Dalam Mendongkrak Mutu Pendidikan*. Yogyakarta: AR-RUZZ MEDIA. hal. 28.

yang ada dalam pendidikan memiliki hubungan yang saling mempengaruhi untuk dapat mencapai kepuasan dan memenuhi kebutuhan masyarakat.

2. Standar Mutu Pendidikan

Standar pendidikan nasional merupakan program pemerintah yang memiliki upaya untuk mencerdaskan kehidupan rakyat dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat. Oleh sebab itu, standar nasional pendidikan haruslah dijadikan sebagai dasar perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan pendidikan dalam upaya untuk mencapai pendidikan yang bermutu yang sesuai dengan tujuan pendidikan itu sendiri.

Standar mutu pendidikan dapat dirujuk dari standar pendidikan nasional yang telah menetapkan kriteria minimal tentang sistem pendidikan di Indonesia meliputi:

- a. Standar kompetensi lulusan yaitu standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan kemampuan minimal mencakup pengetahuan, keterampilan dan sikap yang wajib dimiliki peserta didik untuk dapat dinyatakan lulus.
- b. Standar isi adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan cakupan dan kedalaman materi pelajaran untuk mencapai standar kompetensi lulusan yang dituangkan kedalam kompetensi bahan kajian, kompetensi mata pelajaran, dan silabus pembelajaran.
- c. Standar proses adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan prosedur dan pengorganisasian pengalaman belajar untuk mencapai standar kompetensi lulusan.
- d. Standar pendidik dan tenaga kependidikan adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan kualifikasi minimal yang harus dipenuhi oleh setiap pendidik dan tenaga kependidikan.
- e. Standar sarana dan prasarana adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan persyarat minimal tentang fasilitas fisik yang diperlukan untuk mencapai standar kompetensi lulusan.
- f. Standar pengelolaan adalah standar standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, pelaporan, dan pengawasan kegiatan agar tercapai efisiensi dan efektifitas penyelenggaraan pendidikan.
- g. Standar pembiayaan adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan biaya untuk penyelenggaraan satuan pendidikan.

- h. Standar penilaian pendidikan adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan mekanisme, prosedur, dan alat penilaian pendidikan.⁴²

Dari delapan standar mutu pendidikan adalah Standar Kompetensi Lulusan ini merupakan kualifikasi kemampuan lulusan yang berkaitan dengan sikap, kemampuan, dan keterampilan yang diperoleh saat terjadinya proses belajar mengajar dikelas dengan guru dan siswa.

Standar isi merupakan materi yang berasal dari tingkatan kompetensi yang harus dimiliki setiap peserta didik yang berada dalam setiap jenjang pendidikan. Di dalam standar kompetensi ini terdapat kompetensi para tamatan, kompetensi mata pelajaran, kerangka dasar dan struktur kurikulum, beban belajar, kurikulum tingkat satuan pendidikan, kalender akademik, silabus yang dibuat oleh guru untuk dipenuhi oleh peserta didik di berbagai jenjang dan jenis pendidikan tertentu.

Standar proses merupakan pelaksanaan pembelajaran pada satuan pendidikan untuk mencapai standar kompetensi lulusan. Di dalam standart proses terdapat beberapa langkah untuk dapat mencapai standar kompetensi lulusan yaitu dengan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran yang digunakan untuk melihat sejauh mana kemampuan siswa dalam menangkap ilmu yang didapat. Proses pembelajaran perlu direncanakan, dilaksanakan, dinilai dan diawasi keberlangsungannya agar terlaksana secara efektif dan efisien.

Standar pendidik dan tenaga kependidikan merupakan standar nasional tentang kriteria pendidikan prajabatan dan kelayakan fisik maupun mental serta pendidikan dalam jabatan dari tenaga guru serta tenaga kependidikan lainnya.

⁴²Engkoswara dan Aan komariah. *Opcit.* hal 311.

Kualifikasi akademik S1 dan 4 macam kompetensi yang wajib dikuasai guru. dan mampu menjabarkan nilai-nilai yang terdapat di dalam kurikulum yang sedang dilaksanakan yang kemudian ditransformasikan kepada siswa melalui pengajaran di kelas.

Standar saran dan prasarana mengenai kriteria minimal tentang ruang belajar, perpustakaan, tempat olah raga, tempat ibadah, tempat bermain dan tempat rekreasi, laboratorium, bengkel kerja dan sumber belajar lainnya yang diperlukan untuk menunjang proses belajar mengajar. Didalam Standar sarana dan prasarana ini juga termasuk kedalam penggunaan teknologi informasi dan komunikasi.

Standar pengelolaan ini meliputi perencanaan pendidikan, pelaksanaan dan pengawasan kegiatan pendidikan pada tingkatan satuan pendidikan, pengelolaan pendidikan di tingkat kabupaten atau kota provinsi dan pada tingkatan nasional. Tujuan dari Standar pengelolaan ini adalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pendidikan. Standar pembiayaan ini merupakan standar nasional yang berkaitan dengan komponen dan besarnya biaya operasional satuan pendidikan selama satu tahun. Dalam Standar penilaian pendidikan ini merupakan Standar nasional penilaian pendidikan tentang mekanisme, prosedur, instrument penilaian hasil belajar peserta didik.

3. Tujuan Mutu Pendidikan

Mutu pendidikan bertujuan untuk memberdayakan sekolah melalui pemberian wewenang kepada sekolah dan mendorong untuk melakukan pengambilan keputusan secara partisipatif.

Adapun tujuannya adalah:

- a. Untuk memberikan kepuasan kepada masyarakat atau pelanggan. Artinya segala kegiatan atau proses pendidikan harus dikoordinasikan untuk member kepuasan kepada masyarakat atau pelanggan termasuk pasar kerja. Mutu yang dihasilkan suatu sekolah sama dengan nilai (*value*) yang diberikan dalam rangka meningkatkan kualitas hidup masyarakat. Semakin tinggi nilai yang diberikan maka semakin besar pula kepuasan pelanggan.
- b. Agar tiap orang dalam organisasi sekolah mendapat respek dan dianggap sebagai aset organisasi sekolah yang paling bernilai. Dalam sekolah kualitasnya favorit, tiap guru dan karyawan dipandang sebagai individu yang memiliki talenta dan kreativitas tersendiri yang unik. Dengan demikian guru dan karyawan merupakan sumber daya organisasi sekolah yang paling bernilai.
- c. Untuk lebih meningkatkan manajemen yang berdasarkan fakta, sekolah favorit berorientasi pada fakta. Maksudnya bahwa tiap keputusan selalu didasarkan pada data, bukan sekedar pada perasaan (*feeling*).
- d. Untuk melakukan perbaikan secara berkesinambungan. Supaya sukses, tiap sekolah perlu melakukan proses secara sistematis dalam melaksanakan perbaikan berkesinambungan. Konsep yang berlaku adalah siklus yang terdiri dari langkah-langkah perencanaan, pelaksanaan rencana, pemeriksaan hasil pelaksanaan rencana, dan tindakan korektif terhadap hasil yang diperoleh.⁴³

Dapat disimpulkan bahwa mutu pendidikan bertujuan untuk memberikan kepuasan kepada peserta didik, menghasilkan lulusan terbaik dan tenaga pendidik yang professional sehingga sekolah tersebut dipandang berkualitas oleh masyarakat, dan selalu melakukan perbaikan berkesinambungan.

4. Upaya dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan

Peningkatan mutu pendidikan ini merupakan usaha yang harus dilaksanakan oleh semua tenaga pendidik untuk mengupayakan peserta didik menjadi manusia yang diharapkan dan memiliki kemampuan di bidang ilmu pengetahuan yang luas. Peningkatan mutu pendidikan harus diperhatikan dengan baik oleh kepala sekolah, karena kepala sekolah yang paling bertanggung jawab dalam organisasi

⁴³Umbu Tagela Ibi Leba dan Sumarjono Padmomartono, *Profesi Pendidikan*, (Yogyakarta: Ombak Dua, 2014) hal 162

sekolah. oleh sebab itu sebagai kepala sekolah harus memiliki kemampuan yang baik dalam mengelola organisasi sekolah.

Adapun upaya yang dapat dilakukan dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah:

- 1) Komitmen pada perubahan.
- 2) Pemahaman yang jelas tentang kondisi yang ada.
- 3) Mempunyai visi yang jelas terhadap masa depan.
- 4) Mempunyai rencana yang jelas.⁴⁴

Maka kunci utama peningkatan mutu pendidikan adalah komitmen pada perubahan. Jika semua guru dan staf sekolah telah memiliki komitmen pada perubahan, pimpinan dapat dengan mudah mendorong mereka menemukan cara baru untuk memperbaiki efisiensi, produktivitas, dan kualitas layanan pendidikan. Dengan upaya tersebut lembaga pendidikan harus memiliki visi, tujuan dan rencana yang jelas. selain itu seluruh anggota pendidikan terutama kepala sekolah harus komitmen terhadap perubahan-perubahan yang mampu memberikan dampak yang positif terhadap peningkatan mutu pendidikan. Dan yang terpenting adalah setiap komponen pendidikan harus memahami visi yang ada agar arah dalam proses pelaksanaan tujuan dapat tercapai efektif dan efisien.

C. Penelitian Relevan

Berdasarkan landasan teori yang peneliti uraikan di atas, berikut ini akan dikemukakan beberapa penelitian yang ada kaitannya dengan variabel-variabel yang akan diteliti:

1. Jurnal Siti Rogayah, M. Yasin, penelitian ini ialah untuk: (1) Mendeskripsikan rencana didalam implementasi manajemen sumber daya manusia di SMK

⁴⁴Rohiat. 2010. *Manajemen Sekolah. cet. 3*. Bandung: Refika Adiatama. hal. 9.

Negeri 11 Medan,(2)Mendeskripsikan proses implementasi manajemen sumber daya manusia di SMK Negeri 11 Medan. Pada penelitian ini terdapat beberapa temu, yang mana: (1)Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia mampu meningkatkan kualitas dari tenaga pendidik dan tenaga kependidikan semakin baik dan kepala sekolah khususnya terus membenah diri dalam memperbaiki SDM yang telah ada, SDM yang baik pula dapat ditingkatkan dengan istiqamah dan disiplin tenaga pendidik sehingga menghasilkan lulusan yang baik.(2)Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia juga terdapat peran penting untuk meningkatkan mutu dari pendidikan sehingga mampu berdaya saing dengan sekolah lainnya serta Tenaga Pendidik khususnya mampu meningkatkan kemampuan dirinya dalam bidang pengetahuan dan kejuruan yang akan dia berikan kepada siswa-siswinya.⁴⁵

2. Jurnal Afifah Thaiyibah, Syafaruddin, penelitian ini untuk mengetahui: 1) Bagaimana perumusan kebijakan yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MAN 3 Medan, 2) Bagaimana pelaksanaan kebijakan yang dibuat kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MAN 3 Medan, 3) Bagaimana evaluasi kebijakan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MAN 3 Medan. Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Merupakan penelitian yang menghasilkan data deskriptif mengenai kata-kata lisan maupun tertulis, dan tingkah laku yang dapat diamati dari orang-orang yang diteliti. Teknik penelitian ini dengan menggunakan observasi, wawancara dan

⁴⁵Siti Rogayah, M. Yasin. 2018. Jurnal TADBIR. *“Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di SMK Negeri 11 Medan”*(Medan: SMK Negeri. Tabdir-Jurnal Alumni Manajemen Pendidikan Islam. Vol. 04. No 02) hal. 165.

dokumentasi. Informan dalam penelitian ini adalah Kepala madrasah, KTU dan Guru madrasah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Dalam perumusan kebijakan kepala madrasah melakukan perumusan kebijakan dengan melakukan analisis SWOT dan dalam perumusan dilakukan dengan cara bermusyawarah, 2) Dalam pelaksanaan kebijakan kepala madrasah melaksanakan dalam bentuk program-program madrasah seperti program menjadikan Sekolah Standart Nasional (SSN), mengembangkan sikap dan kompetensi keagamaan, mengembangkan budaya daerah dan mengembangkan kemampuan bahasa dan teknologi informasi, 3) Dalam evaluasi kebijakan secara rutin melalui pengamatan yang dilakukan setiap minggunya dan melalui rapat evaluasi secara berkala. Dan untuk mengetahui tingkat keberhasilan ketercapaian pelaksanaan kebijakan kepala madrasah melakukan supervisi dan monitoring dalam rapat evaluasi berdasarkan indikator yang telah ditetapkan.⁴⁶

3. Zainuddin, Fachruddin, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui analisis rekrutmen dan penempatan guru dan tenaga administratif di MTs Al-Wasliyah Kolam. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif naturalistik. Data yang telah dikumpulkan diperiksa keabsahannya melalui standar keabsahaan data berupa: kredibilitas, keteralihan, ketergantungan, dan ketegasan. Dari hasil penelitian ini. 1. Rekrutmen dan seleksi di MTs AL-Washliyah Kolamhanya dilakukan oleh kepala madrasah. Jika di lihat secara keseluruhan rekrutmen dan seleksi di MTs AL-Washliyah kolam dapat di kategorikan baik. 2.

⁴⁶Afifah Thaiyibah, Syafaruddin. 2016. Jurnal TADBIR. "Kebijakan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MAN 3 Medan" (Medan: MAN 3. Tabdir-Jurnal Alumni Manajemen Pendidikan Islam. Vol. 02. No 02) hal. 81.

Penempatan di MTs AL-Washliyah Kolam dilakukan oleh kepala madrasah sendiri , dan dalam hal ini penempatan di madrasah ini dilakukan dengan benar yaitu melakukan penempatan sesuai dengan kualifikasi jurusan masing-masing, hal ini akan berdampak baik bagi madrasah khususnya bagi siswa yang merupakan objek pendidikan itu sendiri. Penempatan yang dilakukan oleh MTs AL-Washliyah Kolam sudah berjalan dengan baik. 3. Efektifitas rekrutmen dan penempatan terhadap peningkatan mutu di MTs AL-Washliyah Kolam pada tingkat yang baik dimana rekrutmen dan penempatan yang sudah secara baik dilakukan oleh pihak madrasah, walaupun tidak secara keseluruhan penempatan guru sesuai dengan jurusannya akan tetapi jika dilihat dari guru-guru yang mengajar yang sesuai dengan jurusannya 19 guru yang mengajar sesuai dengan jurusannya dan 2 guru yang tidak sesuai dengan jurusannya, itu artinya rekrutmen dan penempatan yang dilakukan di madrasah sudah pada tingkat yang baik. Kata kunci: Rekrutmen, Penempatan Guru.⁴⁷

⁴⁷Zainuddin, Fachruddin. 2015. “*Analisis Rekrutmen dan Penempatan Guru dan Tenaga Administratif di MTs Al-Washliyah Kolam*” (Kolam: MTs Al-Washliyah. Jurnal Tabdir-Jurnal Alumni Manajemen Pendidikan Islam. Vol. 01. No 01) hal. 104.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Latar Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Yayasan Perguruan Utama Medan yang berlokasi di Jalan Jl. Suluh No. 80 A Medan, Sidorejo, Kec. Medan Tembung, Kota Medan Prov. Sumatera Utara. Pemilihan lokasi penelitian ini karena tidak jauh dari lokasi peneliti, sehingga akses ke lokasi Yayasan Perguruan Utama Medan yang berlokasi di Jalan Jl. Suluh No. 80 A sangat mudah dijangkau. Penulis menyusun skripsi dari April 2019 sampai Juni 2019. Penelitian ini dilaksanakan dari tanggal 20 Mei 2019 s.d 19 Juni 2019.

B. Jenis Penelitian.

Metode penelitian yang digunakan dalam mengkaji penelitian mengenai manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan di Yayasan Perguruan Utama menggunakan penelitian kualitatif deskriptif.

Penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati.⁴⁸ Penelitian ini bersifat deskriptif, yaitu suatu bentuk penelitian

⁴⁸Lexy J. Moloeng. 2005. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: Remaja Rosdakarya. cet. 21. hal. 4.

ditunjukkan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan fenomena-fenomena yang ada baik fenomena alamiah maupun rekayasa manusia.⁴⁹

Dapat disimpulkan diatas, kualitatif deskriptif adalah kejadian, fakta dan fenomena yang ditemukan peneliti dan memperoleh data yang ada di lapangan sehubungan dengan manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan.

C. Subjek Penelitian.

Dalam penelitian ini objek penelitiannya adalah yayasan perguruan utama yang difokuskan pada manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Adapun yang menjadi sumber data (Informan/responden) dalam penelitian ini adalah memiliki keterkaitan dalam Manajemen Tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan. Subjek penelitian dalam penelitiannya yaitu:

1. Kepala Sekolah Yayasan Perguruan Utama Medan sebagai pimpinan tertinggi. Kepala Madrasah menjadi sumber data paling utama atau informan kunci.
2. Wakil kurikulum Yayasan perguruan Utama Medan .
3. Beberapa orang tenaga pendidik yang dalam hal ini adalah guru di Yayasan Perguruan Utama Medan.

D. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah pencatatan peristiwa-peristiwa, hal-hal, keterangan-keterangan, karakteristik-karakteristik sebagian atau seluruh elemen

⁴⁹Nana Syaodih Sumadinata. 2005. Metodologi Penelitian Pendidikan. Bandung: Kerjasama Program Pasca Sarjana Universitas Pendidikan Indonesia Dengan Remaja Rosda Karya. cet. 1. hal. 72.

populasi yang akan menunjang dan mendukung penelitian.⁵⁰ Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengendalikan penelitian secara teliti, serta pencatatan secara sistematis. Pengertian observasi ialah studi yang disengaja dan sistematis tentang fenomena sosial dan gejala-gejala psikis dengan jalan pengamatan dan pencatatan. Selanjutnya dikemukakan tujuan observasi adalah mengerti ciri-ciri dan luasnya signifikansi dari interalisasinya elemen-elemen tingkah laku manusia pada fenomena sosial serba kompleks dalam pola kultur tertentu.

Menurut patton dalam Imam Gunawan berpendapat bahwa “Observasi merupakan metode pengumpulan data esensial dalam penelitian, apalagi penelitian dengan kualitatif.” Untuk memberikan data yang akurat dan bermanfaat, observasi sebagai metode ilmiah harus dilakukan oleh peneliti yang sudah melewati latihan-latihan yang memadai, serta mengadakan persiapan yang teliti dan lengkap.⁵¹

Metode ini digunakan untuk mengetahui dan mengamati Manajemen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Yayasan Perguruan Utama Medan. Proses pelaksanaan dalam observasi, pertama peneliti mengatur kunjungan sehingga tidak mengganggu pihak sekolah dan membuat jadwal kunjungan. Kemudian menunjukkan minat dan gairah atas apa yang sudah dipelajari untuk melakukan penelitian, dan tidak mengajukan terlalu banyak pertanyaan yang akan menimbulkan pertentangan pendapat.

⁵⁰M. Iqbal Hasan. 2002. *Pokok-Pokok Materi Metode Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta: Ghalia Indonesia. hal. 82.

⁵¹Imam Gumawan. 2014. *Metode Penelitian Kualitatif: Teori dan Praktik*. Jakarta: Bumi Aksara. hal. 143-144.

Dalam kunjungan tersebut, peneliti bersikap ramah ketika memperkenalkan diri kepada pihak sekolah, tersenyum dan berlaku sopan. Mengucapkan salam ketika melewati orang-orang dalam ruangan tersebut.

Selama observasi, peneliti menempatkan diri dari subyek sampai terciptanya hubungan baik. Observasi dilakukan oleh peneliti secara terbuka atau terselebung dalam latar alamiah. Selama melakukan observasi dengan mencatat di buku atau dengan yang lainnya.

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.⁵²

Wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan tanya jawab. Peneliti menggunakan pedoman wawancara yang sudah dipersiapkan dalam beberapa pertanyaan yang ditujukan kepada kepala sekolah di Yayasan Perguruan Utama Medan, Wakil kurikulum, dan beberapa Tenaga pendidik.

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

⁵²Sugiono. 2010. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta. hal. 61.

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 skunder, yaitu: foto, catatan dan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan focus penelitian. Sebagai manusia peneliti menjadi instrument utama dengan cirri khusus atau kelebihan.⁵³

Dokumentasi merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif. Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan misalnya data tentang sejarah berdirinya Yayasan Perguruan Utama Medan, keadaan siswa, guru serta karyawan, struktur organisasi, dan sarana prasana.

Proses pelaksanaan yang dilakukan oleh peneliti pada dokumentasi ini yaitu dengan mengumpulkan data-data berupa tulisan, gambar atau karya-karya dari sekolah yang mendukung penelitian. Dokumentasi yang berbentuk tulisan misalnya peraturan, kebijakan, biografi dan catatan-catatan. Dokumentasi yang berbentuk gambar misalnya foto, sketsa dan lain-lain.

⁵³Salim. 2018. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Ciptapustaka Media. hal. 124.

E. Teknik Analisis Data

Teknik analisa data merupakan suatu langkah yang paling menentukan dari suatu penelitian, karena analisa data berfungsi untuk menyimpulkan hasil penelitian.

Analisis data menurut Boglan dan Biklen, ialah proses mencari dan mengatur secara sistematis transkrip wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain yang telah dikumpulkan untuk menambah pemahaman sendiri mengenai bahan-bahan tersebut sehingga memungkinkan temuan tersebut kepada pihak lain. Lebih lanjut di jelaskan bahwa analisis data mencakup kegiatan mengerjakan data, menatanya, membagi menjadi satuan-satuan yang dapat dikelola, mensitensinya, mencari pola, menemukan apa yang penting, dan apa yang akan dipelajari dan memutuskan apa yang akan dilaporkan. Dengan analisis data, maka data tersusun dengan baik dan teratur sehingga dapat diketahui makna dari temuan sesuai fokus penelitian.⁵⁴

Penulis menggunakan analisis data dengan model Miles dan Huberman, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi.⁵⁵

1. Reduksi data

Peneliti menggunakan analisis data berupa reduksi data dengan mengumpulkan seluruh data, informasi dan dokumentasi di lapangan atau di tempat penelitian. Kemudian, setelah terkumpul seluruh data maka peneliti melakukan proses pemilihan dan penyederhanaan tentang data yang berkaitan dengan judul penelitian atau pembahasan penelitian. Untuk memudahkan penyimpulan data-data yang telah didapat dari lapangan atau tempat penelitian maka diadakan reduksi data.

Peneliti melakukan reduksi data dengan mengumpulkan semua catatan di lapangan atau tempat penelitian kemudian dianalisis dengan cermat dan lugas,

⁵⁴Salim dan Syahrudin. 2011. *Metodologi Penelitian Kualitatif: Konsep dan Aplikasi dalam Ilmu Sosial, Keagamaan dan Pendidikan*. Bandung: Citapustaka Media. hal. 114.

⁵⁵Afrizal. 2014. *Metode Penelitian Kualitatif: Sebuah Upaya Mendukung Penggunaan Penelitian Kualitatif dalam Berbagai Disiplin Ilmu*. Jakarta: Rajawali Pres. hal. 19.

kemudian menyisihkan data lapangan yang tidak sesuai dengan fokus penelitian data dengan pembahasan penelitian agar hasil menjadi lebih baik.

Dalam reduksi data ini, peneliti membuat ringkasan, menelusuri tema, membuat penggolongan dan menulis. Kegiatan ini berlangsung terus-menerus sampai laporan akhir lengkap tersusun.

2. Penyajian data

Setelah mereduksi data, peneliti menggunakan analisis data berupa penyajian data. Di dalam kegiatan ini, peneliti menyusun kembali data berdasarkan klasifikasi dan masing-masing topik kemudian dipisahkan, kemudian topik yang sama disimpan dalam satu tempat, masing-masing tempat dan diberi tanda, hal ini untuk memudahkan dalam penggunaan data agar tidak terjadi kekeliruan. Dengan penyajian data, peneliti dapat memahami apa yang sedang terjadi di ruang lingkup penelitian maupun hal-hal yang berkaitan dengan penelitian untuk disajikan dan dipergunakan untuk penelitian.

3. Menarik kesimpulan/ verifikasi.

Data yang dikelompokkan pada kegiatan kedua kemudian diteliti kembali dengan cermat, dilihat mana data yang telah lengkap dan data yang belum lengkap yang masih memerlukan data tambahan, dan kegiatan ini dilakukan pada saat kegiatan berlangsung. Setelah data dianggap cukup dan telah sampai pada titik jenuh atau telah memperoleh kesesuaian, maka kegiatan yang selanjutnya yaitu menyusun laporan hingga pada akhir pembuatan simpulan. Menarik kesimpulan disini adalah upaya untuk mengartikan data yang ditampilkan dengan melibatkan pemahaman peneliti. Setelah melakukan reduksi data dan penyajian data, peneliti akan menyimpulkan tentang bagaimana penerapan *religious culture* oleh kepala

sekolah, dan bagaimana tipe kepemimpinan kepala sekolah SMP Negeri 4 Percut Sei Tuan

F. Keabsahan Data

Dalam melakukan sebuah penelitian, keabsahan data sudah menjadi keharusan. Untuk mencapai kebenaran, maka digunakan teknik sebagai berikut:

1. *Kredibilitas* (kepercayaan)

Untuk membuat hasil penelitian lebih dapat dipercaya, interpretasi dan temuan yang ada dalam penelitian ini dapat dilakukan dengan cara:

- a. Keterikatan yang lama antara peneliti dengan yang diteliti dalam kegiatan memimpin yang dilaksanakan oleh kepala sekolah. Ketekunan pengamatan dalam pelaksanaan tugas dan kerja sama oleh para actor-actor dilokasi penelitian untuk memperoleh informasi yang terpercaya.
- b. Melakukan triangulasi, yaitu informasi yang diperoleh dari beberapa sumber diperiksa silang dan antara data wawancara dengan data pengamatan dan dokumen.
- c. Mendiskusikan dengan teman sejawat yang tidak berperan serta dalam penelitian.
- d. Kecukupan referensi

2. *Transferabilitas* (transferability)

Transferabilitas dengan memperhatikan kecocokan arti fungsi unsur-unsur yang terkandung dalam fenomena studi dan fenomena lain di luar ruang lingkup studi dan cara yang ditempuh dengan uraian rinci dari data ke teori.

3. *Dependabilitas* (dependability)

Dalam konsep trustworthiness, dependabilitas identik dengan reliabilitas atau keterandalan.

4. *Konfirmabilitas* (confirmability)

Konfirabilitas identik dengan objektivitas penelitian atau keabsahan deskriptif dan interpretatif.⁵⁶

Kredibilitas penelitian melakukan pengamatan sedemikian rupa dengan hal-hal yang berkaitan dengan Manajemen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Yayasan Perguruan Utama Medan, sehingga tingkat kepercayaan penemuan dapat dicapai. Selanjutnya penelitian dapat menunjukkan derajat kepercayaan. Hasil penelitian dengan melakukan pembuktian pada

⁵⁶Salim dan Syahrums. *Opcit.* hal. 165-169.

kenyataan yang sedang diteliti. Hal ini dilakukan dengan ketekunan pengamatan dan pemeriksaan.

Dalam keabsahan data ini, peneliti melakukan pengamatan dengan tekun dan selalu melakukan pemeriksaan agar sesuai dengan penelitian yang dilakukan, juga sesuai dengan data-data yang telah didapat dari sekolah.

Prosedur yang dilakukan peneliti yaitu, pertama-tama dengan ketekunan pengamatan terhadap cara-cara memimpin oleh pemimpin dalam pelaksanaan tugas dan kerjasama di lokasi penelitian untuk memperoleh informasi yang terpercaya.

Setelah itu, peneliti melakukan triangulasi dengan cara membandingkan data dari berbagai informan (sumber data) yang terkait dengan data wawancara. Peneliti juga membandingkan dengan data observasi atau pengkajian dokumen yang terkait dengan fokus penelitian.

Transferabilitas ini adalah dengan melakukan uraian rinci dari data ke teori, atau dari kasus ke kasus lain, sehingga pembaca dapat menerapkannya dalam konteks yang hampir sama. Setelah peneliti memperoleh data-data untuk penelitian, dalam keabsahan data keteralihan ini peneliti melakukan uraian rinci dari data-data yang telah didapat ke teori-teori yang sudah dipaparkan oleh peneliti. Peneliti juga akan memaparkan data penelitian dan disesuaikan dengan teori di pembahasan penelitian.

Dalam penelitian ini *dependabilitas* dibangun sejak dari pengumpulan data dan analisis data lapangan serta saat penyajian data laporan penelitian. Dalam pengembangan desain keabsahan data dibangun mulai dari pemilihan kasus dan fokus, melakukan orientasi lapangan dan pengembangan kerangka konseptual.

Peneliti melakukan pemilihan kasus yang sesuai dengan judul penelitian dan membatasi fokus penelitian, sesudah melakukan pemilihan kasus dan membuat fokus masalah, peneliti membuat kajian teori yang juga disesuaikan dengan judul penelitian.

Konfirmabilitas Proses pelaksanaan yang dilakukanyaitu, peneliti melakukan konsultasi dengan Pembimbing sejak dari pengajuan judul penelitian, latar belakang penelitian, penyusunan teori hingga data-data penelitian yang telah didapat dari tempat penelitian.

BAB IV
TEMUAN PENELITIAN

A. Temuan Umum

1. Letak Geografis

Sekolah SMP/SMA Yayasan Perguruan Utama Terletak pada Jl. Suluh No.80 A, Sidorejo Hilir, Medan Tembung, Kota Medan, Sumatera Utara 20222.

Nama Sekolah	: SMA SWT YAYASAN PERGURUAN UTAMA
Tahun Berdiri	: 1986
Alamat Sekolah	: Jl. Suluh No. 80 A Desa Sidorejo Hilir Kec. Medan Tembung Kab. Kota Medan
Nomor Telepon/Fax	: 061-6617811
Email	: yp.utamamedan@yahoo.com
Status Sekolah	: Swasta
Status Kepemilikan	: Yayasan
Izin Operasional	: 420/11271.PPD/2009
Tanggal Izin Operasional	: 2009-07-27
Nama Kepala Sekolah	: Mohd. Fadhli Said, S.Ag, MA
Pendidikan Terakhir	: Strata Satu (S-1)
Peringkat Akreditasi Sekolah	: -
NPSN	: 10211042
Luas Tanah	: 2500

2. Sejarah Singkat

Sekolah SMP/SMA Yayasan Perguruan Utama didirikan pada tahun 1982 berstatus yayasan dibangun di lokasi yang strategis yaitu terletak di Jl. Suluh No. 80 A, Sidorejo Hilir, Medan Tembung, Kota Medan, Sumatera Utara 20222 yang memiliki luas tanah 2500 m². Sekolah yayasan perguruan utama memiliki sarana dan prasarana yaitu kantor kepala sekolah, kantor wakil kepala sekolah dan ruang guru, ruang BK, ruang tata usaha, ruang guru, ruang perpustakaan, ruang lab. IPA, dan ruang lab. komputer. Serta sekolah tersebut saat ini menggunakan kurikulum 2013.

3. Visi dan Misi

Visi :

“Mampu menguasai IPTEK (Logika), Mengutamakan moral (Etika), mencintai dan menghargai keindahan (Estetika) dan memperkaya Praktika serta menumbuhkan Upaya dan Sikap Kompetitif untuk meraih prestasi.”

Misi :

- a. Menumbuhkan moral dan budi pekerti sehingga mampu menjauhkan diri dari perbuatan dan sikap tercela.
- b. Meningkatkan rasa percaya diri, penguasaan materi pelajaran, rasa bangga pada almamater serta penampilan prima setiap komponen.
- c. Membangkitkan sikap ingin maju dan bersaing dalam diri siswa dengan mengoptimalkan daya nalar sebagai upaya untuk meraih prestasi yang lebih tinggi.

- d. Mempertahankan sikap saling menghormati, harga-menghargai (Etika) antar setiap unsur agar tercapai keharmonisan kerja.
- e. Menampilkan semangat dan daya kerja / belajar yang tinggi (Etos Kerja) sebagai perwujudan kesejajaran Pengetahuan yang dimiliki dengan keterampilan kerja / belajar untuk memupuk pengalaman yang akan dituangkan dalam kehidupan di tengah masyarakat.

4. Struktur Organisasi

Kadis pendidikan	: Dr. Drs.Arsyat, MM
Ketua yayasan	: Drs. H, Alid
Komite sekolah	: H.S Hidaka
Kepala sekolah	: Mohd. Fadhli Said, S.Ag, MA
Waka sek	: PKS 1 : Ifan solihin, S.pd
Staf tata Usaha	: Gustiana, S.Pd
Staf Bendahara	: Yaumi Fitri Lbs, S.Pd

5. Tenaga Kependidikan

a. Nama pegawai	: Gustiana, S.Pd
b. Jenis Kelamin	: Perempuan
c. Agama	: Islam
d. Jabatan	: Bagian Tata Usaha
e. Status Kepegawaian	: Yayasan
f. Tingkat Pendidikan Terakhir	: S1

6. Siswa

- a. Kelas X IPA
- Putra : 13 orang

- Putri : 8 orang
- Total : 21 orang

b. Kelas X IPS

- Putra : 11 orang
- Putri : 9 orang
- Total : 20 orang

c. Kelas XI IPS

- Putra : 13 orang
- Putri : 13 orang
- Total : 26 orang

d. Kelas XII IPS

- Putra : 14 orang
- Putri : 21 orang
- Total : 35 orang

7. Sarana dan Prasarana

- a. Kantor Kepala Sekolah
- b. Kantor Wakil Kepala Sekolah Dan Guru
- c. Ruang BK
- d. Ruang Tata Usaha
- e. Ruang Guru
- f. Ruang Perpustakaan
- g. Ruang Lab. IPA
- h. Ruang Lab. Komputer

Tabel 1.1 Sarana dan Prasarana Pendukung Pembelajaran

a. Info Prasarana

No	Nama Kriteria	Jumlah
1	Ruang Kelas Kondisi Baik	24
2	Ruang Kelas dengan alat peraga	12
3	Ruang perpustakaan kondisi baik	0
4	Ruang pimpinan kondisi baik	0
5	Ruang jamban berfungsi	0

b. Info Sarana

No	Nama Kriteria	Jumlah
1	Rata-Rata Jumlah Kursi Siswa Ruang kelas	24
2	Rata-Rata jumlah meja siswa ruang kelas	12
3	Rata-Rata Jumlah buku Siswa setiap maple	0
4	Rata-rata Jumlah buku Guru setiap mape	0
5	Jumlah Judul Buku referensi	0

c. Kepemilikan tanah (status kepemilikan dan penggunaannya)

1) Luas tanah

Luas tanah yang dimiliki yaitu : 2500

Tabel 1.2 Jumlah dan Kondisi Bangunan

d. Jumlah dan Kondisi bangunan

No.	Jenis Bangunan	Jumlah Ruangan Menurut Kondisi				Status Kepemilikan 1)	Panjang dan Lebar bangunan
		Baik	Rusak Ringan	Rusak Sedang	Rusak Berat		
1.	Ruang Kelas	3	0	0	0	1	P: 6 m , L: 7m
2.	Ruang Kepala Sekolah	1	0	0	0	1	P: 4 m , L: 5m
3.	Ruang Guru	3	0	0	0	1	P: 9 m , L : 7m
4.	Ruang Tata Usaha	1	0	0	0	1	P: 5m , L: 4m
5.	Laboratorium IPA (Sains)	1	0	0	0	1	P: 7m , L: 6m
6.	Laboratorium Komputer	1	0	0	0	1	P: 6m , L: 5m
9.	Ruang	1	0	0	0	1	P: 9m ,

1.	Kursi Siswa	31	0	1
2.	Meja Siswa	16	0	1
4.	Kursi Guru di Ruang Kelas	3	0	1
5.	Meja Guru di Ruang Kelas	3	0	1
6.	Papan Tulis	6	0	1
8.	Komputer/Laptop di Lab. Komputer	18	9	1
11.	Bola Sepak	3	0	1
12.	Bola Voli	2	0	1
13.	Bola Basket	2	0	1
15.	Lapangan Sepakbola/Futsal	1	0	1
16.	Lapangan Bulutangkis	1	0	1
17.	Lapangan Basket	1	0	1
18.	Lapangan Bola Voli	1	0	1

Ket :

- 1) status kepemilikan : 1. Milik sendiri 2. Bukan milik sendiri

f. Sarana prasarana pendukung lainnya

		Jumlah Sarpras	Status
--	--	----------------	--------

No.	Jenis Sarpras	Menurut Kondisi		Kepemilikan 1)
		Baik	Rusak	
1.	Laptop (di luar yang ada di Lab. Komputer)	1	0	1
2.	Komputer (di luar yang ada di Lab. Komputer)	1	0	1
3.	Printer	1	0	1
4.	Televisi	1	0	1
5.	Meja Guru & Pegawai	25	0	1
6.	Kursi Guru & Pegawai	25	0	1
7.	Lemari Arsip	4	0	1
8.	Kotak Obat (P3K)	1	0	1
9.	Pengeras Suara	1	0	1
10.	Washtafel (Tempat Cuci Tangan)	1	0	
11.	Kipas Angin	2	0	1

Ket :

1) status kepemilikan :1. Milik sendiri

2. Bukan milik sendiri

g. Rincian data ruang kelas

Nama Ruang Kelas	Jenis Lantai	Status Kepemilikan	Status Pengguna an	Kondisi Bangunan	Ukuran Ruang Kelas	
					Panjang (m)	Lebar (m)
X	keramik	Milik	digunaka	Baik	8	8

		sendiri	n sendiri			
XI	Keramik	Milik sendiri	digunaka n sendiri	Baik	8	8
XII	keramik	Milik sendiri	digunaka n sendiri	Baik	8	8

h. Ketersediaan listrik

- 1) Sumber Listrik : PLN
- 2) Daya Listrik (*watt*) : 1500 W

B. Temuan Khusus

Sesuai fokus penelitian yang dikemukakan ada lima aspek yang terinci untuk memudahkan dalam pemahaman pada temuan penelitian yaitu sebagai berikut dari paparan tentang pembahasan dari pertanyaan-pertanyaan dalam penelitian:

1. Perencanaan Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Yayasan Perguruan Utama Medan.

Kegiatan manajemen yang baik tentu diawali dengan suatu perencanaan yang baik dan matang, supaya dalam melaksanakan kegiatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Dalam perencanaan tenaga pendidik perlu dilakukan analisis pekerjaan (*job anailisi*) dan analisis jabatan untuk memperoleh deskripsi pekerjaan (gambaran tentang tugas-tugas dan pekerjaan yang harus dilaksanakan). Informasi ini sangat membantu dalam menentukan

jumlah pegawai yang perlu dilakukan, dan juga untuk menghasilkan spesifikasi pekerjaan (*job specification*).

Hasil wawancara dengan kepala sekolah SMA terkait dengan proses perencanaan tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan maka beliau menjelaskan sebagai berikut:

“Dalam merencanakan tenaga pendidik saya menganalisis dahulu bentuk pekerjaan, tugas, dan jabatan yang dibutuhkan disekolah ini agar tidak terjadi kesalahan dalam rekrutmen dan penempatan posisi. Setelah itu kami membuat pengadaan atau rekrut tenaga pendidik baru yang sesuai latar belakang pendidikannya dengan tugas yang akan kami berikan nantinya. Kami juga melihat dari Fisik dalam perencanaan pendidik sekolah ini seperti kesehatan, tinggi badan, dan mempunyai suara yang tegas. Karena murid-murid disini rata-rata mempunyai badan yang besar dan juga kurang disiplin.”⁵⁷

Sedangkan hasil wawancara dengan wakil kurikulum menyampaikan pendapat yang hampir sama terkait dengan perencanaan tenaga pendidik, maka beliau menjelaskan sebagai berikut:

“Perencanaan yang dibuat oleh kepala sekolah yaitu berdasarkan kebutuhan sekolah baik dari segi jumlah maupun kualitas guru, jika memang dibutuhkan akan kami lakukan pengadaan tenaga pendidik baru. Kami juga membuat kriteria dari calon tenaga pendidik seperti tinggi badan, kecakapan, nada suara yang tinggi juga. Hanya itu yang kami susun dalam merencanakan tenaga pendidik di yayasan perguruan utama.”⁵⁸

Sesuai dengan hasil wawancara bersama Guru-guru (Guru A, B, dan C) mereka memberikan jawaban yang sama terkait tentang perencanaan tenaga pendidik yaitu, sebagai berikut:

⁵⁷Kepala Sekolah SMA. 2019. Yayasan Perguruan Utama. Wawancara di Ruang Kepala Sekolah. 27 Mei.

⁵⁸Wakil Kurikulum SMA. 2019. Yayasan Perguruan Utama. Wawancara di Ruang Guru. 29 Mei.

“Adapun proses perencanaan tenaga pendidik yang dilakukan kepala sekolah disesuaikan dengan kebutuhan sekolah ini. Jika ada kekurangan guru disekolah ini baru kepala sekolah membuat pengadaan guru baru”⁵⁹

Dari paparan hasil wawancara di atas dapat disimpulkan, bahwa perencanaan tenaga pendidik yang dilakukan atau dibuat Kepala Sekolah yaitu untuk merencanakan tenaga pendidik yang harus dilakukan atau dibuat 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.

Hasil wawancara dengan kepala sekolah SMA terkait dengan rekrutmen tenaga pendidik, beliau menjelaskan:

“Saya melakukan rekrutmen pendidik jika ada guru-guru yang keluar seperti jarang masuk, sakit parah, meninggal dan juga kemauan guru itu sendiri yang resign, maka kami rekrut tenaga pendidik. Adapun dalam proses perekrutan tenaga pendidik kami membuka pendaftaran sesuai dengan persyaratan yang telah kami susun, mengumumkan dimedia social maupun media cetak.”⁶⁰

⁵⁹Guru A, B, dan C. 2019. Yayasan Perguruan Utama. Wawancara di Ruang Guru. 30Mei.

⁶⁰Kepala Sekolah SMA. 2019. Yayasan Perguruan Utama. Wawancara di Ruang Kepala Sekolah. 27 Mei.

Hasil wawancara dengan wakil kurikulum menyampaikan pendapat yang hampir sama terkait dengan terkait dengan rekrutmen tenaga pendidik yaitu, beliau menjelaskan sebagai berikut:

“Rekrutmen tenaga pendidik ini pada saat guru-guru yang resign dari sekolah baru kami menerima calon tenaga pendidik yang baru, dengan cara mengumumkannya di media sosial atau media cetak. Dan memberitahu, tenaga pendidik bagaimana yang kami butuhkan atau yang kurang”⁶¹

Sesuai dengan hasil wawancara bersama Guru-guru (Guru D,E, dan F) mereka memberikan jawaban yang sama terkait tentang rekrutmen tenaga pendidik, mereka menjelaskan:

“Perekrutan tenaga pendidik itu dilakukan oleh kepala sekolah dan kami hanya memberikan informasi atas kekurangan tenaga pendidik dan tugas atau kriteria yang bagaimana dibutuhkan disekolah yayasan perguruan utama”⁶²

Dari beberapa hasil wawancara diatas dapat diketahui bahwa rekrutmen tenaga pendidik di yayasan perguruan utama medan jika keluarnya tenaga pendidik dari sekolah. Dengan cara menyebarluaskan pengumuman penerimaan tenaga pendidik dalam bidang yang dibutuhkan, dari berbagai media untuk mendapatkan tenaga pendidik baru.

Hasil wawancara dengan kepala sekolah terkait dengan penyeleksian tenaga pendidik, beliau menjelaskan:

“Disini kami tidak melakukan penyeleksian tenaga pendidik baru hanya saja kami melihat latar belakang pendidikannya, hanya menanyakan

⁶¹Wakil Kurikulum SMA. 2019. Yayasan Perguruan Utama. Wawancara di Ruang Guru. 28 Mei.

⁶²Guru A, B, dan C. 2019. Yayasan Perguruan Utama. Wawancara di Ruang Guru. 30 Mei.

kemampuan mengajar, pengalamannya. Dan juga kriteria fisik tenaga pendidik yang kami butuhkan sebagai mana yang saya sebutkan tadi.”⁶³

Dari hasil wawancara dengan wakil kurikulum juga memberikan jawaban yang sama terkait penyeleksian tenaga pendidik, beliau menjawab:

“Bapak kepala sekolah tidak membuat penyeleksian calon tenaga pendidik, ia hanya melihat latar belakang pendidikannya saja, karena kami membuka penerimaan tenaga pendidik disaat adanya resign guru, maka tidak diseleksi lagi supaya tidak ada kekosongan kelas yang berkepanjangan”⁶⁴

Sesuai dengan hasil wawancara bersama Guru-guru (Guru G, H dan I) mereka memberikan jawaban yang sama terkait tentang penyeleksian tenaga pendidik tersebut, mereka menjawab:

“Penyeleksian tenaga pendidik di yayasan perguruan utama medan ini tidak dilaksanakan oleh kepala sekolah, menerima tenaga pendidik hanya melihat latar belakang pendidikannya”⁶⁵

Dari beberapa hasil wawancara diatas dapat diketahui bahwa sekolah yayasan perguruan utama medan tidak melakukan adanya seleksi bagi calon tenaga pendidik.

⁶³Kepala Sekolah SMA. 2019. Yayasan Perguruan Utama. Wawancara di Ruang Kepala Sekolah. 27 Mei.

⁶⁴Wakil Kurikulum SMA. 2019. Yayasan Perguruan Utama. Wawancara di Ruang Guru. 29 Mei.

⁶⁵Guru A, B, dan C. 2019. Yayasan Perguruan Utama. Wawancara di Ruang Guru. 30 Mei.

2. Pengorganisasian Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Yayasan Perguruan Utama Medan.

Pengorganisasian adalah suatu proses kerja sama antara dua orang atau lebih dalam menyelesaikan tugas-tugas, mengelompokkan orang-orang, kegiatan-kegiatan, alat-alat, dalam satu bentuk kesatuan organisasi sesuai fungsi dan jabatannya masing-masing untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pengorganisasian sebagai kegiatan menyusun struktur dan membentuk hubungan-hubungan agar diperoleh kesesuaian dalam usaha mencapai tujuan bersama. Organisasi sesungguhnya merupakan kumpulan manusia yang diintegrasikan dalam suatu wadah kerjasama untuk menjamin tercapainya tujuan-tujuan yang ditentukan. Pengorganisasian sebagai pembagian kerja yang direncanakan untuk diselesaikan oleh anggota kesatuan pekerjaan, penetapan hubungan antar pekerjaan yang efektif diantara mereka, dan pemberian lingkungan dan fasilitas pekerjaan yang wajar sehingga mereka bekerja secara efisien.

Hasil wawancara peneliti dengan kepala sekolah SMA Yayasan Perguruan Utama mengenai pengorganisasian tenaga pendidik, beliau menjelaskan:

“Pengorganisasian berarti berkumpulnya beberapa orang untuk mencapai tujuan bersama, maka organisasi itu berjalan dengan baik apabila kita saling bersinerjik maka dalam proses pendidikan dan pembelajaran disekolah ini kita adakan rapat rutin, ada rapat yang sifatnya rapat mendadak, rapat tahunan, rapat bulanan dan pertemuan-pertemuan lain yang kita lakukan secara insidentik tidak tertera jadwal tapi dianggap penting untuk melakukannya kegiatan untuk pengorganisasian. Dalam prosesnya dilakukan pembagian tugas, wewenang, dan tanggungjawab secara terperinci berdasarkan bagian dan bidang masing-masing sehingga

terintegrasikan hubungan-hubungan kerja yang sinergis, kooperatif, dan harmonis, dalam mencapai tujuan bersama”⁶⁶

Hasil wawancara dengan wakil kurikulum menyampaikan pendapat yang hampir sama terkait dengan pengorganisasian tenaga pendidik yaitu, beliau menjelaskan sebagai berikut :

“Kepala sekolah membagi kerja menjadi struktur organisasi yang teratur dan memberikan arahan bagaimana cara kerjanya dan harus dilakukan secara professional dan saling bekerja sama dan berkomunikasi satu sama lain. Kepala sekolah mengadakan rapat tahunan dan bulanan untuk membagi tugas, wewenang dan tanggung jawab masing-masing”⁶⁷

Sesuai dengan hasil wawancara bersama Guru-guru (Guru J, K, dan L) mereka memberikan jawaban yang sama terkait tentang dengan pengorganisasian tenaga pendidik yaitu, sebagai berikut:

“Pengorganisasian tenaga pendidik yang dibuat kepala sekolah yaitu tugas-tugas dan tanggung jawab dalam penyelenggaraan sekolah untuk mencapai tujuan bersama. Kepala sekolah membagi tugas sesuai kemampuan. melalui struktur yang ada akan mengetahui apa tugas dan wewenang kepala sekolah dan tugas guru.”⁶⁸

Dari hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa pengorganisasian tenaga pendidik di Yayasan Perguruan Utama Medan yaitu sekolah ini telah 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

⁶⁶Kepala Sekolah SMA. 2019. Yayasan Perguruan Utama. Wawancara di Ruang Kepala Sekolah. 27 Mei.

⁶⁷Wakil Kurikulum SMA. 2019. Yayasan Perguruan Utama. Wawancara di Ruang Guru. 29 Mei.

⁶⁸Guru A, B, dan C. 2019. Yayasan Perguruan Utama. Wawancara di Ruang Guru. 30 Mei.

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. Sekolah ini juga mengadakan rapat rutin, tahunan, bulanan, dan ada juga rapat mendadak untuk melakukan kegiatan organisasi tersebut.

Hasil wawancara dengan kepala sekolah terkait dengan penempatan tugas tenaga pendidik, beliau menjelaskan:

“Saya membagikan tugas bagi guru yayasan ini dilaksanakan secara kekeluargaan, yakni dengan cara melakukan musyawarah antara kepala beserta staf pengelola yayasan perguruan utama, menempatkan tenaga pendidik berdasarkan potensi yang dimilikinya dan menyesuaikan latar belakang pendidikannya dengan tugas mengajar yang diberikan”⁶⁹

Hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan Wakil kurikulum memberikan jawaban yang terkait penempatan tugas tenaga pendidik, beliau menjawab:

“Penempatan tenaga pendidik disini kami menempatkan guru berdasarkan potensi yang dimilikinya, karena sekolah ini gurunya sedikit jadi ada sebagian guru yang ditempatkan dengan dua mata pelajaran sekaligus, kenapa karena sedikit juga kompensasi yang diberikan yayasan jadi sedikit guru yang masuk disekolah ini maka banyak sebagian guru disini memiliki tugas mengajar dua atau lebih mata pelajaran yang diberi, walaupun tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya akan tetapi guru tersebut mampu dalam menjalankan tugasnya”⁷⁰

⁶⁹Kepala Sekolah SMA. 2019. Yayasan Perguruan Utama. Wawancara di Ruang Kepala Sekolah. 27 Mei.

⁷⁰Wakil Kurikulum SMA. 2019. Yayasan Perguruan Utama. Wawancara di Ruang Guru. 29 Mei.

Sesuai dengan hasil wawancara bersama Guru-guru (Guru B, M dan N) mereka memberikan jawaban yang sama penempatan tugas tenaga pendidik, maka mereka menjelaskan sebagai berikut:

“Kepala sekolah sudah menempatkan kami sesuai dengan latar belakang pendidikan kami hanya saja karena sedikitnya guru yang mengajar disekolah ini jadi ada sebagian diantara kami yang mengajar lebih dari satu mata pelajaran bahkan penempatannya tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan kami”⁷¹

Dari hasil wawancara diatas, bahwasannya penempatan tenaga pendidik yang dilakukan kepala sekolah disesuaikan dengan kemampuan dan latar belakang tenaga pendidik. Karena kurangnya pengadaan tenaga pendidik di Yayasan Perguruan Utama Medan jadi tenaga pendidik diberi tugas mengajar dengan dua atau lebih mata pelajaran yang diterima. Walau tidak terjadi hambatan akan tetapi kurang efektifnya guru yang mengajar yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya.

3. Pelaksanaan Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Yayasan Perguruan Utama Medan.

Pelaksanaan adalah suatu tindakan untuk mengusahakan agar semua anggota kelompok berusaha untuk mencapai sasaran yang sesuai dengan perencanaan manajerial dan usaha-usaha organisasi. Artinya menggerakkan orang-orang agar mau bekerja dengan kesadaran secara bersama-sama untuk mencapai tujuan dikehendaki secara efektif. Dalam fungsi perencanaan dan pengorganisasian lebih banyak berhubungan dengan aspek-aspek abstrak proses

⁷¹Guru A, B, dan C. 2019. Yayasan Perguruan Utama. Wawancara di Ruang Guru. 30 Mei.

manajemen, sedangkan fungsi pelaksanaan justru lebih menekankan pada kegiatan yang berhubungan langsung dengan orang-orang dalam organisasi.

Dari hasil wawancara dengan kepala sekolah terkait dengan menggerakkan atau mengarahkan tenaga pendidik agar planning dan pengorganisasian dapat direalisasikan dan mencapai tujuan yang maksimal yaitu, beliau menjelaskan:

“Dalam menggerakkan atau mengarahkan tenaga pendidik Dilakukannya orientasi yang mana orientasi merupakan cara pengarahan dengan memberikan informasi yang perlu supaya kegiatan dapat dilakukan dengan baik. Untuk meningkatkan kualitas layanan kepada peserta didik dan juga meningkatkan komunikasi dan saling kerjasama. Pelaksanaannya sesuai dengan perencanaan dan pengorganisasian yang telah disusun pada rapat kerja, baik itu yang bersifat rutin maupun insidental.”⁷²

Sedangkan hasil wawancara dengan wakil kurikulum menyampaikan pendapat yang hampir sama terkait dengan menggerakkan atau mengarahkan tenaga pendidik agar planning dan pengorganisasian dapat direalisasikan dan mencapai tujuan yang maksimal yaitu, beliau menjelaskan sebagai berikut :

“Kepala sekolah melakukan arahan dan bimbingan kepada tenaga pendidik dalam peningkatan kualitas layanan dan juga meningkatkan komunikasi dan kerjasama guru”⁷³

Sesuai dengan hasil wawancara bersama Guru-guru (Guru H, I, dan K) mereka memberikan jawaban yang sama terkait dengan menggerakkan atau mengarahkan tenaga pendidik agar planning dan pengorganisasian dapat direalisasikan dan mencapai tujuan yang maksimal yaitu, sebagai berikut:

“Dengan adanya arahan, bimbingan, dan dukungan dari kepala sekolah, kami lebih giat lagi dalam melakukan proses belajar mengajar, agar

⁷²Kepala Sekolah SMA. 2019. Yayasan Perguruan Utama. Wawancara di Ruang Kepala Sekolah. 27 Mei.

⁷³Wakil Kurikulum SMA. 2019. Yayasan Perguruan Utama. Wawancara di Ruang Guru. 29 Mei.

kemampuan kami semakin bagus, dengan adanya arahan tadi, kami sebagai tenaga pendidik senang dan akan bertambahnya kemampuan kami dalam mengajar.”⁷⁴

Dari hasil wawancara diatas, bahwa pelaksanaan tenaga pendidik di yayasan perguruan utama medan kepala sekolah menjalankan tanggung jawabnya dengan mengarahkan dan nasihat kepada tenaga pendidik untuk meningkatkan kualitas kerja dan saling kerjama antara guru.

Hasil wawancara dengan kepala sekolah terkait dengan memotivasi tenaga pendidik, beliau menjelaskan:

“Motivasi dalam hal ini yaitu bagaimana saya mampu membangkitkan gairah kerja guru, biasanya ketika rapat saya juga memberikan motivasi-motivasi, karena terkadang namanya orang berkerja mengalami kejenuhan dan efek dari kejenuhan akhirnya mengakibatkan tindakan yang menyimpang terutama pelanggaran kedisiplinan.”⁷⁵

Sedangkan hasil wawancara dengan wakil kurikulum menyampaikan pendapat yang hampir sama terkait dengan memotivasi tenaga pendidik yaitu, beliau menjelaskan sebagai berikut :

“Dalam motivasi tenaga pendidik kepala sekolah berusaha menyediakan waktunya untuk mengadakan pertemuan dengan semua pendidik yang ada. Didalam pertemuan ini kepala sekolah memberikan semangat kerja untuk selalu mempunyai peluang sebaik mungkin. Peluang tersebut bisa diapresiasi sebaik mungkin supaya bisa menghasilkan mutu yang baik”⁷⁶

Sesuai dengan hasil wawancara bersama Guru-guru (Guru D, K dan M) mereka memberikan jawaban yang sama terkait dengan memotivasi tenaga pendidik, maka mereka menjelaskan sebagai berikut:

⁷⁴Guru A, B, dan C. 2019. Yayasan Perguruan Utama. Wawancara di Ruang Guru. 30 Mei.

⁷⁵Kepala Sekolah SMA. 2019. Yayasan Perguruan Utama. Wawancara di Ruang Kepala Sekolah. 27 Mei.

⁷⁶Wakil Kurikulum SMA. 2019. Yayasan Perguruan Utama. Wawancara di Ruang Guru. 29 Mei.

“Yang saya rasakan selama mengajar disekolah ini, kepala sekolah sangat memperhatikan kerja pendidik, tidak hanya memberi masukan saja, tetapi kepala sekolah akan memberikan solusi berkenaan dengan masalah tersebut. Selain itu kepala sekolah juga mendukung atas kerja keras yang telah dilakukan pendidik dan hal ini menjadikan pendidik semakin berprestasi untuk meraih kesuksesan dalam proses belajar mengajar, dari situlah saya melihat motivasi yang diberikan oleh kepala sekolah.”⁷⁷

Dari hasil wawancara diatas, bahwa kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dengan memotivasi, memberikan dorongan dan memberikan solusi kepada tenaga pendidik agar kemampuan guru dalam menjalankan tugasnya lebih meningkat.

4. Pengawasan Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Yayasan Perguruan Utama Medan.

Pengawas pendidikan merupakan salah satu komponen yang memiliki peran penting dalam peningkatan mutu pendidikan. Pengawas harus memiliki kemampuan untuk menganalisa situasi pengajaran dan untuk menemukan penyebab kemungkinan pekerjaan yang buruk dengan tingkat keahlian tertentu, mereka harus memiliki kemampuan untuk menggunakan berbagai perangkat pengumpulan data khas pada bidang pengawasan itu sendiri, mereka harus memproses keterampilan konstruktif tertentu untuk pengembangan sarana baru, metode, dan bahan-bahan pengajaran; mereka harus tahu bagaimana guru belajar untuk mengajar, mereka harus memiliki kemampuan untuk mengajar guru bagaimana cara mengajar, dan mereka harus mampu mengevaluasi.

Hasil wawancara peneliti dengan kepala sekolah SMA Yayasan Perguruan Utama mengenai pengawasan tenaga pendidik, beliau menjelaskan:

⁷⁷Guru A, B, dan C. 2019. Yayasan Perguruan Utama. Wawancara di Ruang Guru. 30 Mei.

“Saya selalu melakukan pengawasan ketika saya berada disekolah, melihat cara kerja dan hasil kerja tenaga pendidik untuk memastikan apakah guru-guru tersebut melaksanakan tugas sesuai jadwal yang telah ditentukan. Saya juga rutin meminta laporan bulanan kepada bawahannya. Seperti catatan kelas dari guru dan laporan keuangan dari bendahara. Laporan setiap anggota akan menjadi bahan diskusi antara kepala sekolah dan seluruh bawahannya. saya juga selalu bertanya kepada guru mengenai apakah ada hal yang mengganggu proses pekerjaannya sehingga menjadi tidak profesional. Memperhatikan pola dan tingkah laku peserta didik. kemudian saya melihat dari jadwal kehadiran tenaga pendidik dimana telah diabsen yang harus diisi setiap harinya. Dan juga melaksanakan rapat bulanan untuk mengevaluasi kinerja tenaga pendidik.”⁷⁸

Hasil wawancara dengan wakil kurikulum menyampaikan pendapat yang hampir sama terkait dengan pengawasan tenaga pendidik yaitu, beliau menjelaskan sebagai berikut :

“Untuk pengawasan tenaga pendidik disekolah ini, ada beberapa system yang kita terapkan. Salah satunya yaitu dengan system absensi atau daftar hadir. Untuk tenaga pendidik, staf atau lainnya daftar hadirnya berada didepan ruang kepala sekolah dan daftar hadir tersebut direkap dan dievaluasi tiap bulannya kemudian dilaporkan kekepala sekolah.”⁷⁹

Sesuai dengan hasil wawancara bersama Guru-guru (Guru J, H dan N) mereka memberikan jawaban yang sama terkait dengan pengawasan tenaga pendidik, maka mereka menjelaskan sebagai berikut:

“Kepala sekolah melaksanakan pengawasannya terhadap tenaga pendidik dengan melihat kinerja kami dan memantau absensi kehadiran kami juga. Dengan adanya pengawasan kami berperan aktif dalam melaksanakan tugas kami dalam proses belajar mengajar.”⁸⁰

⁷⁸Kepala Sekolah SMA. 2019. Yayasan Perguruan Utama. Wawancara di Ruang Kepala Sekolah. 27 Mei.

⁷⁹Wakil Kurikulum SMA. 2019. Yayasan Perguruan Utama. Wawancara di Ruang Guru. 29 Mei.

⁸⁰Guru A, B, dan C. 2019. Yayasan Perguruan Utama. Wawancara di Ruang Guru. 30 Mei.

Dari hasil wawancara di atas menjelaskan bahwa Pengawasan yang dilakukan terhadap tenaga pendidik di yayasan perguruan utama medan. Kepala sekolah melakukan memantau, mrngrtahui guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar. Beliau juga membuat absensi guru. Pengawasan yang dilakukan terhadap guru semata-mata bukan mencari kesalahan atau kelemahan tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya. Akan tetapi diadakannya pengawasan terhadap tenaga pendidik untuk memperbaiki kinerja yang mulai menurun. Ketika diadakannya pengawasan terhadap tenaga pendidik, pihak sekolah atau lembaga yang terkait dapat dengan mudah memberi masukan atau pengarahan terhadap kelemahan di bidang tertentu.

Hasil wawancara peneliti dengan kepala sekolah SMA Yayasan Perguruan Utama mengenai waktu melaksanakan pengawasan tenaga pendidik, beliau menjelaskan:

“Adapaun waktu pelaksanaan pengawasnan yang dilakukan saya mengadakan rapat bulanan untuk melihat kinerja tenaga pendidik dan juga kadang saya mengawasi kinerja guru dalam proses mengajarnya dan kehadiran guru tersebut.”⁸¹

Sedangkan wakil kurikulum menyampaikan pendapat yang hampir sama terkait dengan waktu melaksanakan pengawasan tenaga pendidik yaitu, beliau menjelaskan sebagai berikut :

⁸¹Kepala Sekolah SMA. 2019. Yayasan Perguruan Utama. Wawancara di Ruang Kepala Sekolah. 27 Mei.

“Kepala sekolah melakukan pemantauan disaat ada waktu luangnya saja dan mengadakan rapat bulanan disitu ia melihat hasil kinerja guru pada tiap bulannya”⁸²

Sesuai dengan hasil wawancara bersama Guru-guru (Guru A, B dan E) mereka memberikan jawaban yang sama terkait dengan waktu melaksanakan pengawasan tenaga pendidik, maka mereka menjelaskan sebagai berikut:

“Sejauh pengetahuan saya terhadap pengawasan yang dilakukan oleh pihak sekolah terhadap kami secara rutin di lakukan. Hal tersebut dapat dibuktikan dari rapat guru-guru dan kepala sekolah yang diadakan oleh kepala madrasah sekurang-kurangnya pada pertemuan sekali dalam sebulan. Rapat itu difokuskan kepada tenaga pendidik sebagai indikator utama baik atau tidaknya sekolah tersebut.”⁸³

Dari hasil wawancara diatas, bahwa waktu pelaksanaan pengawasan tenaga pendidik tidak rutin jika adanya waktu luang kepala sekolah dan melakukan rapat bulanan untuk mengevaluasi kinerja tenaga pendidik tersebut.

5. Faktor Penghambat dan Pendukung dalam Pelaksanaan Manajemen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Yayasan Perguruan Utama.

Pada pelaksanaan manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan di Yayasan Perguruan Utama Medan tidak terlepas dari yang namanya hambatan-hambatan. Hambatan adalah yang menghalangi sesuatu untuk dapat terlaksana dengan baik. Adapun yang menjadi faktor penghambat adalah sebagai berikut:

⁸²Wakil Kurikulum SMA. 2019. Yayasan Perguruan Utama. Wawancara di Ruang Guru. 29 Mei.

⁸³Guru A, B, dan C. 2019. Yayasan Perguruan Utama. Wawancara di Ruang Guru. 30 Mei.

- a. Faktor Penghambat Manajemen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Yayasan Perguruan Utama Medan.

Dari hasil wawancara dengan kepala sekolah MA terkait faktor penghambat selama pelaksanaan manajemen tenaga pendidik, beliau menjelaskan sebagai berikut:

“Adapun hambatan yang terjadi disekolah ini adalah masih adanya sebagian guru yang memiliki motivasi lemah dan kurangnya kesadaran bagi guru, merasa sudah memiliki atau sudah lebih baik sehingga ada guru yang jarang mengikuti pelatihan-pelatihan”⁸⁴

Wakil kurikulum menjelaskan yang sama tentang faktor penghambat selama pelaksanaan manajemen tenaga pendidik, beliau menjelaskan sebagai berikut:

“Disekolah ini hambatan yang terjadi itu adalah masih adanya guru-guru yang kurang disiplin dalam menjalankan tugasnya”⁸⁵

Selanjutnya wawancara yang dilakukan bersama Guru-guru (Guru B, D dan F) mereka memberikan jawaban tentang faktor penghambat selama pelaksanaan manajemen tenaga pendidik tersebut, maka mereka menjelaskan sebagai berikut:

“Disekolah ini hambatan yang kita alami itu adalah kurangnya pengadaan guru-guru sehingga masih ada guru yang mengajar dua

⁸⁴Kepala Sekolah SMA. 2019. Yayasan Perguruan Utama. Wawancara di Ruang Kepala Sekolah. 27 Mei.

⁸⁵Wakil Kurikulum SMA. 2019. Yayasan Perguruan Utama. Wawancara di Ruang Guru. 29 Mei.

mata pelajaran dan itu tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan”⁸⁶

Dari hasil wawancara diatas, dapat diketahui bahwa faktor penghambat yang di hadapi kepala sekolah di Yayasan Perguruan Utama Medan adalah kurangnya kesadaran guru atau minat guru dalam mengikuti pelatihan, kurangnya disiplin dalam menjalankan tugas, adanya kekurangan tenaga pendidik disekolah ini.

b. Faktor Pendukung Manajemen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Yayasan Perguruan Utama Medan.

Dari hasil wawancara dengan kepala sekolah MA terkait faktor pendukung selama pelaksanaan manajemen tenaga pendidik, beliau menjelaskan sebagai berikut:

“faktor pendukung disekolah ini adalah guru-guru disekolah ini mayoritasnya sudah strata I, bekerja sama kepada pihak yayasan karena yayasan berperan memenuhi kebutuhan sekolah, sarana dan prasarana sudah cukup memadai bagi proses pembelajaran, dan guru-guru disini saling bekerja sama dalam meningkatkan mutu sekolah”⁸⁷

Wakil kurikulum menjelaskan yang sama tentang faktor pendukung selama pelaksanaan manajemen tenaga pendidik, beliau menjelaskan sebagai berikut:

⁸⁶Guru A, B, dan C. 2019. Yayasan Perguruan Utama. Wawancara di Ruang Guru. 30 Mei.

⁸⁷Kepala Sekolah SMA. 2019. Yayasan Perguruan Utama. Wawancara di Ruang Kepala Sekolah. 27 Mei.

“faktor pendukung pada manajemen tenaga pendidik tersebut yaitu saling bekerja sama dalam mencapai suatu tujuan, fasilitas yang cukup.”⁸⁸

Selanjutnya wawancara yang dilakukan bersama Guru-guru (Guru A, C dan H) mereka memberikan jawaban tentang faktor pendukung selama pelaksanaan manajemen tenaga pendidik tersebut, maka mereka menjelaskan sebagai berikut:

“Kepala yayasan sudah memberikan fasilitas yang cukup dan kerja sama yang dilaksanakan di sekolah ini terjalin sangat baik antara semua pihak di sekolah yang sangat mendukung.”⁸⁹

dari hasil wawancara diatas, dapat disimpulkan bahwa yang menjadi 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

C. Hasil dan Pembahasan

dari pemaparan hasil penelitian di lapangan, terhadap Manajemen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di yayasan Perguruan Utama Medan, yaitu sebagai berikut:

1. Perencanaan tenaga pendidik yang dilakukan Kepala Sekolah yaitu mengidentifikasi atau menganalisis terlebih dahulu bentuk pekerjaan, tugas,

⁸⁸Wakil Kurikulum SMA. 2019. Yayasan Perguruan Utama. Wawancara di Ruang Guru. 29 Mei.

⁸⁹Guru A, B, dan C. 2019. Yayasan Perguruan Utama. Wawancara di Ruang Guru. 30 Mei.

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 yayasan perguruan utama medan dengan cara menyebarkan pengumuman penerimaan tenaga pendidik dalam bidang yang dibutuhkan. Dan tidak diadakan penyeleksian khusus bagi tenaga pendidik baru.

2. Pengorganisasian tenaga pendidik di Yayasan Perguruan Utama 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. Pelaksanaan tenaga pendidik di yayasan perguruan utama medan kepala sekolah menjalankan tanggung jawabnya dengan mengarahkan dan member

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.

4. Pengawasan yang di lakukan terhadap tenaga pendidik di yayasan perguruan utama medan. Kepala seklah 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.
5. Faktor penghambat yang di hadapi kepala sekolah di Yayasan Perguruan Utama 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 Yayasan Perguruan Utama 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.⁹⁰

Adanya kesesuaian yang diungkapkan guru-guru di Yayasan Perguruan Utama 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 menyebarluaskan 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 berkompetensi yang menimbulkan proses belajar yang kurang baik.

Pengorganisasian tenaga pendidik di Yayasan Perguruan Utama Medan yaitu menyusun struktur pekerjaan sebagaimana dalam tugas masing unit kerja dan struktur organisasi. posisi, tanggung jawab dan wewenang di dalam suatu

⁹⁰Anwar Prabu Mangkunegara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya. hal. 4.

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 Mengorganisasikan (*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 terintegrasi hubungan-hubungan kerja yang sinergis, kooperatif, harmonis, dan seirama dalam mencapai tujuan yang telah disepakati.⁹¹

Adanya kesesuaian yang diungkapkan guru-guru di Yayasan Perguruan Utama 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 member

⁹¹KH. U. Saefullah. 2012. Manajemen Pendidikan Islam. Bandung: CV. Pustaka Setia, 2012. hal. 22.

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.

Sejalan dengan hadis riwayat bukhori:

حَدَّثَنَا أَبُو نُعَيْمٍ حَدَّثَنَا زَكَرِيَاءُ قَالَ: سَمِعْتُ عَامِرًا يَقُولُ: سَمِعْتُ النُّعْمَانَ بْنَ بَشِيرٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: مَثَلُ الْقَائِمِ عَلَى حُدُودِ اللَّهِ وَالْوَاقِعِ فِيهَا كَمَثَلِ قَوْمٍ اسْتَهَمُوا عَلَى سَفِينَةٍ فَأَصَابَ بَعْضُهُمْ أَعْلَاهَا وَبَعْضُهُمْ أَسْفَلَهَا فَكَانَ الَّذِينَ فِي أَسْفَلِهَا إِذَا اسْتَقَوْا مِنَ الْمَاءِ مَرُّوا عَلَى مَنْ فَوْقَهُمْ فَقَالُوا: لَوْ أَنَّا خَرَقْنَا فِي نَصِيبِنَا خَرْقًا وَلَمْ نُؤْذِ مَنْ فَوْقَنَا فَإِنْ يَتْرُكُوهُمْ وَمَا أَرَادُوا هَلَكُوا جَمِيعًا وَإِنْ أَخَذُوا عَلَى أَيْدِيهِمْ نَجَوْا وَنَجَوْا جَمِيعًا

Perumpamaan orang yang mematuhi peraturan-peraturan Allah dengan orang-orang yang melanggarnya adalah seperti segolongan orang yang mengundi (untuk) naik kapal. Sebagian orang memperoleh tempat di bagian atas, dan sebagian lagi dibagian bawah. Orang-orang yang menempati bagian bawah itu, jika hendak mengambil air terpaksa melewati orang-orang yang diatas. Kata mereka “Bagaimana kalau kita tembus saja lobang air di tempat kita sehingga kita tidak perlu merepotkan orang-orang diatas” Jika orang-orang yang berada diatas tadi menyetujui rencana tadi, celakalah mereka. Dan jika mereka melarang, mereka akan tertolong, dan semua isi kapal akan selamat.(HR. Al-Bukhori)⁹²

Dapat disimpulkan dari hadits di atas adalah pentingnya saling menghormati dan mengingatkan antara satu dengan yang lainnya dalam melaksanakan tugas agar terlaksana dengan efektif dan efisien.

Adanya kesesuaian yang diungkapkan guru-guru di Yayasan Perguruan Utama Medan bahwa proses pelaksanaan tenaga pendidik, menjalankan tugasnya sesuai dengan rencana yang telah dibuat, agar terlaksana dengan efektif dan

⁹²Muhammad Bin Ismail al-Bukhori. 2013. *Shahih Bukhari juz 3*. al-Maktabah asy-Syamilah: al ishdar 3.51. hal. 139.

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 dilakukan terhadap tenaga pendidik di yayasan perguruan utama 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.⁹³

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

⁹³ Candra dan Muhammad. 2005. *Dasar-dasar Manajemen*. Medan: PerdanaPublishing. hal. 45.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan di Yayasan Perguruan Utama Medan, mengenai “Manajemen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Yayasan Perguruan Utama Medan,” maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Perencanaan tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan.

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 yayasan perguruan utama medan dengan cara menyebarkan 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 berkompetensi 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. Pelaksanaan tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan.

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.

4. 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 yayasan perguruan utama medan yaitu memantau guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar, membimbing, mengarahkan guru jika berbuat kesalahan dalam pembelajaran dan membuat absensi guru.

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

Faktor penghambat yang di hadapi kepala sekolah di Yayasan Perguruan Utama 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.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka ada beberapa saran yang mungkin dapat menjadi pertimbangan sekolah sebagai berikut:

1. Untuk perencanaan tenaga pendidik sebaiknya melakukan penyeleksian pada penerimaan tenaga pendidik baru agar terciptanya tenaga pendidik yang profesional dan sesuai dengan kebutuhan sekolah.
2. Kepala sekolah lebih memperhatikan kompetensi tenaga pendidik yang relevan keilmuan serta kebutuhan sekolah, dan meningkatkan kualitas sekolah tenaga pendidik dengan mengikuti seminar atau pelatihan tenaga pendidik sehingga menambah wawasan tenaga pendidik kedepannya.
3. Pelaksanaan rencana tenaga pendidik di Sekolah Yayasan Perguruan Utama Medan seharusnya pihak pelaksana rencana tenaga pendidik harus mempertimbangkan dan memperhitungkan segala kemungkinan dan resiko yang bisa terjadi, sehingga tidak mengakibatkan kerugian dan kegagalan dalam pelaksanaan rencana tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. 2004. *Tafsir ibnu katsir*. Terj. Abdul Ghofar dan Abu Hasan al-atsari. Bogor: Pustaka Imam Asy-syafi'i.
- Afrizal. 2014. *Metode Penelitian Kualitatif: Sebuah Upaya Mendukung Penggunaan Penelitian Kualitatif dalam Berbagai Disiplin Ilmu*. Jakarta: Rajawali Pres.
- Candra dan Muhammad. 2005. *Dasar-dasar Manajemen*. Medan: Perdana Publishing.
- Chairunnisa, Connie. 2016. *Manajemen pendidikan dalam multi perspektif*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Drajadjt, Zakiah. 2008. *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Endin. 2010. *Psikologi Manajemen*. Bandung: Pustaka Setia.
- Engkoswara dan Aan Komariah. 2015. *Administrasi Pendidikan*. Bandung : Alfabeta.
- Gumawan, Imam. 2014. *Metode Penelitian Kualitatif: Teori dan Praktik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Guru A, B, dan C. 2019. Yayasan Perguruan Utama. Wawancara di Ruang Guru. 27 Mei.
- Harahap, Ali Umar dan Amiruddin Siahaan. 2016. *Jurnal TADBIR. "Implementasi Perencanaan Pendidikan dalam Meningkatkan Mutu Layanan Pendidikan di SMP Nahdhatul Ulama Medan Helvetia, TADBIR - Jurnal Alumni Manajemen Pendidikan Islam."* Vol. 02. No. 01.
- Hasan, M. Iqbal. 2002. *Pokok-Pokok Materi Metode Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Helmawati. 2016. *Pendidik Sebagai Model*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Hermino, Agustinus. 2013. *Asesmen Kebutuhan Organisasi Perseklahan*. Jakarta : Anggota IKAPI.

- Hidayat, Rahmat dan Henni Syafriana Nasution. 2016. *filsafat pendidikan islam: membangun konsep dasar pendidikan isla*. Medan: Lembaga peduli pengembangan pendidikan Indonesia (LPPPI).
- Hidayat, Rahmad dan Chandra Wijaya. 2017. *Ayat-Ayat Alquran Tentang Manajemen Pendidikan Islam*. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).
- Hikmat. 2011. *manajemen pendidikan*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Kepala Sekolah SMA. 2019. Yayasan Perguruan Utama. Wawancara di Ruang Kepala Sekolah. 24 Mei.
- Leba, Umbu Tagela Ibi dan Sumarjono Padmomartono, *Profesi Pendidikkan*, Yogyakarta: Ombak Dua, 2014
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moloeng, Lexy J. 2005. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya. cet. 21.
- Muhammad Bin Ismail al-Bukhori. 2013. *Shahih Bukhari juz 3*. al-Maktabah asy-Syamillah: al ishdar 3.51.
- Mulyasa, E. 2004. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Musfah, Jijen. 2015. *redesain pendidikan guru : teori, kebijakan, dan praktik*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Nata, Abuddin. 2012. *Manajemen Pendidikan*. Jakarta: kencana.
- NS, Sutarno. 2004. *Manajemen perpustakaan*. Jakarta: Samitra Media Utama.
- Pendidikan, Tim dosen administrasi. 2016. *manajemen pendidikan*. Bandung: alfabeta.
- RI, Departemen Agama. 2009. *Al-Quran dan Terjemahnya*. PT Sygma Examedia Arkanleema. Jakarta.
- Ridhotullah, Subeki dan Mohammad Jauhar. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Prestasi Pustakarya.
- Rival, Veithzal dan Syviana Murni. 2010. *Education Management*. Jakarta: Rajawal Pers.

- Rogayah, Siti dan M. Yasin. 2018. Jurnal TADBIR. “*Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di SMK Negeri 11 Medan*”. Medan: SMK Negeri. Tabdir-Jurnal Alumni Manajemen Pendidikan Islam. Vol. 04. No 02.
- Rohiat. 2010. *Manajemen Sekolah*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Rohman, Muhammad dan Sofan Amri. 2012. *Manajemen Pendidikan*. Jakarta: PT Prestasi Pustakarya.
- Saefullah, KH. U.. 2012. *Manajemen Pendidikan Islam*. Bandung: CV. Pustaka Setia, 2012.
- Salim dan Syahrums. 2011. *Metodologi Penelitian Kualitatif: Konsep dan Aplikasi dalam Ilmu Sosial, Keagamaan dan Pendidikan*. Bandung: Citapustaka Media.
- Salim. 2018. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Ciptapustaka Media.
- Siagian, Sondang P. 2007. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiono. 2010. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sumadinata, Nana Syaodih. 2005. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Bandung: Kerjasama Program Pasca Sarjana Universitas Pendidikan Indonesia Dengan Remaja Rosda Karya. cet. 1.
- Syafaruddin. 2005. *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*. Jakarta: PT Ciputat Press.
- Syafaruddin. 2015. *Manajemen Organisasi Pendidikan Perspektif Sains dan Islam*. Medan: Perdana Publishing.
- Tambunan, Amelia Pratiwi dan Rustam. 2019. Jurnal TADBIR. “*Manajemen Tenaga Pendidik Di SMP Negeri 1 Aek Ledong Kec. Aek Ledong Kab. Asahan Prov. Sumatera Utara*.” Vol. 05. No 01.
- Tatang. 2017. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Thaiyibah, Afifah, Syafaruddin. 2016. Jurnal TADBIR. “*Kebijakan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MAN 3 Medan*”. Medan: MAN 3. Tabdir-Jurnal Alumni Manajemen Pendidikan Islam. Vol. 02. No 02.
- Usman, Husaini. 2011. *Manajemen: Teori Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Undang-Undang no. 20 tahun 2005 Tentang guru dan dosen.

- Wakil Kurikulum SMA. 2019. Yayasan Perguruan Utama. Wawancara di Ruang Guru. 26 Mei.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Perubahan*. Jakarta: Rja Grafindo Persada.
- Winardi. 2000. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Yakub dan Vico Hisbanarto. 2014. *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Zahroh dan Aminatul. 2014. *Total Quality Management; Teori & Praktek Manajemen Dalam Mendongkrak Mutu Pendidikan*. Yogyakarta: AR-RUZZ MEDIA.
- Zainuddin dan Fachruddin. 2015. “*Analisis Rekrutmen dan Penempatan Guru dan Tenaga Administratif di MTs Al-Washliyah Kolam*”. Kolam: MTs Al-Washliyah. *Jurnal Tabdir-Jurnal Alumni Manajemen Pendidikan Islam*. Vol. 01. No 01.

LAMPIRAN

Transkrip wawancara

Narasumber : Mohd. Fadhli Said, S.Ag, MA

Jabatan : Kepala Sekolah

1. Bagaimana perencanaan tenaga pendidik yang dibuat kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di Yayasan Perguruan Utama Medan?

Perencanaan yang dibuat oleh kepala sekolah yaitu berdasarkan kebutuhan sekolah baik dari segi jumlah maupun kualitas guru, jika memang dibutuhkan akan kami lakukan pengadaan tenaga pendidik baru. Kami juga membuat kriteria dari calon tenaga pendidik seperti tinggi badan, kecakapan, nada suara yang tinggi juga. Hanya itu yang kami susun dalam merencanakan tenaga pendidik di yayasan perguruan utama.

2. Bagaimana bapak kepala sekolah merekrut tenaga pendidik di Yayasan Perguruan Utama Medan ?

Rekrutmen tenaga pendidik ini pada saat guru-guru yang resign dari sekolah baru kami menerima calon tenaga pendidik yang baru, dengan cara mengumumkannya di media sosial atau media cetak. Dan memberitahu, tenaga pendidik bagaimana yang kami butuhkan atau yang kurang

3. Bagaimana bapak kepala sekolah menyeleksi tenaga pendidik di Yayasan Perguruan Utama Medan?

Bapak kepala sekolah tidak membuat penyeleksian calon tenaga pendidik, ia hanya melihat latar belakang pendidikannya saja, karena kami membuka penerimaan tenaga pendidik disaat adanya resign guru, maka tidak diseleksi lagi supaya tidak ada kekosongan kelas yang berkepanjangan.

4. Bagaimana bapak kepala sekolah dalam pengorganisasian tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan di Yayasan Perguruan Utama Medan?

Pengorganisasian berarti berkumpulnya beberapa orang untuk mencapai tujuan bersama, maka organisasi itu berjalan dengan baik apabila kita saling bersinerjik maka dalam proses pendidikan dan pembelajaran disekolah ini kita adakan rapat rutin, ada rapat yang sifatnya rapat mendadak, rapat tahunan, rapat bulanan dan pertemuan-pertemuan lain yang kita lakukan secara insidentik tidak tertera jadwal tapi dianggap penting untuk melakukannya kegiatan untuk pengorganisasian. Dalam prosesnya dilakukan pembagian tugas, wewenang, dan tanggungjawab secara terperinci berdasarkan bagian dan bidang masing-masing sehingga terintegrasikan hubungan-hubungan kerja yang sinergis, koperatif, dan harmonis, dalam mencapai tujuan bersama.

5. Bagaimana bapak dalam melakukan pembagian dan penempatan tenaga pendidik di Yayasan Perguruan Utama Medan?

Saya membagikan tugas bagi guru yayasan ini dilaksanakan secara kekeluargaan, yakni dengan cara melakukan musyawarah antara kepala beserta staf pengelola yayasan perguruan utama, menempatkan tenaga pendidik berdasarkan potensi yang dimilikinya dan menyesuaikan latar belakang pendidikannya dengan tugas mengajar yang diberikan. Apa saja faktor pendorong dan penghambat dalam menerapkan *religious culture* di sekolah?

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan budaya religius sekolah antara lain adalah pertama, faktor lingkungan sekolah, yang kedua faktor guru sebagai teladan di sekolah, ketiga, faktor dari dalam diri murid itu sendiri dan yang keempat adalah faktor literasi yang disiapkan oleh sekolah

untuk merangsang sikap religius anak-anak itu sendiri terhadap ilmu-ilmu agama

6. Bagaimana pelaksanaan tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan di Yayasan Perguruan Utama Medan?

Dalam menggerakkan atau mengarahkan tenaga pendidik Dilakukannya orientasi yang mana orientasi merupakan cara pengarahan dengan memberikan informasi yang perlu supaya kegiatan dapat dilakukan dengan baik. Untuk meningkatkan kualitas layanan kepada peserta didik dan juga meningkatkan komunikasi dan saling kerjasama. Pelaksanaannya sesuai dengan perencanaan dan pengorganisasian yang telah disusun pada rapat kerja, baik itu yang bersifat rutin maupun insidental.

7. Bagaimana bapak dalam memberikan motivasi kepada tenaga pendidik?

Motivasi dalam hal ini yaitu bagaimana saya mampu membangkitkan gairah kerja guru, biasanya ketika rapat saya juga memberikan motivasi-motivasi, karena terkadang namanya orang berkerja mengalami kejenuhan dan efek dari kejenuhan akhirnya mengakibatkan tindakan yang menyimpang terutama pelanggaran kedisiplinan

8. Bagaimana bapak melakukan pengawasan tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan di Yayasan Perguruan Utama Medan?

Saya selalu melakukan pengawasan ketika saya berada disekolah, melihat cara kerja dan hasil kerja tenaga pendidik untuk memastikan apakah guru-guru tersebut melaksanakan tugas sesuai jadwal yang telah ditentukan. Saya juga rutin meminta laporan bulanan kepada bawahannya. Seperti catatan kelas dari guru dan laporan keuangan dari bendahara. Laporan setiap anggota akan

menjadi bahan diskusi antara kepala sekolah dan seluruh bawahannya. saya juga selalu bertanya kepada guru mengenai apakah ada hal yang mengganggu proses pekerjaannya sehingga menjadi tidak profesional. Memperhatikan pola dan tingkah laku peserta didik. kemudian saya melihat dari jadwal kehadiran tenaga pendidik dimana telah diabsen yang harus diisi setiap harinya. Dan juga melaksanakan rapat bulanan untuk mengevaluasi kinerja tenaga pendidik.

9. Pada waktu kapan saja bapak melakukan pengawasan terhadap tenaga pendidik?

Adapun waktu pelaksanaan pengawasan yang dilakukan saya mengadakan rapat bulanan untuk melihat kinerja tenaga pendidik dan juga kadang saya mengawasi kinerja guru dalam proses pengajarannya dan kehadiran guru tersebut

10. Apa saja yang menjadi faktor Penghambat Manajemen Tenaga Pendidik

Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Yayasan Perguruan Utama Medan?

Adapun hambatan yang terjadi disekolah ini adalah masih adanya sebagian guru yang memiliki motivasi lemah dan kurangnya kesadaran bagi guru, merasa sudah memiliki atau sudah lebih baik sehingga ada guru yang jarang mengikuti pelatihan-pelatihan. Sedangkan faktor pendukung disekolah ini adalah guru-guru disekolah ini mayoritasnya sudah strata I, bekerja sama kepada pihak yayasan karena yayasan berperan memenuhi kebutuhan sekolah, sarana dan prasarana sudah cukup memadai bagi proses pembelajaran, dan guru-guru disini saling bekerja sama dalam meningkatkan mutu sekolah.

Narasumber : Ifan solihin, S.pd

Jabatan : Wakil Kepala Sekolah

1. Bagaimana perencanaan tenaga pendidik yang dilakukan bapak kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di Yayasan Perguruan Utama Medan?

Perencanaan yang dibuat oleh kepala sekolah yaitu berdasarkan kebutuhan sekolah baik dari segi jumlah maupun kualitas guru, jika memang dibutuhkan akan kami lakukan pengadaan tenaga pendidik baru. Kami juga membuat kriteria dari calon tenaga pendidik seperti tinggi badan, kecakapan, nada suara yang tinggi juga. Hanya itu yang kami susun dalam merencanakan tenaga pendidik di yayasan perguruan utama

2. Bagaimana bapak kepala sekolah dalam merekrut tenaga pendidik di Yayasan Perguruan Utama Medan ?

Rekrutmen tenaga pendidik ini pada saat guru-guru yang resign dari sekolah baru kami menerima calon tenaga pendidik yang baru, dengan cara mengumumkannya di media sosial atau media cetak. Dan memberitahu, tenaga pendidik bagaimana yang kami butuhkan atau yang kurang.

3. Bagaimana menyeleksi tenaga pendidik di Yayasan Perguruan Utama Medan?

Bapak kepala sekolah tidak membuat penyeleksian calon tenaga pendidik, ia hanya melihat latar belakang pendidikannya saja, karena kami membuka penerimaan tenaga pendidik disaat adanya resign guru, maka tidak diseleksi lagi supaya tidak ada kekosongan kelas yang berkepanjangan.

4. Bagaimana pengorganisasian tenaga pendidik yang disusun bapak kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di Yayasan Perguruan Utama Medan?

Kepala sekolah membagi kerja menjadi struktur organisasi yang teratur dan memberikan arahan bagaimana cara kerjanya dan harus dilakukan secara professional dan saling bekerja sama dan berkomunikasi satu sama lain. Kepala sekolah mengadakan rapat tahunan dan bulanan untuk membagi tugas, wewenang dan tanggung jawab masing-masing.

5. Bagaimana bapak kepala sekolah dalam melakukan pembagian dan penempatan tenaga pendidik di Yayasan Perguruan Utama Medan?

Penempatan tenaga pendidik disini kami menempatkan guru berdasarkan potensi yang dimilikinya, karena sekolah ini gurunya sedikit jadi ada sebagian guru yang ditempatkan dengan dua mata pelajaran sekaligus, kenapa karena sedikit juga kompensasi yang diberikan yayasan jadi sedikit guru yang masuk disekolah ini maka banyak sebagian guru disini memiliki tugas mengajar dua atau lebih mata pelajaran yang diberi, walaupun tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya akan tetapi guru tersebut mampu dalam menjalankan tugasnya.

6. Bagaimana pelaksanaan tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan di Yayasan Perguruan Utama Medan?

Kepala sekolah melakukan arahan dan bimbingan kepada tenaga pendidik dalam peningkatan kualitas layanan dan juga meningkatkan komunikasi dan kerjasama guru.

7. Bagaimana bapak kepala sekolah dalam memberikan motivasi kepada tenaga pendidik?

Dalam motivasi tenaga pendidik kepala sekolah berusaha menyediakan waktunya untuk mengadakan pertemuan dengan semua pendidik yang ada. Didalam pertemuan ini kepala sekolah memberikan semangat kerja untuk selalu mempunyai peluang sebaik mungkin. Peluang tersebut bisa diapresiasi sebaik mungkin supaya bisa menghasilkan mutu yang baik.

8. Bagaimana bapak kepala sekolah melakukan pengawasan tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan di Yayasan Perguruan Utama Medan?

Untuk pengawasan tenaga pendidik disekolah ini, ada beberapa system yang kita terapkan. Salah satunya yaitu dengan system absensi atau daftar hadir. Untuk tenaga pendidik, staf atau lainnya daftar hadirnya berada didepan ruang kepala sekolah dan daftar hadir tersebut direkap dan dievaluasi tiap bulannya kemudian dilaporkan kekepala sekolah.

9. Pada waktu kapan saja bapak kepala sekolah melakukan pengawasan terhadap tenaga pendidik?

Kepala sekolah melakukan pemantauan disaat ada waktu luangnya saja dan mengadakan rapat bulanan disitu ia melihat hasil kinerja guru pada tiap bulannya.

10. Apa saja yang menjadi faktor Penghambat Manajemen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Yayasan Perguruan Utama Medan?

Disekolah ini hambatan yang terjadi itu adalah masih adanya guru-guru yang kurang disiplin dalam menjalankan tugasnya. Sedangkan faktor pendukung pada manajemen tenaga pendidik tersebut yaitu saling bekerja sama dalam mencapai suatu tujuan, fasilitas yang cukup.

Narasumber : Guru-guru di Yayasan Perguruan Utama Medan

1. Bagaimana perencanaan tenaga pendidik yang dilakukan bapak kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di Yayasan Perguruan Utama Medan?

Adapun proses perencanaan tenaga pendidik yang dilakukan kepala sekolah disesuaikan dengan kebutuhan sekolah ini. Jika ada kekurangan guru disekolah ini baru kepala sekolah membuat pengadaan guru baru

2. Bagaimana bapak kepala sekolah dalam merekrut tenaga pendidik di Yayasan Perguruan Utama Medan ?

Perekrutan tenaga pendidik itu dilakukan oleh kepala sekolah dan kami hanya memberikan informasi atas kekurangan tenaga pendidik dan tugas atau kriteria yang bagaimana dibutuhkan disekolah yayasan perguruan utama.

3. Bagaimana penyeleksian tenaga pendidik di Yayasan Perguruan Utama Medan?

Penyeleksian tenaga pendidik di yayasan perguruan utama medan ini tidak dilaksanakan oleh kepala sekolah, menerima tenaga pendidik hanya melihat latar belakang pendidikannya.

4. Bagaimana pengorganisasian tenaga pendidik yang disusun bapak kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di Yayasan Perguruan Utama Medan?

Pengorganisasian tenaga pendidik yang dibuat kepala sekolah yaitu tugas-tugas dan tanggung jawab dalam penyelenggaraan sekolah untuk mencapai tujuan bersama. Kepala sekolah membagi tugas sesuai kemampuan. melalui

struktur yang ada akan mengetahui apa tugas dan wewenang kepala sekolah dan tugas guru.

5. Bagaimana bapak kepala sekolah dalam melakukan pembagian dan penempatan tenaga pendidik di Yayasan Perguruan Utama Medan?

Kepala sekolah sudah menempatkan kami sesuai dengan latar belakang pendidikan kami hanya saja karena sedikitnya guru yang mengajar disekolah ini jadi ada sebagian diantara kami yang mengajar lebih dari satu mata pelajaran bahkan penempatannya tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan kami.

6. Bagaimana pelaksanaan tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan di Yayasan Perguruan Utama Medan?

Dengan adanya arahan, bimbingan, dan dukungan dari kepala sekolah, kami lebih giat lagi dalam melakukan proses belajar mengajar, agar kemampuan kami semakin bagus, dengan adanya arahan tadi, kami sebagai tenaga pendidik senang dan akan bertambahnya kemampuan kami dalam mengajar..

7. Bagaimana bapak kepala sekolah dalam memberikan motivasi kepada tenaga pendidik?

Yang saya rasakan selama mengajar disekolah ini, kepala sekolah sangat memperhatikan kerja pendidik, tidak hanya memberi masukan saja, tetapi kepala sekolah akan memberikan solusi berkenaan dengan masalah tersebut. Selain itu kepala sekolah juga mendukung atas kerja keras yang telah dilakukan pendidik dan hal ini menjadikan pendidik semakin berprestasi untuk meraih kesuksesan dalam proses belajar mengajar, dari situlah saya melihat motivasi yang diberikan oleh kepala sekolah.

8. Bagaimana bapak kepala sekolah melakukan pengawasan tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan di Yayasan Perguruan Utama Medan?

Kepala sekolah melaksanakan pengawasannya terhadap tenaga pendidik dengan melihat kinerja kami dan memantau absensi kehadiran kami juga. Dengan adanya pengawasan kami berperan aktif dalam melaksanakan tugas kami dalam proses belajar mengajar.

9. Pada waktu kapan saja bapak kepala sekolah melakukan pengawasan terhadap tenaga pendidik?

Sejauh pengetahuan saya terhadap pengawasan yang dilakukan oleh pihak sekolah terhadap kami secara rutin dilakukan. Hal tersebut dapat dibuktikan dari rapat guru-guru dan kepala sekolah yang diadakan oleh kepala madrasah sekurang-kurangnya pada pertemuan sekali dalam sebulan. Rapat itu difokuskan kepada tenaga pendidik sebagai indikator utama baik atau tidaknya sekolah tersebut.

10. Apa saja yang menjadi faktor Penghambat Manajemen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Yayasan Perguruan Utama Medan?

Disekolah ini hambatan yang kita alami itu adalah kurangnya pengadaan guru-guru sehingga masih ada guru yang mengajar dua mata pelajaran dan itu tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan. Sedangkan faktor pendukung, Kepala yayasan sudah memberikan fasilitas yang cukup dan kerja sama yang dilaksanakan di sekolah ini terjalin sangat baik antara semua pihak di sekolah yang sangat mendukung.

Nama-nama Guru yang di wawancarai

- A. Junaidi, S.Pd
- B. Ifan Solihin, S.Pd
- C. Badriah, S.Pd
- D. Gustina, S.Pd
- E. Tiur Maria Sinaga, Sth
- F. Putri Mayang, R. S. H
- G. Nurkartika, Spd.
- H. Sulwana Siregar
- I. Khairani, S.Pd
- J. Dra. Nirwana Malau
- K. Ria Agustini, S.Pd
- L. Santiana Dalimunthe, S.Pd
- M. Chairul Azmi, S.Pd
- N. Julaida, S.Ag

Dokumentasi



Kantor Kepala Sekolah



Kantor Wakil Kepala Sekolah Dan Guru



Ruang BK



Ruang Tata Usaha



Ruang Guru



Ruang Perpustakaan



Ruang Lab. Komputer



Ruang Lab. IPA



Wawancara kepada kepala sekolah



Wawancara kepada guru



Wawancara kepada guru



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN
FAKULTAS ILMU TARBİYAH DAN KEGURUAN

Jl. Willem Iskandar Pasar V Medan Estate 20371 Telp. (061) 6615683-6622925 Fax. 6615683
Website : www.fitk.uinsu.ac.id e.mail : fitk@uinsu.ac.id

Nomor : B-5624/ITK/ITK.V.3/PP.00.9/05/2019
Lampiran : -
Hal : Izin Riset

Medan, 15 Mei 2019

Yth. Ka. Yayasan Perguruan Utama Medan

Assalamu'alaikum Wr Wb

Dengan Hormat, diberitahukan bahwa untuk mencapai gelar Sarjana Strata Satu (S1) bagi Mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan adalah menyusun Skripsi (Karya Ilmiah), kami tugaskan mahasiswa:

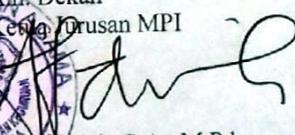
Nama : LINDA RAMADHANTI
Tempat/Tanggal Lahir : Kuala Simpang, 17 Januari 1998
NIM : 37153046
Semester/Jurusan : VIII/Manajemen Pendidikan Islam

Untuk hal dimaksud kami mohon memberikan Izin dan bantuannya terhadap pelaksanaan Riset di Yayasan Perguruan Utama Medan, guna memperoleh informasi/keterangan dan data-data yang berhubungan dengan Skripsi yang berjudul:

MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI YAYASAN PERGURUAN UTAMA MEDAN.

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalam

A.n. Dekan
Kele. Jurusan MPI

M. Syillah, S.Ag.M.Pd
0619680805 199703 1 002

Tembusan:
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan



YAYASAN PERGURUAN UTAMA SMA SWASTA UTAMA

Jl. Suluh No. 80 A Medan Tembung 20222 Telp. (061) 6617811

SURAT KETERANGAN

NOMOR : 080/SK/SMA/YP.U/VI/2019

Berdasarkan surat dari pimpinan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan keguruan UIN-SU Nomor : B-5624/ITK/ITK.V.3/PP.00.9/05/2019 Tertanggal 15 Mei 2019 tentang permohonan izin Melaksanakan Penelitian, maka dengan ini kepala SMA Yayasan Perguruan Utama menerangkan bahwa :

Nama : Linda Ramadhanti
NIM : 37153046
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Penelitian : **"MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK DALAM
MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI YAYASAN
PERGURUAN UTAMA MEDAN"**

Benar telah melakukan penelitian di SMA Yayasan Perguruan Utama dari Tanggal 20 Mei 2019 s/d 19 Juni 2019.

Demikian surat keterangan ini diperbuat untuk dapat dipergunakan dengan sebaik-baiknya.

Medan, 19 Juni 2019

Kepala Sekolah

MOHD. FAHMI SAID, S.Ag, MA