

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian teori

1. Pengertian Manajemen

Manajemen adalah seni mengatur atau mengolah yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengawasan dan pengarahan. Manajemen juga disebut suatu pengelolaan agar suatu tujuan yang ingin dicapai tertata dengan rapi. Manajemen menurut Hasibuan adalah ilmu dan seni yang mengatur dalam proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.¹

Menurut Follet dalam buku yang dikarang oleh Hikmat bahwa manajemen adalah suatu seni karena untuk melakukan suatu pekerjaan melalui orang lain maka dibutuhkannya keterampilan khusus, seperti keterampilan mengarahkan, memengaruhi, dan membina para pekerja agar melaksanakan keinginan pemimpin demi terciptanya tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.²

Menurut Terry bahwa manajemen adalah suatu proses yang khas terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan

¹ Malayu S.P. Hasibudin, *Manajemen Dasar, pengertian, dan Masalah, edisi revisi* (Jakarta: PT.Bumi Aksara,2016), 2.

² Hikmat, *Manajemen Pendidikan,* (Bandung: Cv Pustaka Setia,2011), 12.

sumber-sumber lainnya.³ Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu seni yang mengatur dalam proses pemanfaatan sumber daya manusia yang mempunyai keterampilan khusus untuk dapat menerapkan pengawasan agar terwujudnya tujuan yang sudah direncanakan.

a. Fungsi-fungsi Manajemen

1). Perencanaan (*Planning*)

Dalam sebuah kegiatan yang dilakukan harus ada perencanaan agar tersusun dengan rapi. Menurut Hasibuan perencanaan adalah fungsi dasar Manajemen karena *organizing, staffing, directing, dan controlling* harus lebih dahulu direncanakan. Perencanaan ini disusun dengan penuh ketidakpastian karena didalam lingkungan ada saja perubahan⁴

Sedangkan Pendapat lain yaitu Asrohah menjelaskan bahwa:

“Perencanaan adalah suatu aktivitas pengambilan keputusan tentang sasaran yang akan dicapainya, tindakan apa yang akan diambil dalam rangka mencapai tujuan atau sasaran tersebut dan siapa yang akan melaksanakan tugas tersebut. Pembuatan suatu perencanaan kegiatan organisasi menuntut setiap anggota organisasi untuk tidak mengabaikan visi, misi dan tujuan organisasi yang telah dibuat secara bersama.”⁵

Jadi rencana yang dirancang dalam sebuah organisasi pasti bersifat belum pasti, perubahan akan adanya saja sesuai

³ G.R Terry, *Principle of Management, 7th Ed*, (Homewood Illinois, Richard D Irwan Inc, 1982), 17.

⁴Hasibuan, *Manajemen dasar pengertian dan masalah*, 91.

⁵ Hanun asrohah, *Manajemen Mutu Pendidikan*, 7.

situasi dan kondisi, rencana juga dilakukan demi terciptanya tujuan atau sasaran yang sudah direncanakan oleh organisasi. Perencanaan atau planning merupakan gambaran dari setiap kegiatan yang ingin dilakukan, Islam mengajarkan bagi setiap manusia yang sedang atau akan melakukan kegiatan harus mempunyai rencana tujuannya agar suatu kegiatan itu terarah dengan jelas dan tepat waktu. Kita harus mempunyai rencana dalam suatu kegiatan kemudian jika sudah terarah dengan jelas maka lakukanlah pekerjaan itu secara sungguh-sungguh. *Sebagaimana firman Allah Swt. Dalam Al-Qur'an surat Al-Insyirah 7-8 yang artinya:*

◌

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ (٧) وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ (٨)

“maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan) kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain. Dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap.” (QS. Al Insyirah:7-8)

Islam telah mengajarkan agar selalu membuat perencanaan yang matang dalam setiap kegiatan karena apapun pekerjaan yang kita lakukan akan adanya sebab akibat. Dengan perencanaan yang baik akan mendapatkan hasil yang baik juga sehingga akan disenangi oleh Allah swt.

Berdasarkan pandangan Ibrahim bahwa:

“ada lima perkara penting untuk diperhatikan untuk kelancaran keberhasilan dalam sebuah perencanaan adalah ketelitian dan kejelasan dalam membentuk tujuan, ketepatan waktu dengan tujuan yang hendak dicapai, keterkaitan antar fase-fase operasional rencana dengan penanggungjawab operasional agar mereka mengetahui fase-fase tersebut yang akan hendak

dicapai, perhatikan aspek-aspek amaliah ditinjau dari kesesuaian perencanaan dengan tim yang bertanggung jawab, yang terakhir kemampuan organisatoris penanggungjawab operasional.”⁶

Sedangkan menurut Ramayulis bahwa:

“manajemen tenaga pendidik dalam perspektif islam mempunyai perencanaan yaitu: penentuan prioritas agar berjalan efektif, penepatan tujuan sebagai garis pengarah dan sebagai evaluasi terhadap pelaksanaan pendidikan, formulasi prosedur sebagai tahap-tahap rencana tindakan dan yang terakhir penyerahan tanggungjawab kepada individu dan kelompok-kelompok kerja.”⁷

Dari dua pendapat diatas bahwa perencanaan merupakan kunci dari sebuah keberhasilan karena kita mengetahui bagaimana gambaran kegiatan itu akan berjalan. Tanpa ada rencana mungkin kegiatan itu tidak akan berjalan dengan baik. Oleh karena itu buatlah perencanaan sebaik mungkin jika ingin dikatakan dengan baik.

2). Pengorganisasian

Menurut Sagala bahwa suatu kegiatan diperlukan adanya organisasi:

“Pengorganisasian adalah suatu kegiatan membagi tugas kepada Para anggota organisasi yang terlibat. Pengorganisasian juga berfungsi sebagai aturan sistem kerjasama yang jelas tentang siapa yang menjalankan apa, siapa yang bertanggung jawab atas siapa, serta memfokuskan sumber daya pada tujuan. Adapun prinsip pengorganisasian adalah terbaginya semua tugas dalam berbagai unsur organisasi secara profesional dan proporsional, dengan kata lain pengorganisasian yang efektif adalah membagi habis dan menstruktur tugas-tugas

⁶ Mahdi bin Ibrahim, Amanah, 63.

⁷ Ramayulis, 271

ke dalam komponen organisasi. Pengorganisasian juga mengatur mekanisme kerja organisasi, sehingga dengan pengaturan tersebut dapat menjamin tujuan yang ditentukan.”⁸

Menurut Terry pengorganisasian adalah kegiatan dasar dari manajemen dilaksanakan untuk mengatur seluruh sumber-sumber yang dibutuhkan termasuk unsur manusia, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan Sukses.⁹

Organisasi sangat diperlukan dalam sebuah pendidikan islam tujuannya untuk dapat menyatukan pemikiran seseorang untuk dijadikan visi dan misi, sehingga tujuan yang akan dicapai jelas dan bisa tercapai. Bagaimana pada zaman dahulu Sayyidina Ali sahabat Rasulullah Saw, mengatakan bahwa “perkataan yang bathil (keburukan) yang tertata dengan rapi bisa mengalahkan kebenaran (perkara) yang tidak tertera dengan baik.” Manajemen yang dilakukan oleh sayyidina Ali bin Abi Thalib adalah realistik karena setiap sesuatu yang jelek akan menjadi baik jika menggunakan manajemen terarah.¹⁰

3). Penggerakan

Hidayat menjelaskan dalam bukunya :

“Penggerakan adalah salah satu fungsi manajemen yang berfungsi untuk merealisasikan hasil perencanaan dan pengorganisasian. Penggerakan adalah upaya untuk menggerakkan atau mengarahkan tenaga kerja (*man power*) serta mendayagunakan fasilitas yang ada yang dimaksud untuk melaksanakan pekerjaan secara bersama.

⁸ Syaiful Sagala, *Adiministrasi Pendidikan Kontemporer* (Bandung: Alfabeta, 2005), 49.

⁹ Terry, George R, *Guide to Manajemen*, Penj. J. Smith D.F.M (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), cett. VIII, 73.

¹⁰ Andi Ansari, *manajemen Tenaga Kependidikan*, (program pascasarjana IAIN Raden intan Lampung), 31.

Penggerakana sangat terkait dengan penggunaan berbagai sumber daya organisasi, oleh karenanya kemampuan memimpin, memberi motivasi, berkomunikasi, menciptakan iklim dan budaya organisasi yang kondusif menjadi kunci penggerakan.”¹¹

Penggerakan sama saja dengan memberikan dorongan kepada organisasi. Menurut Nawawi berarti memelihara, menjaga dan memajukan organisasi oleh setiap personal, baik secara struktural maupun fungsional, agar setiap kegiatannya tidak terlepas dari usaha mencapai tujuan.¹²

Nawawi mengemukakan bahwa kegiatan bimbingan dapat berbentuk sebagai berikut: Memberikan dan menjelaskan perintah; memberikan petunjuk melaksanakan kegiatan; memberikan kesempatan meningkatkan pengetahuan, keterampilan/kecakapan dan keahlian agar lebih efektif dalam melaksanakan berbagai kegiatan organisasi ; memberikan kesempatan ikut serta menyumbangkan tenaga dan fikiran untuk memajukan organisasi berdasarkan inisiatif dan kreativitas masing-masing, dan; memberikan koreksi agar setiap personal melakukan tugas-tugasnya secara efisien terhadap proses bimbingan dan pengarahan ataupun memberikan peringatan dalam bentuk *actuating* ini. *Penjelasan diatas sesuai dengan firman dalam surat Al-Kahfi:*

قَيِّمًا لِّيُنذِرَ بَأْسًا شَدِيدًا مِّن لَّدُنْهُ وَيُبَشِّرَ الْمُؤْمِنِينَ الَّذِينَ يَعْمَلُونَ الصَّالِحَاتِ أَنَّ لَهُمْ أَجْرًا حَسَنًا

¹¹ Ara Hidayat dan Imam Machali, *Pengelolaan Pendidikan Konsep, Prinsip, dan Aplikasi dalam Mengelola Sekolah dan Madrasah* (Bandung: Pustaka Educa: 2010), 27.

¹² Hadari Nawawi, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: Gunung Agung, 1983), 36.

“Sebagai bimbingan yang lurus, untuk memperingatkan siksaan yang sangat pedih dari sisi Allah dan memberi berita gembira kepada orang-orang yang beriman, yang mengerjakan amal saleh, bahwa mereka akan mendapat pembalasan yang baik (QS. Al Kahfi: 2).”

4). Pengawasan

Pengawasan merupakan fungsi manajemen yang berguna untuk mengetahui seberapa jauh rencana yang telah ditetapkan sebelumnya dapat tercapai. Pengawasan itu dapat membantu pemimpin untuk mengukur efektivitas perencanaan, pengorganisasian, dan pelaksanaan yang terjadi di lapangan, serta dapat membantu pemimpin untuk mengambil tindakan atau keputusan yang akurat sebagai kebutuhan organisasi.

Pengawasan yang baik memerlukan langkah-langkah dalam pengawasan, yaitu: pertama, menentukan tujuan standar kualitas pekerjaan yang diharapkan. Kedua, mengukur dan menilai kegiatan-kegiatan atas dasar tujuan dan standar yang ditetapkan. Ketiga, memutuskan dan mengadakan tindakan perbaikan.

Dalam pandangan Islam menjadi syarat mutlak bagi pemimpin untuk lebih baik dari anggotanya, sehingga kontrol yang ia lakukan akan efektif. Allah berfirman:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لِمَ تَقُولُونَ مَا لَا تَفْعَلُونَ

“Artinya :Wahai orang-orang yang beriman, kenapakah kamu mengatakan sesuatu yang tidak kamu kerjakan? (QS. Ash- Shaff:2)”

Dalam surat At-Tahrim Allah berfirman:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اقْوُوا أَنْفُسَكُمْ وَأَهْلِيكُمْ نَارًا وَ قُودُهَا النَّاسُ وَالْحِجَارَةُ
عَلَيْهَا مَلَكَةٌ غَلَّ ظُ شِدَادًا لَا يَعْصُونَ اللَّهَ مَا أَمَرَهُمْ وَيَفْعَلُونَ مَا يُؤْمَرُونَ

“Hai orang-orang yang beriman, peliharalah dirimu dan keluargamu dari api neraka” (QS. At-Tahrim: 6)”

Menjaga keselamatan dan kesuksesan institusi merupakan tugas utama manajer, baik organisasi keluarga maupun organisasi secara universal. Bagaimana manajer bisa mengontrol orang lain sementara dirinya masih belum terkontrol.

Dengan demikian dalam pandangan Islam pengawasan dimaksudkan untuk meluruskan yang tidak lurus, mengoreksi yang salah, dan membenarkan yang hak.¹³ Dalam Ibrahim Pengawasan merupakan fungsi *derivasi* yang bertujuan untuk memastikan bahwa aktivitas manajemen berjalan sesuai dengan tujuan yang direncanakan dengan *performa* sebaik mungkin begitu juga untuk menyingkap kesalahan dan penyelewengan kemudian memberikan tindakan *korektif*.¹⁴ Fungsi utama pengawasan bertujuan untuk memastikan bahwa setiap pegawai yang memiliki tanggungjawab bisa melaksanakannya dengan sebaik mungkin. Kinerjanya dikontrol sesuai prosedur yang berlaku sehingga dapat disingkap kesalahan dan penyimpangan yang terjadi.

¹³ Abdul Mannan, *Membangun Islam Kaffah*, (Madinah Pustaka, 2000), 152.

¹⁴ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis Kontemporer*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006) 179.

2. Pengertian Tenaga Pendidik

Dalam Bukunya Marimba menjelaskan bahwa Tenaga pendidik jika dilihat dari segi umum adalah orang yang memiliki tanggungjawab untuk mendidik peserta didik.¹⁵ Sedangkan dilihat dari segi khusus Menurut Tafsir adalah orang yang bertanggungjawab terhadap perkembangan peserta didik dengan mengupayakan perkembangan seluruh potensinya, baik dengan potensi afektif, kognitif, maupun psikomotorik sesuai dengan nilai ajaran-ajaran islam.¹⁶

Menurut UU No 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan Nasional Pasal 1 ayat 5 berisi tentang tenaga pendidik bahwasannya pendidikan adalah tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan , serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan di masyarakat.¹⁷ Dari dua pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa pendidik adalah orang yang bertanggungjawab dalam memberitahukan pengetahuan, bimbingan dan mendampingi perkembangan peserta didik dengan melaksanakan proses pembelajaran di Masyarakat.

Tenaga pendidik adalah guru yang mengajar pada MD, PAUD, TK/RA, SD/MI, SMP/MTs, SMA/MA, SDLB/SMALB, SMK/MK, satuan pendidikan Paket A/ Paket B, dan Paket c, serta pendidik pada lembaga khusus dan pelatihan, dimanapun kita

¹⁵ Ahmad D.Marimba, *Pengantar Filsafat Pendidikan*, (Bandung: Al-Maarif, 1989), 37.

¹⁶ Ahmad Tafsir (ed), *Ilmu Pendidikan dalam Perspektif Islam*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1992), 74-75.

¹⁷ Undang-undang Republik Indonesia No. 20 tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional

mendapatkan ilmu itulah guru. Guru adalah seorang tenaga profesional yang memiliki kompetensi untuk memberikan atau mendidik siswa, bukan hanya itu guru juga seorang guru yang disebut pahlawan tanpa jasa yang tidak mepedulikan aspek ekonomis dari profesinya itu. Tilaar menyebutkan bahwa Tenaga pendidik merupakan anggota masyarakat yang bertugas untuk membimbing, mengajar, serta melatih para peserta didik.¹⁸

a. Tugas dan peran Tenaga pendidik

Tugas pendidik adalah suatu kewajiban yang harus dijalankan bagi seorang guru untuk mendidik anak muridnya, memebrikan motivasi, membimbing, dan memberikan pengetahuan. Menurut Usman tugas seorang guru adalah sebagai berikut:

- 1). Mendidik berarti menanamkan, meneruskan, dan mengembangkan nilai-nilai hidup kepada anak didik seperti nilai agama dan budaya.
- 2). Melatih yaitu memberikan bekal untuk anak didik agar mempunyai keterampilan.
- 3). Mengajar yaitu memberikan ilmu pengetahuan dan teknologi.¹⁹

Untuk mengembangkan peserta didik menjadi orang yang berguna maka pendidik mempunyai tanggungjawab yang harus dilaksanakan. memberikan pengajaran, melatih dan mendidik. Selain memiliki tugas pendidik juga memiliki peran yang penting

¹⁸ Tilaar, *Manajemen Pendidikan Nasional*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2008), 177.

¹⁹ Jijen Musfah, *Redesain Pendidikan Guru, teori, kebijakan dan praktik*. (Jakarta: Prenadamedia Group, 2015), 58-59.

bagi jalannya pendidikan berikut adalah peran tenaga pendidik sebagai fasilitator, pembimbing, motivator, organisator dan Manusia sumber.

Tugas seorang guru menurut Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen. Yang menyatakan bahwa: “guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, dan mengevaluasi peserta didik pada usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”.

Pada umumnya, Yulandari menyebutkan bahwa :

“untuk menjadi guru yang profesional harus memiliki tugas yang penting dan harus diterapkan oleh seorang guru yaitu guru sebagai profesi, yakni mendidik, mengajar, dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup, mengajar berarti mengembangkan ilmu pengetahuan; melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan untuk kehidupan siswa. Agar dapat melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya, seorang guru dituntut harus memiliki beberapa kemampuan dan kompetensi tertentu sebagai bagian dari profesionalismenya sebai seorang guru.”²⁰

b. Peran Tenaga Pendidik

Tugas seorang guru menurut Anwar bahwa tugas seorang guru itu adalah Sebagai Berikut karena Guru sebagai seorang pengajar dituntut memiliki kewenangan mengajar berdasarkan kualifikasinya sebagai tenaga pengajar. Setiap orang guru harus memiliki kemampuan profesional terutama dalam bidang

²⁰ Ermila Yulandari, *Manajemen Tenaga Pendidik Untuk Meningkatkan Mutu Pembelajaran di MI 2 Murung Raya*, Skripsi, (IAIN Palangkaraya, 2020), 23.

pembelajaran yang ia tekuni. Dalam kemampuan tersebut Anwar juga menjelaskan guru dapat melaksanakan perannya :²¹

- 1). Sebagai fasilitator, yang menyediakan kemudahan-kemudahan bagi peserta didik dalam proses belajar mengajar;
- 2). Sebagai pembimbing, yang membantu siswa mengatasi kesulitan dalam proses belajar mengajar;
- 3). Sebagai penyedia lingkungan, yang berupaya menciptakan lingkungan belajar yang menantang bagi siswa agar mereka melakukan kegiatan belajar dengan bersemangat;
- 4). Sebagai model, yang mampu memberikan contoh yang baik kepada peserta didik agar berperilaku sesuai dengan norma yang ada dan berlaku di dunia pendidikan;
- 5). Sebagai motivator, yang turut menyebarkan usaha-usaha pembaruan kepada masyarakat khususnya kepada didik, yaitu siswa;
- 6). Sebagai agen pengembangan kognitif, yang menyebarkan ilmu dan teknologi kepada peserta didik dan masyarakat;
- 7). Sebagai manajer, yang membimbing kelompok siswa dalam kelas sehingga proses belajar mengajar tercapai.

Penjelasan diatas bahwa peran tenaga pendidik sangat penting dalam membimbing peserta didik supaya menjadi peserta didik yang memiliki wawasan luas dan norma-norma yang baik.

c. Pengertian Manajemen Tenaga Pendidik

Usman Menyebutkan dalam bukunya bahwa:

“Manajemen dalam arti luas merupakan sebuah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya organisasi untuk mencapai

²¹ Muhammad Anwar, *Menjadi Guru Profesional.* (Jakarta: Pranadamesia Group, 2018), 2.

suatu tujuan yang efektif dan efisien. Sedangkan manajemen dalam arti sempit merupakan manajemen sekolah, pelaksanaan program sekolah, kepemimpinan kepala sekolah, pengawas/evaluasi, dan sistem informasi sekolah.”²²

Sedangkan dalam buku Aksa bahwa Menurut UU No 20 Tahun 2003 ayat 39 dijelaskan:

“Tenaga pendidik adalah Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Pendidikan adalah tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian masyarakat terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.”²³

Manajemen tenaga pendidikan merupakan kegiatan yang mencakup penetapan norma, standar, prosedur, pengangkatan, pembinaan, penatalaksanaan, kesejahteraan dan pemberhentian tenaga kependidikan sekolah agar dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dalam mencapai tujuan sekolah.²⁴ Dari pendapat pengertian diatas bahwa Manajemen Tenaga Pendidik adalah tenaga pendidik yang bertugas melaksanakan administrasi sekolah melalui perencanaan yang dilakukan, pengorganisasian, yang mencakup penetapan norma, standar, prosedur, pengangkatan, pembinaan dalam proses pelaksanaan program

²² Husaini Usman, *Manajemen, Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 5.

²³ Ermawati, Aksa. *Manajemen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, 20.

²⁴ Ermawati, Aksa. *Manajemen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Paud Islam Makarima Singapur Kartasura Sukoharjo Tahun Pelajaran 2016/2017*. Diss. (IAIN Surakarta, 2017).

sekolah, kepemimpinan kepala sekolah, pengawas/evaluasi, dan sistem informasi sekolah.

d. Tujuan Manajemen Tenaga Pendidik

Tujuan Manajemen Tenaga Pendidik adalah untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Menurut Mostari bahwa:

“Manajemen tenaga pendidik atau manajemen personalia pendidikan bertujuan untuk mendayagunakan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal, namun tetap dalam kondisi yang menyenangkan. Untuk mewujudkan keseragaman perlakuan dan kepastian hukum bagi tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas dan fungsi, wewenang dan tanggungjawabnya sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.”²⁵

Jadi tujuan manajemen tenaga pendidik untuk mendayagunakan tenaga pendidik supaya menghasilkan pekerjaan yang efektif dan efisien dengan itu tetap dalam posisi yang bahagia tanpa tekanan dari pihak manapun. Kegiatan manajemen pendidik supaya proses pembelajaran yang dilakukan berjalan dengan semestinya, kegiatan manajemen ini juga untuk mengukur mutu keahlian guru dalam mengajar. Berikut adalah tujuan manajemen tenaga Pendidik yang dikemukakan oleh Syaefudin dalam Tim Dosen Administrasi Pendidikan beliau menyebutkan²⁶

- a. Dapat mewujudkan sistem sekolah yang mampu mengatasi kelemahan-kelemahan sendiri.

²⁵ Mohamad Mustari, *Manajemen Pendidikan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), 213.

²⁶ Tim Dosen Administrasi pendidikan, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2016), 232.

- b. Secara berkesinambungan menyesuaikan program pendidikan sekolah terhadap kebutuhan peserta didik dan persaingan kehidupan masyarakat secara sehat dan dinamis.
- c. Menyedikan bentuk kepemimpinan maksudnya menyediakan pemimpin yang handal dan dapat menjadi teladan

Dari penjelasan diatas dapat bahwa tujuan manajemen pendidik untuk menjadikan tenaga pendidik sebagai pendidik yang efektif dan efisien demi tujuan yang sudah direncanakan.

e. Fungsi manajemen Tenaga Pendidik

Berdasarkan UU No 20 Tahun 2003 Pasal 39 Departemen Pendidikan Budaya (Depdikbud) bahwa:

“(1)Tenaga Kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. (2) Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.”²⁷

Fungsi manajemen tenaga pendidik sebagai berikut:

- a) Perencanaan atau pengadaan

Perencanaan Manajemen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan menurut Marsyud adalah pengembangan, strategi dan penyusunan tenaga pendidik dan kependidikan Sumber Daya Manusia (SDM) yang komprehensif guna

²⁷ Depdikbud, *Pendidikan Tenaga Kependidikan berdasarkan Kompetensi (PTKBB)*, (Jakarta: Proyek PPIPT Ditjen Dikti Depdikbud, 1983).

memenuhi kebutuhan organisasi di masa depan. Perencanaan SDM merupakan awal dari pelaksanaan fungsi manajemen SDM. Dengan melakukan perencanaan ini, segala fungsi SDM dapat dilaksanakan dengan efektif dan efisien.²⁸

Dalam perencanaan menurut Idris dikenal dua metode, yaitu metode perencanaan tradisional dan metode perencanaan terintegrasi. Metode perencanaan tradisional disebut sebagai perencanaan tenaga kerja semata-mata memperhatikan masalah jumlah tenaga kerja serta jenis dan tingkat keterampilan dalam organisasi. Sedangkan perencanaan terintegrasi tidak lagi berpusat pada masalah pasokan dan permintaan tenaga kerja. Dalam perencanaan terintegrasi segala perencanaan berpusat pada visi strategik, yang kemudian visi tersebut dijadikan standar pencapaian. Pengadaan tenaga pendidik menurut Hasibuan merupakan langkah pertama dan mencerminkan berhasil tidaknya suatu lembaga mencapai tujuannya. Jika tenaga pendidik yang diterima kompeten, maka usaha untuk mewujudkan tujuan relatif mudah. Sebaliknya, apabila tenaga pendidik yang diperoleh kurang memenuhi syarat, sulit bagi lembaga mencapai tujuan.²⁹

Peran dari perencanaan dan pengadaan ini harus perlu adanya perhatian yang benar-benar dan didasarkan dengan analisis pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan yang ada di sekolah.

²⁸ M. Sulthon Masyud, *Modul Pengembangan Profesi Kependidikan Bagi Pengawas Sekolah*, (Jember: FKIP Universitas Jember, 2007), 212.

²⁹ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), 28.

b) Perekrutan dan Seleksi

Pengadaan tenaga pendidik dan kependidikan adalah suatu kegiatan yang dapat memenuhi sebuah kebutuhan tenaga pendidik pada suatu lembaga pendidikan, baik dalam halkualitas maupun kuantitas. Menurut Rahmat “Tujuan dari perekrutan adalah menyediakan calon pegawai yang betul-betul baik dan dapat memenuhi kualifikasi untuk sebuah posisi dan jabatan.”³⁰

Seleksi dalam manajemen tenaga pendidik dimulai dari awal penerimaan tenaga pendidik. Proses lamaran sesuai dengan berkas-berkas dan tahap tes untuk peserta didik. Siagian menjelaskan “Proses dimulai dan proses diakhiri merupakan usaha pengkaitan antara kepentingan calon pegawai dan kepentingan orgnisasi.”³¹

Perlu diketahui adanya seleksi dalam proses perekrutan pendidik karena untuk mngetahui kemampuan dan bidang apa yang dikuasai oleh pendidik serta mengetahui mutu pendidik tersebut dalam mengembangkan pembelajaran.

c) Pengangkatan.

Job analisis dapat dianggap merupakan alat bagi pimpinan dalam memecahkan masalah kemanusiaan. Ini disebabkan analisis jabatan dapat memberikan bantuannya dalam hal, yaitu:

- 1) Dalam penarikan, seleksi dan penempatan pekerja
- 2) Dalam pendidikan

³⁰ Baiquin Rahmat, *Manajemen Pendidik di Madrasah Diniyah Pondok Pesantren Wahid HasyimDepok Sleman*.(Eprints, UNY.20150, 24.

³¹ Sondang Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), 131-132.

- 3) Dalam penilaian jabatan
- 4) Dalam perbaikan syarat-syarat pekerjaan
- 5) Dalam perencanaan organisasi
- 6) Dalam pemindahan dan promosi.

d) Penempatan

Memang benar proses seleksi dan pengenalan yang harus dilaluinya berbeda dari yang dialami oleh para pegawai baru. Perbedaan tersebut disebabkan oleh tersedianya berbagai informasi tentang diri pegawai yang akan mengelola sumber daya manusia sudah tersedia berbagai dokumen tentang pegawai tersebut, seperti surat lamarannya dahulu, riwayat pekerjaan, penilaian atasan atas kemampuannya melaksanakan tugas, program pendidikan dan pelatihan jabatan yang pernah ditempuh, penghasilan sekarang, jumlah tanggungan, masa kerja dan lain sebagainya.³²

e) Pemberian Kompensasi dan kontrak

Yang dimaksud dengan pemberian kompensasi itu memberikan hak berupa uang ataupun tunjangan yang lainnya kepada pegawai. Kontrak merupakan suatu kesepakatan antara dua orang atau lebih untuk tidak melakukan pelanggaran-pelanggaran nyata dan mematuhi perjanjian-perjanjian kontrak.³³

f) Pelatihan

Sikula dapat mengemukakan bahwa “pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang

³² Ermawati Aksa, *Manajemen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan....* 24.

³³ Suarga, *Tugas dan fungsi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan*, Jurnal Idaraah, Vol. III, (UIN Alaudin: Makasar, 2019), 169.

menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.” Dengan demikian, istilah pelatihan ditunjukkan kepada pegawai pelaksanaan dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis.

Berdasarkan pendapat Cormick tersebut bahwa:

“suatu organisasi perlu melibatkan sumber daya (Pegawainya) pada aktivitas pelatihan hanya jika hal itu merupakan keputusan terbaik dari manajer. Pelatihan diharapkan dapat mencapai hasil hasil lain dari pada memodifikasi perilaku pegawai.”³⁴

Pelatihan dan pengembangan adalah suatu cara untuk mengubah potensi orang menuju kemampuan yang dimiliki secara nyata. Menurut Rahmat “Pelatihan adalah suatu proses yang dirancang untuk memperbaiki prestasi kerja yang telah diraih saat ini oleh seorang pegawai sedangkan pengembangan adalah suatu proses merancang dalam rangka pengembangan keterampilan yang diperlukan untuk aktivitas pada masa yang akan datang.”³⁵

g) Penilaian

Menurut Pidarta bahwa sebuah penilaian kinerja dapat dilakukan melalui beberapa hal yaitu penentuan sasaran, penentuan standar kinerja, serta penentuan metode dan pelaksanaan penilaian kinerja tenaga pendidik.³⁶

³⁴ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001), 46.

³⁵ Baiquin Rahmat, *Manajemen Pendidik di Madrasah Diniyah Pondok Pesantren Wahid Hasyim Depok Sleman*, 27-28.

³⁶ Made Pidarta, *Manajemen Pendidikan di Indonesia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), 135

h) Pemberhentian

Menurut Tim Dosen Administrasi Pendidikan universitas pendidikan indonesia bahwa arti dari pemberhentian disini adalah sebuah fungsi operatif terakhir dalam manajemen sumber daya manusia, pemberhentian disini memiliki arti sama dengan separation yang artinya pemisahan atau pemutusan hubungan tenaga kerja dari suatu organisasi.³⁷

Proses manajemen tenaga pendidik sangat diperlukan dalam sebuah lembaga pendidikan untuk itu kepala sekolah harus menganalisis pekerjaan yang dibutuhkan. Proses manajemen tenaga pendidik yang lebih spesifik dilakukan dengan merencanakan SDM, rekrutmen dan seleksi, pengembangan dan penilaian.

3. Pengertian Mutu Pendidika

Mutu adalah Kualitas pencapaian yang sangat penting, mutu juga disebut ukuran baik buruknya suatu benda yang mempunyai karakteristik. Mutu dalam pendidikan secara sederhana dapat dilihat dari perolehan nilai atau angka yang dicapai seperti ditunjukkan dalam hasil-hasil ulangan dan ujian. Sekolah dianggap bermutu apabila para siswanya sebagian besar atau seluruhnya, memperoleh nilai atau angka yang tinggi, sehingga berpeluang melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Persepsi tersebut tidak keliru apabila nilai atau angka tersebut diakui sebagai representasi dari totalitas hasil belajar, yang dapat dipercaya menggambarkan derajat perubahan tingkah laku atau

³⁷ Baiquin Rahmat, *Manajemen Pendidik di Madrasah Diniyah Pondok Pesantren Wahid HasyimDepok Sleman*, 29.

penguasaan kemampuan yang menyangkut aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik. Dalam pendidikan mutu produk.³⁸

Secara umum mutu (kualitas) adalah gambaran dan karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang ditentukan atau tersirat.³⁹

Menurut Rusman, dalam konteks pendidikan pengertian mutu dalam hal ini mengacu pada proses pendidikan dan hasil pendidikan. Dalam proses pendidikan yang bermutu terlibat berbagai input seperti bahan ajar (kognitif, afektif dan psikomotorik), metodologi, sarana prasarana dan sumber daya lainnya. Sedangkan mutu dalam konteks hasil pendidikan mengacu pada prestasi kebaikan yang dicapai oleh sekolah pada setiap kurun waktu tertentu.⁴⁰ Ace Suryadi dan H.A.R Tilaar (1995, hal. 108) menjelaskan bahwa mutu pendidikan adalah merupakan kemampuan sistem pendidikan yang diarahkan secara efektif untuk meningkatkan nilai tambah faktor input agar menghasilkan out put yang setinggi-tingginya.⁴¹ Sedangkan menurut Sudarwan Danim, mutu pendidikan mengacu pada masukan, proses, luaran, dan dampaknya. Mutu masukan dapat dilihat dari beberapa sisi. Pertama, kondisi baik atau tidaknya masukan sumber daya manusia, seperti kepala sekolah, guru, staf tata usaha, dan siswa. Kedua, memenuhi atau tidaknya kriteria masukan material berupa alat peraga, buku-buku, kurikulum, prasarana, sarana sekolah, dan lain-

³⁸ Tim Dosen Administrasi pendidikan, *Manajemen Pendidikan*, 19.

³⁹ Depdiknas, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2000).

⁴⁰ Rusman, *Manajemen Kurikulum*, (Jakarta: Rajawali, 2009), 64.

⁴¹ Ace Suryadi dan H.A.R Tilaar, *Analisis Kebijakan Pendidikan Suatu Pengantar*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 1995), 108

lain. Ketiga, memenuhi atau tidaknya kriteria masukan yang perangkat lunak, seperti peraturan, struktur organisasi, dan deskripsi kerja. Keempat, mutu masukan yang bersifat harapan dan kebutuhan, seperti visi, motivasi, ketekunan, dan cita-cita.⁴²

Mutu berarti proses pemberian pelajaran untuk menjadikan peserta didik yang berkualitas dengan cara membimbing dari tidak tahu menjadi tahu, dari tidak bisa menjadi bisa, dari yang tidak mampu menjadi mampu. Guru dapat menanamkan akhlak yang baik untuk peserta didik seperti halnya akhlak suri tauladan kita yaitu Rasulullah Saw. Masih banyak pendapat para ahli tentang mutu pendidikan karena mutu ini kategori yang sangat penting demi terciptanya pendidikan yang berkualitas.

a. Prinsip Mutu Pendidikan

Setiap lembaga pendidikan harus berpegang dalam menerapkan mutu melalui program-program yang sudah dirancang. Ada beberapa para ahli menjelaskan tentang prinsip Mutu berikut Menurut Sukmadinata, mengidentifikasi prinsip-prinsip mutu:

a) Fokus pada kostumer

Kunci keberhasilan budaya mutu terpadu adanya suatu hubungan efektif, baik secara internal maupun secara eksternal, antara pelanggan dengan *supplier*. Semua jaringan dan komunikasi vertikal maupun horizontal perlu dioptimalkan untuk membentuk iklim kondusif terciptanya

⁴² Sudarwan Danim, *Visi Baru Manajemen Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007),

budaya komunikasi dengan memanfaatkan semua media secara multi arah secara harmonis setiap saat diperlukan untuk mengimplementasikan manajemen terpadu dalam bidang pendidikan. Kepuasan pelanggan merupakan faktor penting dalam manajemen terpadu. Kepuasan adalah perasaan senang atau kecewa seorang yang berasal dari perbandingan antara kesan terhadap kinerja.

b) Peningkatan proses (*Process Improvement*)

Peningkatan kualitas pada proses menunjuk pada peningkatan terus menerus (kontinyu) yang dibangun atas dasar pekerjaan yang akan menghasilkan serangkaian tahapan interelasi dan aktivitas yang pada akhirnya akan menghasilkan output (keluaran). Suatu proses dapat didefinisikan sebagai integrasi yang berurutan pada orang, benda, metode dan mesin dalam suatu lingkungan untuk menghasilkan nilai output tambahan untuk pelanggan.

c) Keterlibatan menyeluruh

Semua orang di lembaga pendidikan harus terlibat secara menyeluruh dalam transformasi mutu. Manajemen harus komitmen dan memperhatikan mutu. Transformasi mutu harus dimulai dengan mengadopsi paradigma baru pendidikan, yaitu bahwa kualitas pendidikan bergantung pada banyaknya orang yang tersedia. Pelibatan semua komponen pendidikan dimulai pemimpin yang aktif dari pemimpin (kepala sekolah) sampai para guru dan tenaga kependidikan. Mereka harus dilibatkan untuk mencapai keuntungan kompetitif di lingkungan pengguna yang luas. Guru dan tenaga kependidikan pada semua level

diberdayakan untuk meningkatkan kualitas lulusan secara bersama-sama di struktur kerja baru dan fleksibel untuk memecahkan masalah, meningkatkan proses pendidikan, dan memuaskan pengguna.

d) Pengukuran

Pandangan lama memahami bahwa mutu pendidikan harus diukur dari skor prestasi belajar. Dalam pendekatan baru tenaga profesional pendidikan harus belajar mengukur mutu pendidikan dan kemampuan kinerja lulusan berdasarkan tuntutan pengguna. Para profesional harus memiliki kemampuan teknik-teknik pengumpulan dan teknik analisis data, bukan saja data kemampuan lulusan, melainkan juga semua data yang terkait dengan kegiatan-kegiatan penunjang pelaksanaan pendidikan.

e) Pendidikan sebagai sistem

Hendaknya peningkatan mutu pendidikan berdasarkan konsep dan pemahaman pendidikan sebagai sistem. Pendidikan sebagai sistem memiliki sejumlah komponen, seperti siswa, guru, kurikulum, sarana-prasarana, media, sumber belajar, orang tua, dan lingkungan. Semua komponen tersebut terjalin hubungan yang berkesinambungan dan terpadu dalam pelaksanaan sistem.

f) Perbaikan berkelanjutan

Sukmadinata mengemukakan dalam bukunya bahwa Filsafat lama dikenal prinsip “Jika sudah rusak, baru diperbaiki”. Sedangkan dalam filsafat mutu menganut prinsip bahwa tiap proses perlu diperbaiki dan tidak ada

proses yang sempurna perlu selalu diperbaiki dan disempurnakan.⁴³

b. Tujuan Mutu Pendidikan

Tujuan mutu Pendidikan untuk memberikan kepuasan bagi peserta didik dengan menghasilkan lulusan terbaik dan bisa melanjutkan ke jenjang berikutnya maupun terjun ke dunia perindustrian. Sehingga menghasilkan peserta didik yang berkualitas dan lembaga pendidikan tersebut dapat dipandang baik bagi masyarakat sekitar. Adapun Tujuan dari mutu pendidikan menurut Leba adalah:⁴⁴

- 1) Untuk memberikan kepuasan kepada masyarakat atau pelanggan.
- 2) Agar tiap orang dalam organisasi sekolah mendapat respek dan dianggap aset organisasi sekolah yang bernilai.
- 3) Untuk meningkatkan manajemen yang berdasarkan fakta, sekolah favorite berlandaskan pada fakta.
- 4) Untuk melakukan perbaikan serta berkesinambungan. Supaya sekolah dapat sukses diperlukan perencanaan dengan proses yang sistematis.

c. Mutu Lulusan

Berbagai pendapat yang dikemukakan oleh para ahli tentang mutu . mutu menurut *Nomi Pfeffer dan Anna Coote* bahwa “Mutu merupakan konsep licin”. Mutu mengimplikasikan pada hal-hal yang berbeda pada masing-

⁴³ Nana Syaodih Sukmadinata dkk, *Pengendalian Mutu Pendidikan Sekolah Menengah: Konsep, Prinsip, dan Instrumen*. (Bandung: Refika Aditama, 2006), 12-13.

⁴⁴ Umu Tagela Ibi Leba dan Sumarjono Padmomartono, *Profesi Pendidikan*, (Yogyakarta: Ombak Dua, 2014), 162.

masing orang. Perlu diketahui bahwa setiap orang setuju terhadap peningkatan mutu pendidikan.⁴⁵

Mutu lulusan pendidikan dapat dilihat dari standar nasional pendidikan Indonesia yaitu salah satunya standar kompetensi lulusan sebagaimana dijelaskan dalam PP nomor 13 Tahun 2015 tentang perubahan PP nomor 19 tahun 2005 tentang standar nasional pendidikan, kemudian diatur dalam peraturan menteri pendidikan dan kebudayaan (kemendikbud) no 54 tahun 2013 tentang standar kompetensi lulusan dasar dan menengah, untuk itu dapat dikembangkan agar memenuhi tuntutan kebutuhan kompetensi pada abad ke-21 dengan persaingan global, dan kebutuhan lokal serta nasional.⁴⁶

Sumadinata Menjelaskan bahwa:

“mutu pendidikan tertuju pada mutu lulusan. Untuk dapat menghasilkan lulusan yang bermutu maka proses pendidikan harus bermutu. Proses pendidikan yang bermutu adalah suatu bentuk dukungan yang bermutu dari berbagai aspek pendidikan. Termasuk didalamnya adanya dukungan personalia, seperti administrator, guru, konselor, tata usaha yang bermutu dan profesional, sarana dan prasarana pendidikan, fasilitas, media, serta sumber belajar yang memadai, baik mutu maupun jumlahnya, manajemen yang tepat, serta lingkungan yang mendukung.”⁴⁷

Mutu mempunyai arti yaitu sebagai keunggulan suatu produk (hasil kerja/ upaya) baik berupa barang ataupun jasa.

⁴⁵ Edward Sallis, *Total Quality Management In Education* (Jogjakarta: IRCiSoD, 2006), 50.

⁴⁶ Ridwan Abdullah Sani, dkk, *Penjaminan Mutu Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), 39.

⁴⁷ Donni Juni Priansa, *Kinerja Dan Profesionalisme Guru*, 55.

Mutu memiliki arti yang beragam sesuai barang yang digunakan oleh orang. *Gaspersz* menyebutkan bahwa mutu memiliki banyak versi arti, arti konvensional mendefinisikan karakteristik langsung dari suatu produk sedangkan definisi modern menjelaskan bahwa mutu adalah segala sesuatu yang mampu memenuhi keinginan atau kebutuhan pelanggan.⁴⁸

Mulyasa menjelaskan bahwa :

“Mutu lulusan sama dengan Output pendidikan yang memiliki berbagai arti, output disini memiliki arti kinerja sekolah. Oleh karena itu Kinerja Sekolah merupakan suatu prestasi sekolah yang dihasilkan dari proses/ perilaku sekolah. Kinerja sekolah dapat diukur dari kualitasnya, efektifitasnya, produktivitasnya, efesisiensinya, inovasinya, kualitas kehidupan kinerjanya, dan moral kerjanya khusus yang berkaitan dengan mutu output sekolah, dapat dijelaskan bahwa output sekolah dikatakan berkualitas atau bermutu. tinggi jika prestasi sekolah khususnya prestasi siswa, menunjukkan pencapaian yang tinggi dalam: Prestasi akademik, berupa nilai umum, nilai ujian akhir, karya ilmiah, lomba-lomba akademik, dan prestasi non prestasi nonakademik, seperti misalnya IMTAQ, kejujuran, kesopanan, olaharaga, kesenian, ketrampilan, kejuruan dan kegiatan-kegiatan ekstrakurikuler lainnya. Mutu sekolah dipengaruhi oleh banyak tahapan kegiatan yang saling berhubungan (proses) seperti misalnya perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan.”⁴⁹

Beberapa penelitian mutu pendidikan dasar menunjuk mutu atau kualitas keluaranya, dengan menyandarkan pada nilai ujian akhir, sebagai kriteria kualitasnya sebagaimana juga dikatakan

⁴⁸ Nur Zarin, *Gerakan Menata Mutu Pendidikan* (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media,2011), 54.

⁴⁹ Mulyasa, *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013), 158.

oleh Sapari bahwa mutu pendidikan dasar dilihat dari angka kelulusan. Dengan merujuk pada uraian tersebut, maka dapat diketahui bahwa angka kelulusan atau nilai ujian akhir kelulusan suatu lembaga pendidikan menunjukkan mutu kualitas dari lembaga pendidikan tersebut.⁵⁰

Standar Mutu lulusan adalah program pemerintah untuk menciptakan tujuan pendidikan yang tertuang pada pembukaan UUD 1945 yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa. Standar Nasional Pendidikan di Indonesia mempunyai 8 standar yaitu standar kompetensi lulusan, standar isi, standar proses, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan serta yang terakhir standar penilaian pendidikan. Itulah 8 standar yang harus diterapkan dalam lembaga pendidikan jika ingin dikatakan berkualitas. Standar kompetensi lulusan pendidikan dasar dan menengah dan pendidikan nonformal dikembangkan oleh BNSP dan ditetapkan dengan peraturan menteri, sedangkan standar kompetensi lulusan perguruan tinggi ditetapkan oleh masing-masing perguruan tinggi.⁵¹

Dalam peraturan pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, bab X pasal 72 ayat 1 peserta didik dinyatakan lulus dari satuan pendidikan dasar dan menengah setelah dengan menyelesaikan seluruh pembelajaran apabila :

⁵⁰ Nurhaidah, "Pengembangan Kompetensi Guru Dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia Yang Berkualitas Di Sekolah Dasar", *Pesona Dasar*, 3 (Oktober, 2014) 17.

⁵¹ Dedi Mulyasana, *Pendidikan Mutu Dan Berdaya Saing* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011), 156.

- a) Memperoleh nilai minimal baik pada penilaian akhir untuk seluruh mata pelajaran, kelompok mata pelajaran agama dan akhlak mulia, kelompok mata pelajaran kewarganegaraan dan kepribadian, kelompok mata pelajaran estetika, dan kelompok mata pelajaran jasmani, olahraga dan kesehatan.
- b) Lulus ujian sekolah/ madrasah untuk kelompok mata pelajaran ilmu pengetahuan atau teknologi
- c) Lulus ujian Nasional. Memperbaiki diri sebagai pendidik merupakan alternatif untuk menyongsong uji sertifikasi guru sebagai kinerja yang diakui pemerintah secara penuh sebagai tenaga profesional.

Sedangkan untuk Standar kelulusan Dalam UU Sisdiknas bab V tentang Standar Kompetensi kelulusan pasal 25 di jelaskan:

- a) Standar kompetensi lulusan digunakan sebagai pedoman penilaian dalam penentuan kelulusan peserta didik dari satuan pendidikan.
- b) Standar kompetensi lulusan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi kompetensi untuk seluruh mata pelajaran atau kelompok mata pelajaran dan mata kuliah.
- c) Kompetensi lulusan untuk mata pelajaran bahasa menekankan pada kemampuan membaca dan menulis yang sesuai dengan jenjang pendidikan.
- d) Kompetensi lulusan sebagaimana dimaksud pada ayat 1 dan 2 mencakup sikap, pengetahuan, dan ketrampilan.⁵²

Selain itu untuk mengetahui kesesuaian dan pencapaian standar kompetensi lulusan perlu adanya monitoring dan evaluasi

⁵² Naffisah Aini Triaji, *Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru dalam meningkatkan Mutu Lulusan*, Skripsi, (IAIN: Ponorogo, 2020), 68.

disatuan pendidikan, evaluasi dilakukan terhadap kesesuaian sumber daya dan proses pembelajaran yang dilakukan pada satuan pendidikan.⁵³

berikut peraturan menteri pendidikan dan kebudayaan nomor 54 tahun 2013 tentang standar kompetensi lulusan pendidikan dasar dan menengah yang menjelaskan tentang standar kelulusan bagi sekolah menengah kejuruan yang sudah diatur. Standar itu harus diikuti oleh setiap lembaga pendidikan supaya menghasilkan output pendidikan yang berkualitas.

Tabel 2.1

Tentang kriteria lulusan SMA/MA/SMK/MAK/SMALB/Paket C memiliki sikap, pengetahuan, dan keterampilan sebagai beriku

SMA/MA/SMK/MAK/SMALB/Paket C	
Dimensi	Kualifikasi Kemampuan
Sikap	Memiliki Perilaku yang mencerminkan sikap orang beriman, berakhlak mulia, berilmu, percaya diri, dan bertanggungjawab dalam berinteraksi secara efektif dengan lingkungan sosial dan alam serta dalam menempatkan diri sebagai cerminan bangsa dalam pergaulan dunia.
Pengetahuan	Memiliki pengetahuan faktual, konseptual, prosedural, dan metakognitif dalam ilmu pengetahuan, teknologi, seni, dan budaya dengan wawasan kemanusiaan, kebangsaan, kenegaraan, dan peradaban terkait penyebab serta dampak fenomena dan kejadian.
Keterampilan	Memiliki kemampuan pikir dan tindak yang efektif

⁵³ Ridwan Abdullah Sani, dkk, *Penjaminan Mutu Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), 40.

	<p>dan kreatif dalam ranah abstrak dan konkret sebagai pengembangan dari yang dipelajari di sekolah secara mandiri.</p>
--	---

Tabel diatas merupakan salinan sesuai aslinya oleh Muslih kepala biro hukum dan organisasi kementerian pendidikan dan kebudayaan peraturan menteri pendidikan dan kebudayaan nomor 54 tahun 2013 tentang standar kompetensi lulusan pendidikan dasar dan menengah. Untuk standar kompetensi lulusan (SKL) pada tingkat MA/SMK/MA/SMA

B. Kerangka Berfikir

Sekolah merupakan tempat untuk mendapatkan wawasan dan pengetahuan, oleh karena itu lembaga formal yang sudah disahkan oleh pemerintah bahwa setiap anak wajib untuk melaksanakan sekolah selama 9 tahun. Bukan hanya untuk mencari wawasan dan pengetahuan sekolah itu untuk bakal investasi pemerintah dimasa depan.

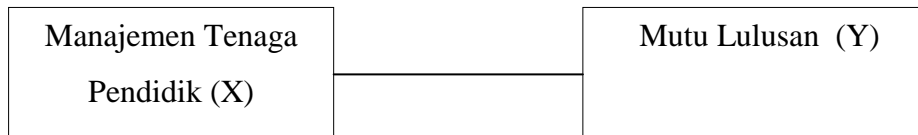
Ada dua hal yang perlu diperhatikan untuk menjaga agar sekolah tetap mempunyai daya nilai tinggi di masyarakat yaitu Tenaga Pendidik dan mutu lulusan. Dalam Tenaga pendidik yang paling utama dilihat adalah dari manajemennya karena dapat dikatakan kualitas dan kuantitas dapat dilihat dari kinerja tenaga pendidik, sedangkan mutu lulusan dapat diukur dari Standar kompetensi lulusan. Sehingga dengan hal tersebut masyarakat dapat beranggapan

bahwa manajemen tenaga pendidik yang baik akan menghasilkan lulusan yang sesuai dengan standar nasional pendidikan dan jika manajemen tenaga pendidik tidak baik ataupun tidak teratur maka akan menghasilkan lulusan yang kurang dari standar nasional pendidikan.

Untuk itu peneliti melakukan penelitian berdasarkan variabel X yaitu Manajemen Tenaga Pendidik yang mencakup perencanaan sekolah dalam perekrutan tenaga pendidik, proses rekrutmen dan penempatan, proses pengembangan dan pelatihan, pemberian kompensasi, proses penilaian dan pemberhentian tenaga pendidik. Sedangkan untuk divarabel Y yaitu mutu lulusan kelas XII yang mencakup nilai ujian dan bisa dilihat dari raport, berdasarkan sikap, pengetahuan dan keterampilan. Dalam penelitian ini peneliti akan membuat kerangka berfikir untuk memudahkan peneliti mencari solusi jawaban.

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tantangan bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting. Maka kerangka teoritik dalam penelitian dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

Gambar 2.2
Kerangka Pemikiran



Keterangan:

1. Variabel dependen, yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain.
Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Peningkatan mutu lulusan (Y).
2. Variabel independen, yaitu variabel yang mempengaruhi variabel yang lain. Variabel independen dalam penelitian ini, Manajemen Tenaga Pendidik (X).

Berdasarkan kerangka pemikiran penelitian ini bertujuan untuk memfokuskan dan mengetahui pada pembahasan apakah ada pengaruh manajemen tenaga pendidik terhadap peningkatan mutu lulusan kelas XII di SMK Bani Ismail Taktakan.

C. Penelitian terdahulu

Pada bagian ini penulis akan memaparkan tentang kajian pustaka yang akan digunakan dalam penulisan proposal ini. Kajian pustaka sangatlah penting dalam bagian proposal. Penulisan karya ilmiah perlu dukungan oleh teori-teori lain, oleh karena itu berikut penelitian ilmiah terdahulu tentang yang menjadi pendukung sebagai berikut:

Muh. Ridwan 2018 dengan judul Pengaruh Manajemen Tenaga Pendidik Terhadap Prestasi Belajar Peserta Didik di Madrasah

Tsanawiyah GUPPI Kalupang Kab Energeg. Peneliti menjelaskan hasil penelitiannya bahwa manajemen tenaga pendidik berpengaruh sedang melalui responden dengan total 75% sedangkan untuk prestasi belajar 80% serta mempunyai pengaruh yang signifikan. Oleh karena itu pengaruh manajemen pendidik sangatlah ada dalam peningkatan prestasi peserta didik. Sedangkan penelitian yang dilakukan penulis lebih ke pengaruh manajemen tenaga pendidik terhadap mutu lulusan.

Ramadhanti 2019 dengan judul penelitiannya Manajemen Tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan di yayasan perguruan utama medan. Peneliti menjelaskan hasil temuannya bahwa perencanaan kepala sekolah terhadap pengrekrutan pendidik harus dengan kualitas keahlian masing-masing tenaga pendidik dan ada faktor penghambat dalam mutu pendidikan yang diteliti oleh peneliti salah satunya kurangnya kesadaran guru dalam pelatihan, dan kurangnya disiplin dalam menjalankan tugas. Sedangkan penulis meneliti lebih kepada pengaruh manajemen tenaga pendidik terhadap mutu lulusan.

Windi Apriliani 2017 dengan judul Pengaruh manajemen pembiayaan pendidikan terhadap peningkatan mutu lulusan kelas IX di SMP Islam Raudhatul Hikmah Pamulang. Peneliti menjelaskan hasil temuannya terdapat pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan mutu lulusan kelas IX dengan 47.5% dipengaruhi oleh faktor pembiayaan dan 52.7% oleh faktor lain. Sedangkan penulis meneliti lebih ke manajemen tenaga pendidik terhadap peningkatan mutu lulusan.

Naffisah Aini Triaji manajemen pengembangan kompetensi tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu lulusan (studi kasus di

smp negeri 4 ponorogo) institut agama islam negeri ponorogo november 2020. Dalam skripsinya lebih fokus ke pengembangan kompetensi tenaga pendidik. Sedangkan penulis lebih peningkatan mutu lulusan kelas XII. Hasil yang ditemukan bahwa untuk pengembangan tenaga pendidik tentu sesuai program pemerintah melalui workshop, seminar, dan outbon. Dari hasil yang dilakukan peneliti untuk meningkatkan mutu lulusan dilakukan menggunakan angket. Kepala sekolah selalu melakukan pertemuan rutin untuk membahas kinerja dan melakukan diskusi setiap seminggu dalam sebulan.

Dari penemuan-penemuan peneliti diatas penulis teraik ingin meneliti tentang Pengaruh Manajemen Tenaga pendidik terhadap peningkatan Mutu Lulusan Kelas XII di SMK Bani Ismail. Dibandingkan dengan penelitian pertama lebih memfokuskan ke prestasi belajar siswa, yang kedua lebih ke manajemen pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan, dan penelitian yang ketiga menjelaskan mutu pembiayaan terhadap kelulusan siswa SMP dengan penulis lebih Fokus ke pengaruh tenaga pendidik terhadap mutu lulusan kelas XII SMK.

D. Hipotesis Statistik

Hipotesis adalah suatu jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Menurut Riduwan hipotesis adalah jawaban dan dugaan sementara yang harus diuji lagi kebenarannya, dugaan sementara itu akan diuji melalui data yang dikumpulkan.⁵⁴ adapun hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut

⁵⁴ Riduwan, *Dasar-Dasar Statiska*, (Bandung: Alfabeta, 2013), 163.

$H_0 : \rho \neq 0$ Terdapat pengaruh signifikan Manajemen Tenaga Pendidik terhadap Peningkatan Mutu Kelulusan siswa kelas XII

$H_0 : \rho = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan Manajemen Pendidik terhadap Peningkatan Mutu Kelulusan siswa kelas XII