

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK DALAM  
MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI MADRASAH ALIYAH (MA)  
AL IMAM GRUJUGAN LOR BONDOWOSO**

Luluk Ahman Suro <sup>1</sup>, Aprillia Fentika DGA <sup>2</sup>  
<sup>1,2</sup> Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Utsmani Bondowoso  
[luluk140102@gmail.com](mailto:luluk140102@gmail.com), [dewigita205@gmail.com](mailto:dewigita205@gmail.com)

Diterima 07-02-2023

Disetujui : 01-03-2022

Diterbitkan : 28-04-2023

**Abstrak:** Jurnal ini bertujuan untuk menganalisis implementasi manajemen tenaga pendidik di Madrasah Aliyah (MA) Al Imam Grujugan Lor Bondowoso, khususnya terkait bagaimana perencanaan, implementasi dan pengembangan kompetensi tenaga pendidik. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian kualitatif, dengan jenis pendekatan dekskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan observasi, wawancara dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Aliyah Al Imam dilakukan dengan pelaksanaan perekrutan tenaga pendidik yang sesuai dalam bidang yang dibutuhkan, menyusun struktur pekerjaan sesuai dengan potensi dan latar belakang pendidikan tenaga pendidik, membagi tugas dan tanggung jawab sesuai dengan kemampuan para guru untuk mencapai tujuan sekolah. Selain itu proses implementasi manajemen tenaga pendidik diwujudkan dalam pengembangan kompetensi yang dilakukan dengan memberikan pelatihan dan pengembangan kepada tenaga pendidik dengan tujuan peningkatan kompetensi tenaga pendidik yang dilakukan secara bergantian.

**Kata Kunci:** Manajemen, Tenaga Pendidik, Mutu Pendidikan

*Abstract:* This journal aims to analyze the implementation of management of teaching staff at Madrasah Aliyah (MA) Al Imam Grujugan Lor Bondowoso, especially regarding how to plan, implement and develop the competence of teaching staff. The research method used in this research is a qualitative research method, with a descriptive approach. The data collection techniques used were observation, interviews and documentation. Meanwhile, data analysis techniques use source triangulation and technical triangulation. The results of the research show that the implementation of teaching staff in improving the quality of education at Madrasah Aliyah Al Imam is carried out by recruiting appropriate teaching staff in the required fields, arranging work structures according to the potential and educational background of teaching staff, dividing tasks and responsibilities according to ability teachers to achieve school goals. Apart from that, the implementation process of

*teaching staff management is realized in competency development which is carried out by providing training and development to teaching staff with the aim of increasing the competency of teaching staff which is carried out in turn.*

**Keywords:** Management, Educators, Education Quality

## **PENDAHULUAN**

Dalam proses pendidikan, salah satu sumber daya yang mempunyai peran penting dalam proses manajemen adalah sumber daya manusia atau personalia. Contoh sumber daya manusia atau personalia di sekolah yang memiliki peran sebagai pengajar dan pendidik yaitu tenaga pendidik. Tenaga pendidik menjadi salah satu komponen penting dalam bidang pendidikan dan pembelajaran, tenaga pendidik adalah orang yang menggerakkan semua program yang direncanakan oleh sekolah (Tim Dosen dkk, 2011). Dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 2 ayat 1 menjelaskan bahwa guru mempunyai kedudukan sebagai pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal.

Keberadaan tenaga pendidik menjadi sangat penting dalam upaya pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia sehingga harus dilakukan secara tepat. Pengelolaannya bukan hanya sekedar pengadaan sumber daya manusia, melainkan harus dengan fungsi-fungsi manajemen, mulai dari perencanaan yang matang, pelaksanaan dan evaluasi agar tugas dan tanggung jawab tenaga pendidik searah dengan tujuan pendidikan yang ditetapkan. Oleh karena itu, tidak dapat dipungkiri bahwa hal yang penting dalam mewujudkan pendidikan yang bermutu salah satunya adalah keberadaan tenaga pendidik yang bermutu pula, yaitu tenaga pendidik yang profesional, karena dengan keberadaan tenaga pendidik yang profesional menjadi syarat hadirnya sistem pendidikan yang berkualitas (Novia Maysum, 2021). Untuk mewujudkan tenaga pendidik yang profesional dan memiliki kompetensi maka perlu adanya manajemen yang baik dari kepala sekolah, dimana manajemen merupakan bagian yang sangat penting dalam bidang pendidikan.

Manajemen didefinisikan sebagai suatu kegiatan atau rangkaian kegiatan yang berupa proses pengelolaan usaha kerjasama sekelompok manusia yang tergabung dalam organisasi pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan sebelumnya secara efektif dan efisien (Mohamad Mustari, 2014).

Manajemen tenaga pendidik merupakan solusi terhadap penyediaan tenaga pendidik yang berkualitas dan bertanggung jawab sesuai dengan kebutuhan sekolah. Dalam manajemen tenaga pendidik harus ada pembagian tanggung jawab yang jelas agar tenaga pendidik dapat menjalankan tugas yang telah diberikan dengan baik sehingga program yang telah ditetapkan dapat berjalan sesuai dengan tujuan pendidikan. Dengan adanya manajemen tenaga pendidik yang baik dapat memastikan bahwa semua proses operasional tenaga pendidik dapat berjalan secara optimal, manajemen yang baik juga mencakup komunikasi yang efektif antar guru, siswa dan orang tua yang dapat meningkatkan keterlibatan dan dukungan dalam proses pembelajaran. Dengan demikian, manajemen tenaga pendidik yang baik tidak hanya meningkatkan kinerja individual tenaga pendidik tetapi juga berkontribusi signifikan terhadap keseluruhan mutu pendidikan di suatu lembaga (Linda Ramadhanti, 2019).

Manajemen tenaga pendidik perlu diterapkan di sebuah lembaga pendidikan untuk memastikan bahwa sumber daya yang ada dapat digunakan secara efektif dan efisien. Seperti halnya di Madsarah Aliyah Al Imam, Madrasah Aliyah Al Imam merupakan madsarah berbasis pesantren yang berada di naungan Pondok Pesantren Al Imam yang terletak di Grujungan Lor Kabupaten Bondowoso. Dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan, Madrasah Aliyah Al Imam menerapkan manajemen tenaga pendidik mengingat pengelolaan tenaga pendidik merupakan hal yang sangat penting untuk diterapkan dalam setiap lembaga pendidikan. Namun, di Madrasah Aliyah Al Imam pelaksanaan manajemen tenaga pendidik masih kurang terlaksana dengan baik. Hal ini dibuktikan dengan adanya keterbatasan jumlah tenaga pendidik yang mengakibatkan beberapa tenaga pendidik menjalankan tugas tidak sesuai dengan bidang keahlian dan pengalamannya di dunia pendidikan. Selain itu, sulitnya mencari tenaga pendidik yang diharapkan tetap masih menjadi satu kendala tersendiri

dalam profesionalisme tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Al Imam. Hal ini menyebabkan kualitas pendidik yang ada di Madrasah Aliyah Al Imam menjadi kurang baik dan kurang disiplin dalam menjalankan tugasnya sehingga hasil yang diperoleh tidak sesuai dengan tujuan sekolah.

Terkait problematika tersebut, kepala sekolah Madrasah Aliyah Al Imam sebagai manajer pendidikan perlu melakukan perencanaan, pelaksanaan, pengorganisasian dan mengembangkan kemampuan yang dimiliki tenaga pendidik dalam rangka peningkatan kualitas dan efektivitas sekolah dalam mengelola aspek-aspek yang berhubungan dengan pengelolaan tenaga pendidik. Oleh sebab itu, manajemen tenaga pendidik ini sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik sehingga dengan ketercapaian tersebut dapat meningkatkan kualitas madrasah.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik untuk meneliti terkait implementasi manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan yang ada di Madrasah Aliyah Al Imam. Mengingat manajemen tenaga pendidik merupakan salah satu unsur dalam meningkatkan mutu pendidikan di sebuah lembaga. Dengan ini, penulis melakukan penelitian dengan judul “Implementasi Manajemen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Aliyah Al- Imam Grujugan Lor Bondowoso”

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kualitatif dengan jenis pendekatan dekskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisis yang digunakan pada penelitian ini yaitu reduksi data, pengajian data dan verifikasi (kesimpulan). Sedangkan teknik analisis data menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi teknik.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **1. Manajemen Tenaga Pendidik**

Manajemen tenaga pendidik merupakan suatu hal yang sangat penting dalam dunia pendidikan. Hal ini dikarenakan dengan adanya manajemen tenaga pendidik yang baik dapat meningkatkan kualitas pendidikan yang diberikan kepada peserta didik. Manajemen tenaga pendidik memiliki tujuan utama yaitu memastikan bahwa tenaga pendidik yang ada memiliki kompetensi yang sesuai, termotivasi dan mampu memberikan kualitas pendidikan yang optimal kepada peserta didik. Manajemen tenaga pendidik ini apabila dilaksanakan secara efektif dapat meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran sehingga dapat mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Manajemen tenaga pendidik yang baik akan mampu memaksimalkan potensi dari tenaga pendidik, sehingga kualitas pembelajaran dapat meningkat (Muhammad Torik dkk, 2023). Oleh karena itu, manajemen tenaga pendidik perlu diterapkan di setiap lembaga pendidikan untuk memastikan bahwa sumber daya yang ada dapat digunakan secara efektif dan efisien. Seperti halnya di Madrasah Aliyah Al Imam Grujungan Lor yang menerapkan manajemen tenaga pendidik, mengingat pengelolaan tenaga pendidik merupakan hal yang sangat penting untuk diterapkan dalam setiap lembaga pendidikan.

Dalam proses manajemen tenaga pendidik perlu diterapkan fungsi-fungsi pokok manajemen pada umumnya, yaitu berbagai tugas atau kegiatan manajemen yang menjalankan tugasnya masing-masing dan saling menunjang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya seorang tenaga pendidik harus memiliki kompetensi dan kualitas yang disyaratkan baik dari kebutuhan masyarakat maupun oleh peraturan pemerintah. Dengan adanya fungsi-fungsi manajemen, pengorganisasian sumber daya manusia dan kegiatan manajemen dapat berjalan secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, untuk mendapatkan tenaga pendidik yang berpotensi dan berkualitas maka diperlukan adanya perencanaan, rekrutmen dan seleksi yang tepat dan benar.

Lembaga pendidikan harus merekrut dan menyeleksi tenaga pendidik dengan sebaik mungkin serta tenaga pendidik yang memiliki kualitas dan ahli dalam bidangnya agar dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan. Seorang tenaga

pendidik harus mampu menguasai ilmu pengetahuan, kreatif dan memiliki komitmen dalam pengembangan ilmu pengetahuan. Tenaga pendidik dituntut bukan hanya sekedar mengajar saja, melainkan memberikan suatu proses bimbingan, motivasi, suritauladan yang baik dan mampu mengoptimalkan potensi peserta didik untuk diasah dan menjadi bernilai (Zamilul Mas'ad, 2022). Dengan demikian tenaga pendidik memiliki kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar, menengah dan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan perundang-undangan. (Feti Iin Parlina dkk, 2022).

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa proses manajemen tenaga pendidik merupakan suatu hal yang sangat penting dalam dunia pendidikan. Hal ini dikarenakan dengan adanya manajemen tenaga pendidik yang baik dapat meningkatkan kualitas pendidikan yang diberikan kepada peserta didik. Manajemen tenaga pendidik memiliki tujuan utama yaitu memastikan bahwa tenaga pendidik yang ada memiliki kompetensi yang sesuai, termotivasi dan mampu memberikan kualitas pendidikan yang optimal kepada peserta didik. Manajemen tenaga pendidik ini apabila dilaksanakan secara efektif dapat meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran sehingga dapat mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Manajemen tenaga pendidik yang baik akan mampu memaksimalkan potensi dari tenaga pendidik, sehingga kualitas pembelajaran dapat meningkat (Muhammad Torik dkk, 2023).

Dalam implementasi manajemen tenaga pendidik yang dilaksanakan di Madrasah Aliyah Al Imam terdapat beberapa kegiatan yang meliputi:

#### **A. Perencanaan tenaga pendidik**

Perencanaan pada dasarnya menentukan kegiatan yang dilakukan untuk mengatur berbagai sumber daya agar hasil yang dicapai sesuai dengan yang diharapkan. Kegiatan perencanaan tenaga pendidik harus dilakukan dengan baik dan matang, agar dalam melaksanakan kegiatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Dalam perencanaan tenaga pendidik di

Madrasah Aliyah Al Imam perlu dilakukan analisis pekerjaan (*analisis job*) dan analisis jabatan untuk memperoleh deskripsi pekerjaan (gambaran tentang tugas-tugas dan pekerjaan yang akan dilakukan untuk menghasilkan spesifikasi pekerjaan). Analisis jabatan dilakukan dengan menganalisis kebutuhan yang ada dengan melakukan musyawarah dengan tenaga pendidik guna mengetahui kekosongan jabatan yang ada dan pegawai yang dibutuhkan.

Salah satu guru mengatakan bahwa perencanaan yang dilakukan berdasarkan kebutuhan sekolah baik dari segi jumlah maupun kualitas guru. Dalam merencanakan tenaga pendidik kepala sekolah menganalisis dahulu bentuk pekerjaan, tugas dan jabatan yang dibutuhkan sekolah ini agar tidak terjadi kesalahan dalam proses pengadaan tenaga pendidik baru. Proses perencanaan tenaga pendidik tidak hanya bertujuan untuk mengisi kekosongan posisi di lembaga melainkan juga untuk mencari para kandidat yang berkualitas sesuai dengan bidangnya.

Peneliti menemukan bahwa proses perencanaan tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Al Imam Grugugan Lor sudah dilakukan dengan baik dan sesuai dengan kebutuhan sekolah baik dari segi jumlah maupun kualitas guru. Proses perencanaan di Madrasah Aliyah Al Imam Grugugan Lor diwujudkan dalam rapat dan musyawarah antara kepala madrasah dengan tenaga pendidik guna mengetahui kekosongan jabatan yang ada dan pegawai yang dibutuhkan. Perencanaan juga dilakukan untuk memastikan bahwa kebutuhan tenaga pendidik dapat terpenuhi sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Dalam proses perencanaan ini lembaga membutuhkan data yang valid untuk melaksanakannya, misalnya data yang dibutuhkan adalah data para tenaga pendidik dengan beban kerja yang dilakukan. Hal ini dilakukan karena lembaga hanya mencari calon tenaga pendidik yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan oleh lembaga.

Perencanaan ini dilakukan berdasarkan kebutuhan sekolah, baik dari segi jumlah maupun kualitas guru dengan tujuan agar dalam pelaksanaan perencanaan dapat berjalan secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

Proses perencanaan di Madrasah Aliyah Al Imam Grujugan Lor dilakukan sesuai kualifikasi yang sudah ditentukan oleh pihak sekolah, dengan ketentuan calon tenaga pendidik baru memiliki kualitas yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan lembaga.

### **B. Perekrutan tenaga pendidik**

*Rekrutment* atau Rekrutmen yaitu proses yang dimulai dengan pencarian dan berakhir sampai lamaran calon pegawai diterima. Rekrutmen merupakan suatu proses untuk mencari calon atau kandidat pegawai, karyawan, manajer atau tenaga kerja baru untuk memenuhi kebutuhan SDM organisasi. Pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Al Imam dilaksanakan sesudah proses perencanaan yang kemudian direalisasikan pada proses perekrutan. Proses rekrutmen dilaksanakan untuk mengisi kekosongan jabatan dengan personil yang memenuhi syarat yang telah ditentukan dan dinilai mampu menjalankan tugas dalam jabatannya, mendapatkan kepuasan, menjadi kontributor efektif bagi pencapaian tujuan dan memiliki motivasi untuk pengembangan diri. Pengadaan (rekrutmen) tenaga pendidik harus dilakukan berdasarkan prioritas kebutuhan sekolah, yaitu harus sesuai dengan tingkat kepentingan dan hasil analisis kebutuhan terhadap tenaga pendidik. Untuk itu, dalam melakukan perekrutan pimpinan harus terlebih dahulu melakukan analisis kebutuhan supaya tenaga yang didapatkan sesuai dengan jenis pekerjaan yang dibutuhkan.

Salah satu guru mengatakan bahwa di Madrasah Aliyah Al Imam masih ada sebagian tenaga pendidik yang tidak bekerja sesuai potensinya. Hal ini tentu menjadi kendala bagi berlangsungnya kegiatan belajar mengajar di Madrasah Aliyah Al Imam, namun dalam mengatasi hal tersebut kepala sekolah menunjuk tenaga pendidik yang dianggap mampu dalam bidang yang dibutuhkan dengan memberikan bekal seperti modul dan RPP dalam kegiatan pembelajaran. Meskipun hal demikian dinilai kurang kondusif, namun dengan demikian proses pembelajaran dapat berjalan dan tidak ada kekosongan pembelajaran. Selain itu,

kepala sekolah terus berupaya dengan melakukan perekrutan tenaga pendidik sesuai dengan kebutuhan tenaga pendidik yang ada.

Kepala sekolah melakukan rekrutmen dengan bantuan waka kurikulum dengan atas pertimbangan yayasan. Pelaksanaan rekrutmen dilakukan berdasarkan prioritas kebutuhan sekolah, yaitu jika terdapat tenaga pendidik yang keluar, baik tenaga pendidik tersebut meninggal, kinerjanya kurang baik, pensiun dan juga kemauan guru itu sendiri untuk resign. Adapun tahap evaluasi tenaga pendidik yang bermasalah yaitu dengan memberikan surat pemanggilan dua atau tiga kali, jika guru tidak berubah maka pihak sekolah melaporkan ke pihak yayasan.

Kepala sekolah berupaya melakukan rekrutmen dengan sebaik mungkin, yaitu dengan cara menyebarluaskan pengumuman melalui pamflet dan disebarakan melalui sosial media seperti whatsapp, facebook, dan lainnya untuk mendapatkan tenaga pendidik dalam bidang yang dibutuhkan. Hal ini dilakukan agar calon tenaga pendidik yang baru dapat mengetahui terkait jabatan dan kriteria yang dibutuhkan. Dengan pelaksanaan rekrutmen yang baik maka dapat berkontribusi pada kesuksesan jangka panjang lembaga dengan memastikan bahwa tenaga pendidik yang diperoleh adalah tenaga pendidik yang kompeten, bersemangat, dan sesuai dengan kebutuhan.

Dengan ini, peneliti menyimpulkan bahwa proses rekrutmen tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Al Imam dilakukan oleh kepala sekolah berdasarkan kebutuhan tenaga pendidik dengan memilih calon tenaga pendidik yang sesuai kriteria yang dibutuhkan. Proses rekrutmen dilakukan cara menyebarluaskan pengumuman melalui pamflet dan disebarakan melalui sosial media untuk mendapatkan tenaga pendidik dalam bidang yang dibutuhkan.

### **C. Pembinaan dan pengembangan**

Pembinaan dan pengembangan tenaga pendidik adalah usaha mendayagunakan, memajukan dan meningkatkan produktivitas kerja setiap tenaga pendidik yang ada di seluruh tingkat manajemen organisasi dan jenjang

pendidikan guna menumbuhkan kemampuan dan keterampilan tenaga pendidik dalam pelaksanaan tugas sehingga produktivitas kerja dapat ditingkatkan. Pembinaan dan pengembangan tenaga meliputi segala usaha untuk memajukan dan meningkatkan mutu, keahlian, kemampuan dan keterampilan demi pelaksanaan tugas pendidikan. (Mohamad Mustari, 2014).

Pembinaan dan pengembangan tenaga pendidik perlu dilakukan untuk memperbaiki, menjaga, dan meningkatkan kinerja pegawai. Suatu program pembinaan tenaga pendidik biasanya diselenggarakan karena adanya kehendak dan kebutuhan untuk tumbuh dan berkembang dikalangan tenaga kependidikan itu sendiri (Saiful Bahri Lubis, 2020). Dalam proses pengembangan tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Al Imam ini dilakukan dengan menganalisis kebutuhan tenaga pendidik, mengikut sertakan tenaga pendidik untuk mengikuti workshop, diklat dan pelatihan agar bisa meningkatkan kinerja tenaga pendidik, dan mengarahkan tenaga pendidik untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang selanjutnya. Pelaksanaan pengembangan tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Al Imam diarahkan langsung oleh kepala sekolah terhadap para tenaga pendidik dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja mereka dan memperoleh pengetahuan baru dari kegiatan-kegiatan yang mereka ikuti baik dari workshop, diklat maupun pendidikan yang mereka lanjutkan.

Salah satu guru mengatakan bahwa dalam upaya meningkatkan kualitas dan kompetensi guru, Madrasah Aliyah Al Imam melakukan berbagai upaya yaitu dengan mengikut sertakan tenaga pendidik berbagai pelatihan baik yang dilaksanakan secara online maupun offline. Proses pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik biasanya dilakukan secara eksternal maupun internal yaitu minimal setiap semester ada dua kali pelatihan. Pelatihan secara internal dilakukan langsung oleh pengasuh yayasan, sedangkan secara eksternal diadakan langsung oleh kemenag yang biasanya dilaksanakan di gedung balai diklat keagamaan (BDK) secara bergantian.

Pelaksanaan pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Al Imam dilakukan secara terus menerus secara bergantian agar potensi dan kemampuan yang dimiliki tenaga pendidik dapat berfungsi secara maksimal. Dengan adanya pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik maka dapat meningkatkan kecakapan dan kemampuan tenaga pendidik, meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Nurussalami, 2020).

## **2. Mutu Pendidikan**

Mutu pendidikan merupakan kesesuaian antara kebutuhan pihak-pihak yang berkepentingan (*stakeholder*) dengan layanan yang diberikan oleh pengelola pendidikan (Nurlindah dkk, 2020). Mutu pendidikan mengacu pada kemampuan suatu sistem pendidikan dalam menyelenggarakan pengajaran yang efektif dan efisien berdasarkan kebutuhan yang diharapkan, sehingga dapat memberi nilai tambah pada faktor masukan (*input*) guna menghasilkan keluaran (*output*) yang kompeten bermutu dan memenuhi persyaratan atau standar yang telah ditentukan. Adapun tujuan mutu pendidikan yaitu untuk memberikan kepuasan kepada peserta didik, menghasilkan lulusan terbaik dan tenaga pendidik yang profesional sehingga suatu lembaga dapat dipandang sebagai sekolah yang berkualitas dan memiliki citra yang baik oleh masyarakat dan selalu melakukan perbaikan secara berkesinambungan (Marseno Aji, 2023). Proses yang bermutu ini dimulai dengan pemahaman bahwa untuk melakukan sesuatu yang berkualitas tersebut tidak boleh dilakukan dengan santai dan harus dengan sungguh-sungguh. Dengan bekerja dengan sungguh-sungguh, tenaga pendidik dapat memastikan bahwa mereka memberikan yang terbaik bagi peserta didiknya, yang pada akhirnya akan membawa manfaat besar bagi masyarakat dan bangsa.

Adapun konsep dasar pengelolaan mutu (kualitas) terdiri tiga proses universal (Jejen Musfah, 2023), yaitu:

### **A. Perencanaan kualitas**

Perencanaan kualitas adalah proses terstruktur dalam mengembangkan produk atau layanan untuk memastikan bahwa hasil akhirnya memenuhi kebutuhan pelanggan. Visi dan misi sekolah menunjukkan desain atau perencanaan model lulusan yang ingin dilahirkan. Sekolah yang baik tentu bisa mewujudkan visi melalui pelaksanaan misi sehingga sekolah tersebut dapat menghasilkan mutu lulusan yang sesuai visi mereka. Dengan perencanaan kualitas dapat secara aktif merancang dan mengimplementasikan proses yang memastikan bahwa produk atau layanan dapat memenuhi atau melampaui harapan pelanggan (Jejen Musfah, 2023).

Kepala sekolah melakukan perencanaan agar dapat secara aktif merancang dan mengimplementasikan proses yang memastikan bahwa produk atau layanan dapat memenuhi atau melampaui harapan pelanggan. Melalui pendekatan perencanaan kualitas ini, maka dapat memahami dan memenuhi kebutuhan pelanggan dan terus meningkatkan proses untuk mencapai dan mempertahankan standar kualitas yang tinggi.

Dalam upaya mensukseskan mutu pendidikan memerlukan tenaga pendidik yang memiliki kualitas baik. Oleh karena itu, perencanaan tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Al Imam Grugugan Lor dilakukan bukan hanya untuk mencari seseorang agar mengisi kekosongan jabatan, akan tetapi juga mencari seseorang yang memiliki kualitas agar mampu bekerja sesuai dengan bidangnya. Dengan adanya perencanaan yang sesuai maka akan tersedia tenaga pendidik yang berkualitas. Selain itu, dengan adanya tenaga pendidik yang berkualitas dapat berdampak pada meningkatnya prestasi dan kemampuan peserta didik sehingga dengan demikian tujuan pendidikan dapat terlaksana dengan baik.

## **B. Pengendalian kualitas**

Pengendalian kualitas merupakan suatu proses manajemen untuk mengidentifikasi pelanggan, persyaratan/kebutuhan, produk dan jasa yang sesuai dengan kebutuhan pelanggan. Sekolah yang baik yaitu sekolah yang memastikan

bahwa produk layanan yang dihasilkan dapat memenuhi atau melampaui harapan pelanggan serta mematuhi standar dan peraturan yang berlaku. Dengan personil yang memenuhi syarat yang telah ditentukan dan dinilai mampu menjalankan tugas dalam jabatannya, mendapatkan kepuasan dan memiliki motivasi untuk pengembangan diri. Dengan itu, proses perekrutan tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Al Imam dilakukan dengan memilih tenaga pendidik yang memenuhi spesifikasi dan memiliki kompetensi, sehingga dengan perekrutan tenaga pendidik yang sesuai dengan kompetensi maka permasalahan yang ada dapat teratasi dan tujuan sekolah dapat tercapai.

Perekrutan tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Al Imam dilakukan oleh kepala sekolah dengan menyebarkan pamflet di sosial media guna mendapatkan tenaga pedidik yang sesuai kebutuhan. Dengan penyediaan tenaga pendidik yang sesuai kompetensi dapat memastikan bahwa produk layanan yang dihasilkan dapat memenuhi atau melampaui harapan pelanggan serta mematuhi standar dan peraturan yang berlaku. Setelah pelaksanaan rekrutmen kepala sekolah kemudian melakukan proses pengorganisasian. Pengorganisasian dilakukan oleh kepala sekolah dengan menyusun struktur pekerjaan sesuai dengan potensi dan latar belakang pendidikan tenaga pendidik, membagi tugas-tugas dan tanggung jawab sesuai dengan kemampuan para guru untuk mencapai tujuan sekolah. Dengan demikian tenaga pendidik dapat bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sehingga pelaksanaan mutu dapat terlaksana dengan baik dan sesuai dengan visi dan misi lembaga.

Adanya pengendalian ini dapat memantau kinerja dan mengukur hasil terhadap standar yang telah ditetapkan. Penerapan pengendalian kualitas ini dapat mencapai dan mempertahankan standar kualitas tinggi, meningkatkan efisiensi dan memastikan kepuasan pelanggan dapat terpenuhi (Husna Nashihin, Nazid Mazafa dkk, 2021).

### **C. Perbaikan kualitas**

Perbaikan kualitas merupakan suatu proses untuk mempertahankan mekanisme yang sudah baik, agar kualitas dapat dicapai secara terus menerus. Proses meraih mutu merupakan proses yang tidak mengenal akhir, perbaikan mutu dilakukan secara berkesinambungan, mutu memerlukan kepemimpinan dari anggota sekolah dan perlunya pelatihan pada setiap individu sebagai upaya peningkatan mutu di sekolah. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara memperhatikan alokasi sumber daya, memberikan pelatihan bagi para karyawan dan menetapkan strategi yang permanen untuk mempertahankan kualitas yang telah dicapai sebelumnya dan mengejar kualitas yang belum sempurna (Husna Nashihin, Nazid Mazafa dkk, 2021).

Adapun proses perbaikan yang dilakukan oleh Madrasah Aliyah Al Imam yaitu dengan pengadaan proses pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik yang dilakukan dengan menganalisis kebutuhan tenaga pendidik, mengikut sertakan tenaga pendidik untuk mengikuti workshop, diklat dan pelatihan agar bisa meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan mengarahkan tenaga pendidik untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang selanjutnya. Adanya pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik yang ada di Madrasah Aliyah Al Imam Grujugan Lor dilakukan guna mendukung peningkatan kualitas pendidikan. Dengan peningkatan mutu yang sesuai tentu setiap lembaga pendidikan dapat meningkatkan kepuasan pelanggan dan hasil unggul yang akan memuaskan pemangku kepentingan sehingga proses pendidikan di lembaga tersebut dapat berjalan sesuai dengan standar pendidikan nasional yang berlaku.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan yakni terkait Implementasi Manajemen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Aliyah Al Imam Grujugan Lor, Bondowoso maka peneliti menarik kesimpulan bahwa proses implementasi manajemen tenaga pendidik dilaksanakan melalui perencanaan tenaga pendidik yang dilakukan dengan baik dan sesuai dengan

kebutuhan sekolah baik dari segi jumlah maupun kualitas guru. Proses implementasi diwujudkan dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik dengan melakukan perekrutan tenaga pendidik baru dan menyebarkan pamflet di sosial, penyusunan struktur pekerjaan sesuai dengan potensi dan latar belakang pendidikan tenaga pendidik, pembagian tugas dan tanggung jawab sesuai dengan kemampuan para guru untuk mencapai tujuan sekolah. Selain itu proses implementasi manajemen tenaga pendidik diwujudkan dalam pengembangan kompetensi yang dilakukan dengan memberikan pelatihan dan pengembangan kepada tenaga pendidik dengan tujuan peningkatan kompetensi tenaga pendidik yang dilakukan secara bergantian.

## **SARAN**

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka kepala sekolah harus mampu mempertahankan analisis yang sudah dilakukan karena dinilai sudah efektif. Pada proses pelaksanaan rencana tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Al Imam alangkah baiknya pihak pelaksana rencana tenaga pendidik harus lebih mempertimbangkan dan memperhitungkan segala kemungkinan dan resiko yang bisa terjadi, sehingga tidak mengakibatkan kerugian dan kegagalan dalam perencanaan tersebut. Selain itu, kepala sekolah diharapkan dapat lebih baik lagi dalam melakukan proses implementasi tenaga pendidik. Terutama dalam proses pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik, karena awal dari mutu pendidikan yang baik berawal dari SDM yang berkompeten dan professional. Dalam proses pelatihan dan pengembangan dapat ditingkatkan lagi terkait minat belajar secara mandiri sehingga dapat memaksimalkan ilmu yang di dapat dalam workshop, diklat dan pelatihan yang dilakukan sehingga mampu melakukan yang terbaik kepada para peserta didik. Tenaga pendidik juga harus lebih bersemangat lagi dalam mengembangkan kompetensi yang dimiliki dengan mengikuti pelatihan dan pengembangan secara maksimal.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Aji, Marseno. 2023, *Strategi Peningkatan Mutu Sekolah* (Bantul: Penerbit Ananta)

- Bahri Lubis, Saiful. 2020, *“Implementasi Manajemen Tenaga Kependidikan Di Smk Tritech Informatika Medan”*. (Skripsi: Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan)
- Heridianto, 2023, Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Di Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Utsmani Bondowoso. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 2 No. 1 (ejournal.staialutsmani.ac.id/ihtirom)
- Iin Parlina, Feti, Dkk. 2022, *Manajemen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Manajemen Mutu Madrasah Di Mi 04 Rejang Lebong*, (Jurnal Ilmiah Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah)
- Mardiani Puji Rahayu, Rita. 2023, *“Implementasi Manajemen Sumber Daya Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Madrasah Ibtidaiyah Miftahul Huda Curah Kates Kelompangan Ajung Jember”*. (Skripsi: Universitas Islam Kiai Haji Achmad Siddiq Jember)
- Mas’ad, Zamilul. 2022, Teknik Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Budaya Keagamaan, *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 1 No. 1, (ejournal.staialutsmani.ac.id/ihtirom)
- Maysum, Novia. 2021, *Manajemen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Smkn 2 Rembang* (Skripsi: Universitas Islam Negeri Walisongox)
- Musfah, Jejen. 2023, *Manajemen Mutu Pendidikan: Teori Dan Kebijakan*, Jakarta: Kencana
- Mustari, Mohamad, 2014, *Manajemen Pendidikan* (Jakarta: Pt Rajagrafindo Persada)
- Nashihin, Husna, Mazafa, Nazid, Dkk. 2021, *Implementasi Total Quality Management (TQM) Perspektif Teori Edward Deming, Juran Dan Crosby*. (Semarang: Jurnal Pendidikan Islam)
- Nurlindah, Dkk. 2020, *Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan* (Jurnal Idaarah, Vol. IV No. 1)

- Nurussalami, 2022, *Pengelolaan Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, (Jurnal Intelektualitas Prodi Mpi, Volume 11, No 1)
- Ramadhanti, Linda. 2019, *Manajemen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Yayasan Perguruan Utama Medan* (Skripsi: Universitas Islam Negeri Sumatera Utara)
- Tim Dosen, Administrasi Pendidikan, Universitas Pendidikan Indonesia, 2011. *Manajemen Pendidikan* (Bandung: Alfabeta)
- Torik, Muhammad, Dkk. 2023, *Manajemen Tenaga Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah Aliyah Nurussalam Sidogede Ogan Komering Ulu Timur Sumatera Selatan Tahun Pelajaran 2022/2023*. (Lampung: Jurnal Manajemen Dan Kependidikan)
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen