

MANAJEMEN MUTU TENAGA PENDIDIK DI MADRASAH IBTIDAIYAH NW TANAK MIRA WASANABA LAUK

Hully¹, Lale Yaqutunnafis², Irwan³

¹Universitas Nahdlatul Wathan Mataram, Nusa Tenggara Barat, Indonesia

^{2,3}Universitas Nahdlatul Wathan Mataram, Nusa Tenggara Barat, Indonesia
hullytm82@gmail.com

Abstract: *Quality management of teaching staff is the ability to manage human resources and other resources and function them according to their respective areas of expertise in a systematic, effective and efficient manner. This research method uses qualitative research with data collection techniques using interviews, observation and documentation. Data analysis was carried out in three stages, namely data reduction, data display and conclusion drawing. The validity of the data is done by conducting in-depth observations, extending the presence of researchers, adequacy of references and triangulation. The results of this study indicate that the quality management of teaching staff at Madrasah Ibtidaiyah NW Tanak Mira Wasanaba Lauk is carried out with careful planning such as formulating priority programs and goals to be achieved, organizing in accordance with their respective areas of expertise maximally, effectively and efficiently. In management it is also carried out to fulfill educator standards such as educational qualifications and also carry out supervision in order to produce quality education. thus it can be concluded that the quality management of teaching staff is very important in order to produce better and quality education.*

Keywords: *Management, Quality, Educators*

Abstrak: Manajemen mutu tenaga pendidik merupakan kemampuan dalam mengelola sumberdaya manusia dan sumber daya lainnya serta memfungsikan mereka sesuai dengan bidang keahliannya masing-masing secara sistematis, efektif dan efisien. Metode penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi. Analisis data dilakukan dalam tiga tahap yaitu *reduksi data*, *display data* dan *conclusion drawing*. Keabsahan data dilakukan dengan melakukan observasi yang mendalam, memperpanjang kehadiran peneliti, kecukupan referensi dan triangulasi. Hasil penelitian ini menunjukkan manajemen mutu tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah NW Tanak Mira Wasanaba Lauk dilakukan dengan perencanaan yang matang seperti merumuskan program prioritas dan tujuan yang ingin dicapai, melakukan pengorganisasian sesuai dengan bidang keahliannya masing-masing secara maksimal, efektif dan efisien. Dalam pengelolaan juga dilakukan pemenuhan standar pendidik seperti kualifikasi pendidikan dan juga melakukan pengawasan guna menghasilkan pendidikan yang bermutu. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa manajemen mutu tenaga pendidik ini sangat penting dilakukan guna menghasilkan pendidikan yang lebih baik dan bermutu.

Kata Kunci: Manajemen, Mutu, Tenaga Pendidik

Pendahuluan

Manajemen lembaga pendidikan dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan sangat penting dilakukan. Dalam implementasinya tidak hanya menekankan pada segi *planning*, tetapi juga pada *organizing*, *actuating* dan *controlling* yang baik. Manajemen adalah seni dalam mengatur dan menyelesaikan suatu pekerjaan melalui orang lain. Menurut Ramayulis menyatakan manajemen adalah *al-tadbir* (pengaturan) yang merupakan wazan dari kata *dabbara* yang berarti "mengatur" (Ramayulis, 2019). Dengan demikian, manajemen lembaga pendidikan dalam meningkatkan mutu atau kualitas harus mampu menyelaraskan dan menyeimbangkan serta melibatkan semua komponen atau sumber daya yang ada di

madrasah/sekolah (baik guru, siswa, kepala madrasah, karyawan, orang tua, dan masyarakat) untuk dikelola dan diberdayakan secara efektif, efisien dan mandiri.

Pentingnya mutu tenaga pendidik tidak hanya pada sisi kognitif (pengetahuan), tetapi juga pada sisi afektif (sikap dan perilaku atau budi pekerti yang luhur) dan psikomotorik (aktualisasi diri dan kerampilan) yang harus dimiliki oleh seorang guru sebagai pendidik. Manajemen lembaga pendidikan juga merupakan proses integrasi dan pemanfaatan semua sumber daya yang ada di madrasah dengan melibatkan secara menyeluruh elemen-elemen yang ada. Peningkatan mutu pendidikan dapat dicapai melalui dua strategi yaitu pertama peningkatan mutu yang berorientasi akademis dengan tujuan untuk memberi dasar minimal dalam pelajaran yang harus dikuasai dan ditempuh guna untuk mencapai mutu pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan zaman, dan kedua peningkatan mutu pendidikan yang berorientasi pada keterampilan hidup (*skill*) yang luas, nyata dan bermakna (Saiful Sagala, 2020).

Pendidikan yang bermutu juga mempunyai ciri-ciri yaitu adanya *output* yaitu prestasi sekolah yang dihasilkan oleh proses pembelajaran dan manajemen di madrasah, mempunyai proses belajar-mengajar yang efektifitasnya tinggi dan *input* pendidikan yang bermutu meliputi tugas yang jelas, rencana yang rinci dan sistematis (Umaidi, 2016). Manajemen mutu tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah NW Tanak Mira Wasanaba Lauk juga tidak lepas dari prinsip dasar ajaran Islam yang harus diperhatikan yaitu etos kerja yang dilandasi oleh akhlak (budi pekerti yang luhur) yaitu kualitas esensial seseorang atau karakter dan sikap, perilaku serta kebiasaan pada diri seseorang atau sekelompok orang dalam bekerja (Muhaimin, 2015). Nilai-nilai akhlaqi ini menjadi barometer keberhasilan manajemen lembaga pendidikan, sebab dengan hal tersebut akan melahirkan paradigma yang memiliki integrasi keperibadian yang unggul, teguh dan utuh. Bahkan peningkatan mutu pendidikan melalui manajemen lembaga pendidikan yang dilandasi oleh prinsip dan nilai-nilai dasar al-Qur'an dan al-Hadist sudah semestinya menjadi pedoman dalam melakukan manajemen dengan sebaik-baiknya yaitu dilakukan secara sadar, terencana, logis dan sistematis sehingga dapat menghasilkan luaran (*output*) yang berkualitas dan berdaya saing.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan bahwa manajemen mutu tenaga pendidik masih belum maksimal, dimana masih lebih banyak menekankan pada aspek kognitif dan masih minim pada aspek afektif dan psikomotorik. Manajemen mutu tenaga pendidik selama ini juga mengikuti fungsi manajemen mulai dari *planning, organizing, actuating dan controlling*. Tetapi dalam aplikasinya masih jauh dari fungsi manajemen itu sendiri, seperti penguasaan kompetensi tenaga pendidik dan keterampilan dasar mengajar pada pendidik termasuk pengorganisasian terutama alur kerja dan tugas tenaga pendidik dan kependidikan

masih ada yang belum sesuai dengan bidang keahliannya termasuk kontrolan yang kurang ketat dan kurang disiplin dalam pelaksanaan kegiatan madrasah.

Namun berbagai usaha atau upaya terus dilakukan secara berkesinambungan guna meningkatkan mutu tenaga pendidik yang lebih baik. Memanfaatkan dan memfungsikan semua sumber daya yang ada secara efektif dan efisien. Hal ini dilakukan karena manajemen pendidikan ini tidak semudah yang dibayangkan, sebab dalam prosesnya melibatkan semua unsur yang ada secara maksimal terutama dalam mengelola dan memanfaatkan dan memfungsikan semua unsur yang ada sesuai dengan fungsinya masing-masing guna memperoleh hasil pendidikan dan pembelajaran yang bermutu.

Manajemen Lembaga Pendidikan

Secara etimologi (bahasa) kata manajemen dapat dilihat dalam kamus bahasa Inggris-Indonesia berasal dari kata *"to manage"* yang berarti 'menagatur, mengurus, melaksanakan dan mengelola dan memperlakukan (John M. Echols dkk, 2020). Menurut Mary Parker Follet mengatakan bahwa manajemen adalah seni dalam mengatur dan menyelesaikan suatu pekerjaan melalui orang lain (Tim FKIP Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2014). Sedangkan menurut Ramayulis bahwa manajemen pada hakekatnya adalah *al-tadbir* (pengaturan). Kata ini merupakan wazan dari kata *"dabbara"* berarti "mengatur" (Ramayulis, 2019).

Dalam al Qur'an kata "manajemen" ini dapat dilihat pada ayat al-Qur'an as-Sajadah ayat 5 yang Artinya: *Dia mengatur urusan dari langit ke bumi, kemudian (urusan) itu naik kepadanya dalam satu hari yang kadarnya adalah seribu tahun menurut perhitunganmu* (QS. as-Sajadah ayat 5). Dalam ayat Al-Qur'an yang lain, kata "manajemen" juga dapat dilihat pada surat al-Mulk ayat 1 dan 2 yang Artinya: *Maha Suci Allah yang di tangan-Nyalah segala kerajaan, dan dia Maha Kuasa atas segala sesuatu. Yang menjadikan mati dan hidup, supaya dia menguji kamu, siapa di antara kamu yang lebih baik amal perbuatannya, dan Dia Maha Perkasa lagi Maha Pengampun* (QS. al-Mulk ayat 1-2).

Ayat di atas menunjukkan bahwa di tangan (kekuasaan) Allah SWT terdapat kerajaan dan pengendalian segala makhluk menurut kehendak-Nya, dan Dialah (Allah) yang menentukan (mengatur) kehidupan dan kematian untuk menguji kamu (manusia), agar Dia (Allah) melihat siapa diantara kamu yang paling baik amal perbuatannya atau yang ikhlas amal perbuatannya kepada-Nya (Allah). Dalam ajaran Islam, Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan sesuatu pekerjaan, dilakukan secara itqan (tepat, terarah, jelas dan tuntas).

Sebagai refleksi ayat dan hadist tersebut, maka manusia sebagai hamba Allah SWT sudah seharusnya beramal dan berbuat yang terbaik dan bermanfaat termasuk untuk sesama termasuk berbuat yang terbaik dalam memajukan dunia pendidikan khususnya dalam hal ini yaitu manajemen pendidikan berbasis madrasah dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Sedangkan secara terminologi (istilah) manajemen adalah proses mengkoordinasikan aktivitas-

aktivitas kerja sehingga dapat selesai secara efisien dan efektif dengan dan melalui orang lain (Robbin dan Coulter, 2015: 6). Lebih jauh dijelaskan manajemen adalah kemampuan atau keterampilan untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka mencapai tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain (Sondang, 2020).

Menurut James A.F. Stoner mengemukakan bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Sondang, 2020). Menurut George R. Terry dalam buku Hikmat, mengatakan bahwa manajemen merupakan suatu proses khas yang terdiri atas tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya (Hikmat, 2014). Manajemen adalah aktivitas memadukan sumber-sumber pendidikan agar terpusat dalam usaha untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditentukan sebelumnya (Sulistiorini, 2019). Jadi, manajemen merupakan sebuah proses mengatur, mengelola dan pemanfaatan semua Sumber Daya Manusia (SDM) dan Sumber Daya Alam (SDA) yang ada melalui bantuan orang lain dan bekerjasama dengannya, agar tujuan bersama bisa dicapai secara efektif, efisien, dan produktif atau berhasil guna.

Manajemen juga berarti sesuatu yang mengatur proses sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang terpengaruh dalam suatu organisasi. (Setianingsih et al., 2021). Konsep tenaga pendidik diketahui bahwa kualitas dan tingkat prestasi pelajar ditentukan terutama oleh kompetensi guru, sensitivitas dan motivasi guru. Sebagaimana kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Oleh karena itu guru diharapkan memiliki keempat kompetensi tersebut dalam mewujudkan tujuan pendidikan. (Muniroh & Muhyadi, 2017). Manajemen pendidik merupakan rangkaian aktivitas yang dilaksanakan dimulai dari perencanaan pengadaan pendidik dan tenaga kependidikan, rekrutmen dan seleksi, pengangkatan dan penempatan, orientasi, kompensasi, pengawasan dan penilaian serta pengembangan sampai pada pemberhentian (Nurlindah et al., 2020)

Manajemen mutu tenaga pendidik tentu tidak bisa lepas dari fungsi manajemen secara umum. Adapun fungsi manajemen menurut George R Terry dalam buku Hikmat, antara lain, fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*) dan pengawasan (*controlling*) (Hikmat, 2014). Selain fungsi manajemen pendidikan di atas, juga terdapat beberapa fungsi dari lembaga pendidikan itu sendiri yaitu melakukan sosialisasi, pengendalian sosial, melestarikan budaya lokal, seleksi, pelatihan, dan pengembangan manusia dan perubahan sosial.

Dengan adanya lembaga pendidikan dan segala kegiatannya, maka hal tersebut akan mempengaruhi kehidupan sosial secara umum. Hal ini terjadi karena nilai-nilai, keyakinan, norma, dan pola pikir yang telah ditanamkan kepada para peserta didik yang membentuk kepribadiannya sehingga mempengaruhi tingkah lakunya di masyarakat (Hikmat, 2014). Melalui pendidikan, para peserta didik juga akan mendapatkan kemampuan berpikir secara kritis, mandiri, dan tidak mudah menyerah menghadapi tantangan. Dengan begitu, maka diharapkan para peserta didik dapat berperan menjadi agen perubahan di masyarakat

Ciri-ciri Pendidikan yang Bermutu

Pendidikan yang bermutu dapat dilihat dari beberapa ciri yang dimilikinya. Adapun dari segi pola pelaksanaannya manajemen tersebut memiliki ciri-ciri yaitu:

Tabel.1
Karakteristik Manajemen Pendidikan yang Bermutu
Berdasarkan Perubahan Pola Manajemen Pendidikan (Suyanto, 2017).

Pola Manajemen Lama	Pola Manajemen Baru
1. Mengontrol	1. Deregulasi
2. Mengarahkan	2. Mempengaruhi
3. Menghindari resiko	3. Memfasilitasi
4. Penggunaan uang semuanya	4. Mengelola resiko
5. Individual yang cerdas	5. Penggunaan uang seefisien
6. Informasi terpribadi	6. Kerjasama yang cerdas
7. Pendelegasian	7. Informasi terbagi/bersama
8. Organisasi herakis	8. Pemberdayaan
9. Subordinas	9. Kebersamaan
10. Keputusan di pusat	10. Keputusan secara bersama
11. Ruang gerak kaku	11. Ruang gerak luwes
12. Pendekatan birokrasi	12. Pendekatan profesional
13. Sentralistik	13. Disentralistik
14. Diatur	14. Motivasi

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa dari ciri-ciri (karakteristik) manajemen pendidikan ini dapat dilihat dari pengelolaan dipusatkan pada lembaga pendidikan dari pada tingkat daerah. Selain itu, ada tiga faktor penentu kualitas atau mutu pendidikan, yaitu "(a) orang (pendidik), (b) program (kurikulum) dan (c) institusi (pimpinan) (Lubis, 2017). Dengan demikian upaya pemenuhan dan perwujudan segenap standar pendidikan nasional idealnya harus didukung oleh personal (orang) yang berkualitas, dibarengi dengan program (kurikulum) yang baik serta institusi (pimpinan) yang efektif.

Keberhasilan sistem pendidikan dalam suatu madrasah atau sekolah tidak terlepas dari manajemen yang dipergunakan. Sistem manajemen sangat berperan aktif dalam kemajuan dan keberhasilan perkembangan sebuah madrasah atau sekolah, oleh karenanya manajemen sangat di butuhkan untuk terwujudnya yang terkoordinir dan dalam pelaksanaannya dapat berjalan dengan efektif dan efisien (Barkah & Zakiah, 2017) Dan Salah satu komponen yang berpengaruh terhadap keberhasilan pendidikan adalah tenaga pendidik atau guru.

Indikator Pendidikan Yang Bermutu

Menurut PP No. 28/1990 dan dipertegas oleh Keputusan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 053/U/2001 tentang Pedoman Penyusunan Standar Pelayanan Minimal Penyelenggaraan Persekolahan Bidang Pendidikan Dasar dan Menengah, bahwa penilaian mutu pendidikan di sekolah/madrasah mencakup empat komponen yaitu: a) Komponen pertama yang diukur ialah kegiatan dan kemajuan belajar siswa, b) Komponen kedua berkenaan dengan pelaksanaan kurikulum, c) Komponen ketiga guru dan tenaga kependidikan lainnya, d) Komponen keempat adalah kinerja satuan pendidikan sebagai satu keseluruhan (Depdiknas, 2001:5). Pendidikan yang bermutu juga mempunyai indikator yaitu: a) Adanya output, b) Mempunyai proses efektif tinggi, c) Input bermutu, d) sistem pengendalian mutu yang efektif dan efisien (Amelia Nurussyifa, 2020).

Jadi, secara keseluruhan, penilaian pada komponen keempat ini berfungsi sebagai alat kontrol bagi perbaikan dan pengembangan mutu pendidikan selanjutnya. Mengacu pada Keputusan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 053/U/2001, setiap lembaga penyelenggara pendidikan dituntut untuk senantiasa melaksanakan manajemen peningkatan mutu berbasis sekolah (Sagala, 2020: 171). Indikator mutu pendidikan di sekolah atau madrasah juga dapat dilihat dengan nilai ujian akhir sekolah bagi setiap peserta didik yang menamatkan sekolahnya pada suatu jenjang dan jenis tertentu.

Pendidikan yang berkualitas merupakan harapan dan tuntutan seluruh stakeholder pendidikan. Semua orang tentunya akan lebih suka menuntut ilmu pada lembaga yang memiliki mutu yang baik. Atas dasar ini maka sekolah/ lembaga pendidikan harus dapat memberikan pelayanan dan mutu yang baik agar tidak ditinggalkan dan mampu bersaing dengan lembaga pendidikan lainnya. Dari berbagai pandangan, kriteria serta indikator yang dapat kita ambil bahwa pendidikan yang bermutu dapat ditingkatkan apabila sekolah memiliki 1) dukungan dari pemerintah, 2) Kepemimpinan Kepala sekolah yang efektif, 3) Kinerja guru yang baik, 4) kurikulum yang relevan, 5) lulusan yang berkualitas, 6) budaya dan iklim organisasi yang efektif, 7) dukungan masyarakat dan orang tua siswa (Fadhli, 2017). Oleh karenanya manajemen tenaga pendidik yang baik dapat menjadi solusi nyata yang menjadi harapan agar dapat mengelola indikator mutu pendidikan untuk saling bersinergi dalam upaya peningkatan mutu pendidikan.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif yaitu prosedur penelitian yang menghasilkan data *deskriptif* berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati (Lexy J. Moleong, 2018: 43). Dalam penelitian ini, peneliti berupaya untuk menggambarkan dan mendeskripsikan fenomena yang terjadi sesuai dengan keadaan yang sebenarnya di lapangan. Dalam penelitian kualitatif data yang diperoleh bersifat alamiah,

dimana peneliti sebagai instrumen kunci dengan analisis data bersifat induktif dan hasil penelitian lebih menguatkan makna data yang sebenarnya dan pasti dari pada generalisasi. Lokasi penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Ibtidaiyah NW Tanak Mira Wasanaba Lauk. Kehadiran peneliti dilokasi penelitian berperan sebagai instrumen kunci dengan sumber data berupa data primer yang diperoleh langsung dari informan dan data skunder adalah data yang tidak langsung diperoleh peneliti dari subjek penelitiannya. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi observasi, wawancara dan dokumnetasi (Lexy J. Moleong, 2018). Analisis data dalam penelitian kualitatif secara umum dimulai sejak pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi (Sugiono, 2020). Untuk keabsahan data lakukan dengan menggunakan empat cara yaitu perpanjangan keikutsertaan, ketekunan pengamatan, kecukupan referensi. dan tringulasi.

Hasil dan Pembahasan

Manajemen mutu tenaga pendidik merupakan kemampuan seseorang dalam mengelola sumber daya manusia termasuk di lembaga pendidikan yang ada di madrasah. Hasil observasi dan wawancara yang dilakukan bahwa manajemen mutu tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah NW Tanak Mira Wasanaba Lauk dilakukan dengan mengacu pada fungsi manajemen itu sendiri yaitu POAC yang meliputi: a) *planning*, b) *organizing*, c) *actuating* dan d) *controlling*.

Pertama: Perencanaan, yaitu dilakukan dengan cara penyusunan program madrasah setiap jangka waktu 1 tahun, merumuskan tujuan yang ingin hendak dicapai, merumuskan program sekolah sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan madrasah dan masyarakat. Perencanaan dalam manajemen mutu tenaga pendidik ini merupakan langkah pertama yang benar-benar harus diperhatikan oleh seorang manajer dan para pengelola pendidikan Islam, sebab perencanaan meliputi penentuan tujuan, sasaran dan target pendidikan yang harus didasarkan pada situasi dan kondisi sumber belajar yang dimiliki. Tujuan yang dirumuskan tetap berpedoman pada visi dan misi madrasah, meningkatkan mutu tenaga pendidik dilakukan dengan studi lanjutan dan diklat menambah fasilitas, fisik dan alat praga yang dibutuhkan dalam membantu proses kegiatan belajar-mengajar. Perencanaan dalam manajemen mutu tenaga pendidik juga dilakukan perumusan standar isi dan standar kompetensi lulusan yang meliputi penyusunan dokumen kurikulum yang berlaku, penyiapan perangkat pembelajaran, termasuk beberapa komponen yaitu tujuan, materi/bahan, metode, media, alat, dan evaluasi atau penilaian.

Dalam perencanaan manajemen mutu tenaga pendidik juga dilakukan dengan merumuskan standar kualifikasi tenaga pendidik. Hal ini dilakukan dengan meningkatkan kualifikasi guru minimal S1 dengan melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Guru sebagai tenaga pendidik ini dijelaskan bahwa guru adalah tenaga profesional yang bertugas

merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan dan pengabdian kepada masyarakat. Guru adalah orang yang berilmu atau orang yang mengemban amanah dalam pembelajaran agama Islam dan memiliki keberibadian yang soleh.

Perencanaan dalam manajemen tenaga pendidik adalah pengembangan dan strategi serta penyusunan tenaga pendidik yang komprehensif guna memenuhi kebutuhan organisasi di masa depan (Rahayu, 2015). Perencanaan sumber daya manusia merupakan langkah awal dari pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia, dimana segala fungsi sumber daya manusia nya dapat dilaksanakan dengan efektif efisien.

Kedua: Organizing yaitu melakukan pengorganisasian, dimana para guru diberikan tugas masing-masing sesuai dengan bidang keahliannya sehingga apa yang diajarkan dapat capai hasil yang maksimal seperti guru bhasa mmengajar mata pelajaran bahasa, guru agama mengajar mata pelajaran yang bernuansa agama, guru matematika mengajar matematika dan lainnya. Pengorganisasian manajemen mutu tenaga pendidik pada pendidikan dasar juga dilakukan dengan membangun kerjasama yang sebaik-baiknya, mencegah kesulitan-kesulitan kerja, mencegah kesimpangsiuran kerja, menentukan pedoman-pedoman kerja. Artinya guru sebagai tenaga pendidik berusaha untuk menciptakan kondisi yang kooperatif antara guru dengan guru, guru dengan atasan.

Pengorganisasian adalah suatu mekanisme atau suatu struktur, yang dengan struktur itu semua objek, perangkat lunak perangkat keras yang kesemuanya dapat bekerja secara efektif, dan dapat dimanfaatkan menurut fungsi dan profesinya atau keahliannya masing-masing (Sulistiorini, 2019: 13). Dalam pengorganisasian manajemen mutu tenaga pendidik pada pendidikan dasar ini juga dilakukan dengan memberikan tugas mengajar kepada guru sesuai dengan bidang keahliannya yang dibuktikan dengan SK mengajar yang disesuaikan dengan bidang keahliannya masing-masing. SK Pembagian Tugas Mengajar merupakan salah satu administrasi dasar dalam pelaksanaan tugas guru dalam proses belajar mengajar dan tenaga kependidikan lainnya. Tugas dan tanggung jawab guru sebagai pendidik, dalam pengorganisasian ini yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, melakukan penilaian (evaluasi) hasil pembelajaran.

Ketiga: Actuating: Menggerakkan semua unsur atau komponen yang ada di madrasah dengan memaksimalkan peran serta mereka dan tanggung jawab masing-masing. Dalam hal ini semua komponen pendidikan digerakkan dan saling mendukung atantara yang satu dengan yang lainnya dan menjadi satu sistem yang tidak bisa dipisahkan antara yang satu dengan yang lainnya. Actuating ini dilakukan dengan cara menciptakan suasana akademik sekolah/madarasah yang kondusif, harmonis dan terpadu seperti adanya sarana yang memadai dan interaksi edukatif (guru-siswa) dan staf sekolah/madrasah kemudian diimbangi dengan kuantitas kegiatan akademik guru dan siswa, pengembangan suasana akademik yang dinamis dan kondusif

dalam proses belajar mengajar, pengembangan komunikasi interpersonal guru dan murid, adanya seminar, dan diskusi di sekolah serta keikutsertaan siswa dalam pengembangan pengetahuan, teknologi dan kesenian atau keterampilan lainnya.

Selain itu, dalam *actuating* semua unsur atau komponen yang ada benar-benar dimanfaatkan sesuai dengan bidang dan fungsinya masing-masing seperti bagian pengembangan kurikulum bertanggung jawab dan memiliki tugas untuk mengembangkan kurikulum pendidikan sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan zaman dan begitu pula bagian lainnya melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya masing-masing. Kegiatan pokok yang juga dilakukan dalam *actuating* ini yaitu juga melakukan pemenuhan standar isi dan standar kompetensi lulusan, pemenuhan standar proses, pemenuhan standar pendidik dan tenaga kependidikan, pemenuhan standar sarana dan prasarana, pemenuhan standar pengelolaan, pemenuhan standar pembiayaan, pemenuhan standar penilaian dan, peningkatan dukungan internal dan eksternal.

Actuating adalah kemampuan seseorang untuk menggerakkan, mengelola dan memberikan kegairahan, kegiatan, pengertian, sehingga orang lain mampu mendukung dan bekerja dengan sukarela untuk mencapai tujuan lembaga pendidikan Islam sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya dan dapat digerakkan dengan sukarela serta dapat merasakannya bahwa pekerjaan itu adalah kewajibannya yang harus dikerjakan dengan sukarela seperti pekerjaannya sendiri (Sagala, 2020).

Keempat: Controlling atau evaluasi. Dalam hal ini dilakukan untuk menilai sejauhmana tujuan dan target tersebut tercapai sekaligus melakukan perbaikan dan peningkatan yang lebih baik terhadap program madrasah sehingga hasil yang dicapai sesuai dengan yang sudah direncanakan atau yang ditetapkan. Pengawasan dan evaluasi dilakukan secara bertahap yaitu evaluasi pelaksanaan program *sekolah*/madrasah jangka pendek seperti evaluasi pada setiap akhir semester dengan tujuan untuk mengetahui keberhasilan program secara bertahap. Kemudian evaluasi pelaksanaan program *sekolah*/madrasah jangka menengah seperti evaluasi pada setiap akhir tahun, dengan tujuan untuk mengetahui seberapa jauh program peningkatan mutu telah mencapai sasaran-sasaran mutu yang telah ditetapkan sebelumnya.

Controlling (pengawasan) merupakan suatu usaha untuk meneliti kegiatan-kegiatan yang akan telah dilaksanakan dimana pengawasan berorientasi pada obyek yang dituju (peningkatan mutu tenaga pendidik) dan merupakan alat untuk menyuruh orang bekerja menuju sasaran yang ingin dicapai, atau merupakan langkah penentu terhadap apa yang harus dilaksanakan, sekaligus menilai dan memperbaiki, sehingga pelaksanaannya sesuai dengan rencana, serta terwujud secara efektif dan efisien. Pengawasan dan evaluasi dalam manajemen mutu tenaga juga dilakukan terhadap semua program atau kegiatan yang dilakukan di *sekolah*/madrasah guna mencapai tujuan yang sudah ditetapkan dan meluruskan kegiatan atau program yang

keluar dari rencana yang sudah sepakati bersama. Selain itu, pengawasan dilakukan secara berkesinambungan baik prosesnya seperti proses pembelajaran maupun hasil pembelajaran yang dilakukan di madrasah.

Dengan demikian, manajemen mutu tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah NW Tanak Mira Wasanaba Lauk merupakan aktivitas yang dilakukan khususnya pada tenaga pendidik mulai proses perencanaan sumber daya manusia, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan dengan tujuan untuk meminimalisir suatu resiko yang mengakibatkan kerugian dikemudian hari. Manajemen tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah NW Tanak Mira Wasanaba Lauk secara teori dan praktek sudah berjalan dengan baik dimana tenaga pendidik sudah melaksanakan tugasnya masing-masing sesuai dengan bidangnya. Dengan adanya manajemen tenaga pendidik yang baik, Madrasah Ibtidaiyah NW Tanak Mira Wasanaba Lauk telah mampu meningkatkan mutu pendidikan dan mutu pelayanan yang baik pada peserta didik.

Manajemen tenaga pendidik juga dilakukan dengan memperhatikan prinsip moral baik ketika melakukan manajemen maupun memberikan pelatihan kepada guru sehingga pendidik termotivasi dan melakukan inovasi dan lebih bersemangat dalam meningkatkan kinerja yang dilakukan. Sehingga para pendidik tidak merasa terbebani dalam melakukan tanggung jawab yang telah diamanahkan. Pada intinya dengan adanya manajemen mutu tenaga pendidik dapat mengembangkan sumber daya manusia guna untuk menciptakan layanan pendidikan yang optimal. Sehingga mampu memberikan pelayanan pendidikan kepada anak didik secara efektif dan efisien (Munastiwi, 2019).

Manajemen mutu tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah NW Tanak Mira Wasanaba Lauk juga dilakukan dengan memilih seorang pendidik untuk dipekerjakan di lembaga pendidikan disesuaikan dengan kebutuhan dan juga berdasarkan kemampuan dan kualifikasi yang dimiliki oleh pendidik sehingga pendidik berkompeten dalam melaksanakan tugas. Kompetensi yang dimiliki oleh seorang guru sangat menentukan berhasil tidaknya suatu pembelajaran. Untuk menjadi seorang guru yang memiliki kompetensi, guru harus memiliki kemampuan untuk mengembangkan empat aspek kompetensi yang ada pada dirinya, yaitu kompetensi profesional, sosial, pedagogik dan personal (Suarga, 2019).

Dalam manajemen mutu tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah NW Tanak Mira Wasanaba Lauk juga dilakukan pembinaan dan pengembangan yang diberikan kepada pendidik adalah memberikan kesempatan kepada pendidik untuk terus melakukan pengembangan diri seperti, mengikuti kegiatan pelatihan, simposium, lokakarya, dan seminar. Hal ini merupakan bagian dari pembinaan yang diberikan kepada pendidik oleh lembaga pendidikan. Pengembangan diri juga harus dilakukan oleh pendidik secara mandiri, seperti menggunakan teknologi, membaca buku dan artikel untuk menambah wawasan yang dimilikinya. Pengembangan diri juga harus dilakukan secara formal dan berkepanjangan dan

melakukan kegiatan dan memberikan kesempatan bagi tenaga didik agar mampu bertanggung jawab atas kesempatan yang telah diberikan dan mempunyai jiwa yang amanah dalam jabatan yang diambil.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: a) Perencanaan manajemen mutu tenaga pendidik dilakukan dengan merumuskan program prioritas seperti perumusan standar isi dan standar kompetensi lulusan, perumusan standar proses, perumusan standar kualifikasi pendidik, perumusan atau persiapan perangkat pembelajaran kemudian kemudian merumuskan tujuan yang ingin dicapai, b) Pengorganisasian manajemen mutu tenaga pendidik dilakukan dengan memberdayakan dan memanfaatkan serta menfungsikannya sesuai dengan bidang keahlian masing-masing secara maksimal, efektif dan efisien. Pengorganisasian lebih menekankan pada bagaimana sebuah pekerjaan dilakukan secara rapi, terencana dan sistematis sesuai dengan bidang keahliannya masing-masing, c) Pelaksanaan manajemen mutu tenaga pendidik dilakukan dengan cara melakukan pemenuhan standar pendidik seperti pemenuhan kualifikasi dan spesialisasi pendidikan atau akademiknya dengan cara meningkatkan kualifikasi guru ke jenjang yang lebih tinggi dan melalui sertifikasi guru, termasuk pemenuhan standar isi dan standar kompetensi lulusan, proses, pendidik dan tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, pembiayaan, penilaian dan dukungan internal dan eksternal, d) Pengawasan dan evaluasi dilakukan dalam pelaksanaan kegiatan operasional sekolah dan meluruskan kegiatan atau program yang keluar dari rencana yang sudah sepakati dan tujuan yang ingin dicapai bersama dan untuk menilai sejauh mana program madrasah tersebut dilakukan serta apakah tujuan dan target yang ingin dicapai sudah diperoleh secara maksimal.

Ucapan Terima Kasih

Dalam penelitian ini penulis mengucapkan terima kasih banyak kepada semua pihak yang telah membantu baik berupa ide, pikiran, arahan, bimbingan, motivasi dan lainnya dalam penulisan artikel ini, termasuk pihak madrasah yang telah memberikan data dan informasi selama penelitian. Semoga hasil penelitian ini memberikan kemanfaatan bagi dunia pendidikan dan tercatat sebagai amal ibdah kita di sisi Allah SWT. Amin ya Rabbal Alamin.

Referensi

- Amelia Nurussyifa. (2020). Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah di Madrasah Tsanawiyah Al-Inayah Kota Bandung. *Repository.upi.edu, UPI Bandung*.
- Barkah, H., & Zakiah, Q. Y. (2017). Manajemen Tenaga Pendidik di Madrasah. *Jurnal Isema: Islamic Educational Management*, 2(2), 7–15. <https://doi.org/10.15575/isema.v2i2.4998>
- Fadhli, M. (2017). Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan. *Jurnal Studi Management Pendidikan*, Volume 1(02), 26.

- Hikmat. (2014). *Manajemen Pendidikan*. CV Pustaka Setia.
- John M. Echols dkk. (2020). *Kamus Inggris-Indonesia*. Gema Insani.
- Lexy J. Moleong. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT. Remaja Rosda Karya.
- Lubis, A. N. S. dan W. (2017). Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Educandum*, X(1), 1–12. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v4i1.13893>
- Muhaimin. (2015). *Manajemen Pendidikan dan Aplikasinya Dalam Menyusun Rencana Pengembangan Madrasah*. Prenada Media Group.
- Munastiwi, E. (2019). *Manajemen Lembaga PAUD*, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
- Muniroh, J., & Muhyadi, M. (2017). Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri Kota Yogyakarta. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 5(2), 161. <https://doi.org/10.21831/amp.v5i2.8050>
- Nurlindah, Muh. Khalifah Mustami, & musdalifah. (2020). Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan. *Jurnal Idaarah*, 4(1), 40–51.
- Rahayu, Retno Indah. (2015). *Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan SD Harapan Nusantara Denpasar-Bali*, *Jurnal Pendidikan* . 2, 1–13.
- Ramayulis. (2019). *Ilmu Pendidikan Islam*. PT. Kalam Mulia.
- Robbin dan Coulter. (2015). *Manajemen -Edisi Kedelapan*. PT Indeks.
- Sagala, S. (2020). *Manajemen Strategi Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Alfabeta.
- Saiful Sagala. (2007). *Manajemen Strategi Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Alfabeta.
- Setianingsih, F. N., Setiawan, F., Fania, G. I., Muslikhah, A. H., & Aprilia, W. (2021). Implementasi Manajemen Tenaga Pendidik di Sekolah Dasar Negeri 2 Bunder. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(8), 2323–2332. <https://stp-mataram.e-journal.id>
- Sondang, P. S. (2020). *Filsafah Administrasi*. CV Masa Agung.
- Suarga. (2019). Tugas dan Fungsi Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan. *Jurnal Idaarah*, 3(1), 164. <https://doi.org/10.1097/01.ede.0000417167.61785.27>
- Sugiono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sulistiorini. (2019). *Manajemen Pendidikan Islam-Konsep, Strategi dan Aplikasi*. teras.
- Suyanto. (2017). *Perumusan Manajemen Berbasis Madrasah*. PT. Pustaka Setia.
- Tim FKIP Universitas Muhammadiyah Surakarta. (2014). *Manajemen Pendidikan*. Muhammadiyah University Press.
- Umadi. (2016). *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Madrasah*. Departemen Pendidikan Nasional Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah.