

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia secara hakikat merupakan makhluk sosial yang memerlukan proses untuk mencapai keinginan. Dalam dunia pendidikan, manusia pasti memerlukan proses dalam mengembangkan potensi dirinya serta mampu membina dirinya sebagai makhluk individu, makhluk sosial, dan makhluk yang berkebutuhan. Manusia sebagai makhluk individu memiliki potensi masing-masing yang dikembangkan melalui dunia pendidikan, serta membantu manusia dalam menjalankan prosesnya sebagai makhluk sosial maupun makhluk berkebutuhan.

Pendidikan merupakan suatu hal yang sangat penting bagi kehidupan manusia. Manusia akan mendapatkan pengetahuan yang banyak melalui pendidikan. Menurut Undang-Undang No.20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas dalam pasal 1 disebutkan bahwa pendidikan merupakan suatu usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, mengembangkan segala potensi yang dimiliki peserta didik melalui proses pembelajaran.

Manajemen dalam bahasa Inggris dikenal dengan kata *manage* yang berarti mengurus, mengatur, melaksanakan, dan mengelola. Sedangkan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, manajemen diartikan sebagai cara mengelola suatu perusahaan besar. Pengelolaan atau pengaturan dilaksanakan oleh seorang manajer (pengatur/pemimpin) berdasarkan urutan manajemen. (Badrudin, 2015:1)

Manajemen menurut Andrew F. Sikula dalam Malayu S.P. Hasibuan, pada umumnya dikaitkan dengan aktivitas-aktivitas perencanaan,

pengorganisasian, pengendalian, penempatan, pengarahan, pemotivasian komunikasi, dan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh setiap organisasi dengan tujuan untuk mengkoordinasikan berbagai sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan sehingga akan dihasilkan suatu produk atau jasa secara efisien. (Badrudin, 2015:4)

Keberhasilan sistem pendidikan dalam suatu madrasah tidak akan terlepas dari sistem manajemen yang dipergunakan. Sistem manajemen sangat berperan aktif dalam kemajuan dan keberhasilan perkembangan sebuah madrasah atau sekolah, oleh karenanya manajemen sangat dibutuhkan untuk terwujudnya lembaga yang terkordinir dengan baik dan dalam pelaksanaannya dapat berjalan dengan efektif dan efisien.

Manajemen tenaga pendidik merupakan bagian dari proses manajemen. Menurut Endang Herawan dan Nani Hartini, manajemen tenaga pendidik merupakan suatu aktivitas yang harus dilakukan mulai dari tenaga pendidik itu masuk kedalam organisasi pendidikan sampai akhirnya berhenti. Kegiatan ini mencakup proses perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, seleksi, penempatan, pemberian kompensasi, penghargaan, Pendidikan dan latihan/pengembangan dan pemberhentian. (Jahari & Syarbini, 2013:33)

Manajemen tenaga pendidik atau sering disebut manajemen ketenagaan sekolah menurut Rusdiana dapat didefinisikan sebagai suatu aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pemotivasian, pengendalian, dan penilaian pegawai di dalam sebuah organisasi pendidikan yang disebut sekolah. Dalam pelaksanaannya, manajemen tenaga pendidik dilakukan oleh sekolah sejak perencanaan dan penerimaan pegawai sampai dengan pemberhentian pegawai. (Rusdiana, 2015:150).

Samsul Hadi mengatakan bahwa manajemen pendidik mencakup 1) perencanaan pendidik, 2) pengadaan pendidik, 3) pembinaan dan pengembangan pendidik, 4) promosi dan mutasi pendidik, 5) pemberhentian pendidik, 6) kompensasi pendidik, dan 7) penilaian pendidik. Semua itu perlu dilakukan dengan baik dan benar agar apa yang diharapkan tercapai, yakni tersedianya tenaga pendidik yang diperlukan dengan kualifikasi dan

kemampuan yang sesuai serta dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan benar. (Rusdiana, 2015:151).

Manajemen tenaga pendidik sangat perlu dilakukan adalah untuk menyediakan tenaga pendidik yang profesional, kreatif dan memiliki integritas dalam menjalankan tugasnya sehingga mampu menciptakan proses pembelajaran yang kondusif dan efektif. Kemudian manajemen tenaga pendidik perlu dilakukan dengan baik dan benar agar tujuan pendidikan yang diharapkan dapat tercapai.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia mutu adalah baik buruk suatu benda, kadar, taraf, atau derajat misalnya kepandaian, kecerdasan, dan sebagainya. Secara umum kualitas atau mutu merupakan suatu gambaran dan karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan atau tersirat. (Susanto, 2016:44).

Pengertian mutu dalam konteks pendidikan mengacu kepada proses pendidikan dan hasil pendidikan. Proses pendidikan yang bermutu melibatkan berbagai input seperti bahan ajar, metode pembelajaran, sarana sekolah, dukungan administrasi, dan sarana prasarana serta sumber daya lainnya untuk penciptaan suasana sekolah yang kondusif.

Mutu pembelajaran dapat dikatakan gambaran mengenai baik buruknya hasil yang dicapai oleh peserta didik dalam proses pembelajaran yang dilaksanakan. Proses pembelajaran dianggap bermutu bila berhasil mengubah sikap, perilaku dan keterampilan peserta didik dikaitkan dengan tujuan pendidikannya. Mutu pendidikan sebagai sistem selanjutnya tergantung pada mutu komponen yang membentuk sistem, serta proses pembelajaran yang berlangsung hingga membuahkan hasil. (Susanto, 2016:161).

Untuk menciptakan sebuah pembelajaran yang bermutu bukanlah hal yang mudah, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi mutu pembelajaran, dan salah satunya adalah guru. Guru adalah pendidik, yang menjadi tokoh, panutan, dan identifikasi bagi para peserta didik, dan lingkungannya. Oleh

karena itu, guru harus memiliki standar kualitas pribadi tertentu, yang mencakup tanggungjawab, wibawa, mandiri, dan disiplin. (Mulyasa, 2013:37).

Dalam ketentuan umum sisdiknas guru merupakan tenaga pendidik yang mempunyai kualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, tutor, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, dan berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan. Guru mempunyai peran yang amat penting dalam proses kegiatan mengajar belajar di sekolah. Peran tersebut mengharuskan guru melaksanakan kewajibannya secara sungguh-sungguh dengan penuh tanggungjawab yang didasarkan pada kualifikasi keilmuan, kualifikasi akademik dan kompetensi yang sepatutnya dimiliki oleh seorang tenaga pendidik. (Rusdiana, 2015:146).

Pada kenyataannya dilapangan, terdapat tenaga pendidik yang mengajar tidak sesuai dengan spesialis keahliannya, sehingga dalam pelaksanaan pembelajaran, guru masih ada yang kurang faham dalam membuat RPP, kurang mampu mendesain pelajaran yang akan dibawakan agar menarik bagi peserta didik bahkan banyak guru yang mengajar tidak sesuai dengan spesialis keahliannya.

Terdapat masalah yang paling fundamental, yaitu banyaknya tenaga pendidik yang direkrut hanya berlatar belakang pendidikan yang rendah, tidak memiliki kualifikasi Ijazah Strata Satu (S1), serta belum lulus sertifikasi. Sehingga hal tersebut berdampak pada kompetensi profesional tenaga pendidik dalam menguasai materi, metode dan model pembelajaran sehingga berakibat pada mutu pembelajaran peserta didik.

Dari sisi tinjauan institusi pendidikan formal, salah satu penyebab rendahnya kualitas tenaga pendidik yaitu adanya *mismanagement* (kekeliruan dalam memahami manajemen) khususnya manajemen tenaga pendidik. Dalam hal ini, sekolah melakukan rekrutmen tenaga pendidik tanpa memperhatikan latar belakang pendidikan dan kompetensi yang dimilikinya, cenderung dilakukan secara tertutup dan transparan, serta melakukan rekrutmen guru dengan mengedepankan unsur persaudaraan, sehingga terjadi praktik kolusi

dan nepotisme. Dan inilah salah satu penyebab rendahnya kualitas tenaga pendidik yang berpengaruh terhadap mutu pembelajaran.

Berbagai permasalahan lain mengenai tenaga pendidik, yaitu seperti masih rendahnya kesejahteraan, kurangnya jumlah guru yang sesuai dengan bidangnya, serta tingginya beban kerja. Terdapat juga pendidik yang *mismatch* dengan latar belakang pendidikan, terdapat perangkapan bagi guru yang masih kekurangan jam mengajar, pembagian tugas yang belum merata, sehingga masih ada guru yang kelebihan jam mengajar dan kekurangan jam mengajar. (Muniroh & Muhyadi, 2017:163).

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti di MTsN 3 Garut pada hari selasa tanggal 11 Agustus 2020 dengan Bapak Wakasek Kurikulum yaitu Bapak Budi R.S, pelaksanaan manajemen tenaga pendidik sudah dilaksanakan dengan sebaik mungkin. Dalam proses rekrutmen tenaga pendidik, calon tenaga pendidik mengajukan surat lamaran terlebih dahulu, selanjutnya ditinjau oleh kepala sekolah. Adapun proses seleksi calon tenaga pendidik dilakukan oleh kepala sekolah, dan keputusan penerimaannya sepenuhnya ada ditangan kepala sekolah.

Adapun terkait mutu pembelajaran di MTsN 3 Garut, bisa dikatakan sangat baik, hal ini terlihat dari peningkatan jumlah siswa dari tahun ke tahun yang semakin meningkat, hal tersebut menunjukkan bahwa MTsN 3 Garut banyak diminati oleh masyarakat. Banyak juga siswa yang berprestasi dalam berbagai bidang, terutama bidang pendidikan, sehingga banyak lulusan dari MTsN 3 Garut yang diterima di berbagai sekolah negeri, dan perguruan tinggi, bahkan sampai saat ini banyak yang sudah sukses dibidangnya masing-masing.

Mencermati permasalahan diatas, maka manajemen tenaga pendidik merupakan suatu hal yang sangat penting untuk dipraktekan guna meningkatkan mutu pendidikan, terutama mutu pembelajaran di Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Garut. Aktivitas manajemen tenaga pendidik menjadi sangat penting untuk pengelolaan profesionalisme tenaga pendidik, terutama dalam mengelola pembelajaran agar lebih bermutu.

Berdasarkan fenomena tersebut, maka munculah permasalahan yang perlu dikaji lebih dalam yaitu bagaimana manajemen tenaga pendidik yang ada di sekolah, bagaimana mutu pembelajarannya, dan bagaimana hubungan manajemen tenaga pendidik dengan mutu pembelajaran. Dalam upaya merealisasikan permasalahan tersebut, maka penulis mengangkatnya kedalam kegiatan penelitian, melalui sebuah judul **“HUBUNGAN MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK DENGAN MUTU PEMBELAJARAN DI MADRASAH”** (Penelitian di Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Garut).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana Manajemen Tenaga Pendidik di Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Garut ?
2. Bagaimana Mutu Pembelajaran di Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Garut ?
3. Bagaimana Hubungan Manajemen Tenaga Pendidik Dengan Mutu Pembelajaran di Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Garut ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Untuk Mendeskripsikan Manajemen Tenaga Pendidik di Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Garut.
2. Untuk Mendeskripsikan Mutu Pembelajaran di Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Garut.
3. Untuk Mendeskripsikan Hubungan Manajemen Tenaga Pendidik Dengan Mutu Pembelajaran di Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Garut.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dalam memahami pengaruh manajemen tenaga pendidik terhadap mutu pembelajaran di madrasah.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

a. Bagi Madrasah

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pedoman dalam pelaksanaan manajemen tenaga pendidik dalam usaha memperbaiki dan meningkatkan kualitas mutu pembelajaran di madrasah.

b. Bagi Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung

Diharapkan mampu menambah referensi bacaan bagi mahasiswa UIN Sunan Gunung Djati Bandung pada umumnya, dan bagi mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam pada khususnya.

c. Bagi Peneliti

Menambah wawasan peneliti mengenai pengaruh manajemen tenaga pendidik terhadap mutu pembelajaran di madrasah.

E. Kerangka Pemikiran

Manajemen tenaga pendidik didefinisikan sebagai keseluruhan proses pengelolaan terhadap pendidik dan kependidikan sehingga tenaga pendidik dan kependidikan memiliki kompetensi dan kualifikasi yang sesuai dengan tuntutan kerja mereka secara profesional. Manajemen tenaga pendidik juga merupakan suatu aktivitas yang harus dilakukan ketika tenaga pendidik masuk kedalam suatu lembaga pendidikan sampai pendidik itu berhenti.

Rusdiana menyatakan bahwa manajemen pendidik dapat dijabarkan sebagai suatu aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pemotivasian, pengendalian, dan penilaian pegawai didalam suatu organisasi pendidikan yang disebut sekolah. Dalam pelaksanaannya, manajemen personalia mengelola

pendidik mulai dari perencanaan dan penerimaan sampai pemberhentian pegawai. (Rusdiana, 2015:150).

Berdasarkan pengertian diatas, maka manajemen tenaga pendidik dapat kita artikan sebagai suatu proses yang harus dilakukan ketika pendidik itu masuk kedalam suatu lembaga pendidikan, sampai pendidik itu berhenti, dimulai dari perencanaan, pendidik rekrutmen dan penempatan, pengembangan, promosi dan mutasi, kompensasi, penilaian dan pemberhentian pendidik.

Langkah pemerintah dalam meningkatkan kualitas dari sumber daya pendidik merupakan tindak lanjut dari manajemen personalia, yang didefinisikan sebagai penarikan, seleksi, pengembangan, penggunaan, dan pemeliharaan sumber daya manusia oleh suatu organisasi, guna mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan.

Proses peningkatan kualitas tenaga pendidik bertujuan untuk mendayagunakan tenaga pendidik secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal. Berkenaan dengan hal tersebut, fungsi manajemen personalia yang harus dilaksanakan oleh seorang pemimpin, adalah menarik, mengembangkan, menggaji, dan memotivasi personal guna untuk mencapai tujuan, membantu untuk mencapai standar perilaku, memaksimalkan perkembangan karir, dan untuk menyelaraskan tujuan individu dalam sebuah organisasi. (Rusdiana, 2015:151)

Untuk mengembangkan pemahaman terhadap tujuan dan fungsi dari manajemen tenaga pendidik, maka kita perlu memahami terlebih dahulu tugas dan fungsi tenaga pendidik. Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 menerangkan bahwa sebagai agen pembelajaran guru harus berfungsi terhadap peningkatan mutu Pendidikan nasional, pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni, serta pengabdian kepada masyarakat.

Dalam pasal 6 disebutkan bahwa kedudukan guru dan dosen sebagai tenaga profesional bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional

dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggungjawab. (Jahari & Syarbini, 2013:34).

Pelaksanaan manajemen tenaga pendidik dan kependidikan di Indonesia setidaknya mencakup tujuh kegiatan utama, yaitu perencanaan tenaga pendidik, pengadaan tenaga pendidik, pembinaan dan pengembangan tenaga pendidik, promosi dan mutasi tenaga pendidik, pemberhentian tenaga pendidik, pemberian kompensasi, dan penilaian tenaga pendidik.

Samsul Hady (Rusdiana, 2015:151), mengatakan bahwa dalam pelaksanaan manajemen tenaga pendidik di madrasah setidaknya mencakup 7 aspek, diantaranya yaitu : 1) perencanaan tenaga pendidik, 2) pengadaan tenaga pendidik, 3) pembinaan dan pengembangan tenaga pendidik, 4) promosi dan mutasi, 5) pemberhentian, dan 6) kompensasi dan 7) penilaian tenaga pendidik. Apabila sekolah sudah menerapkan manajemen tenaga pendidik dengan baik, maka tentunya akan sangat berdampak terhadap mutu pembelajaran.

Secara umum, mutu dapat dijabarkan sebagai suatu keseluruhan gambaran dan juga karakteristik suatu produk yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan seorang konsumen. Artinya, jika kebutuhan konsumen sudah terpenuhi dan konsumen merasa puas terhadap suatu produk tersebut , maka produk tersebut sudah bermutu. (Sutikno, 2010:143).

Mutu memiliki sebuah pengertian yang berbeda-beda, tergantung persepsi dari para pemakai mutu itu sendiri. Mutu mengimplikasikan hal-hal yang berbeda pada setiap orangnya. Mutu dalam pandangan seseorang terkadang bisa bertentangan dengan pendapat orang lain. Bahkan sebagian orang menganggap mutu sebagai suatu konsep yang penuh teka-teki. Mutu dianggap sebagai suatu hal yang membingungkan dan sulit untuk diukur.

Pengertian mutu secara tradisional merupakan suatu infeksi belaka, seiring dengan berjalannya waktu konsep ini berkembang lebih modern dan lebih berorientasi pada kepuasan pelanggan. Menurut Feigenbaum mutu atau kualitas adalah sepenuhnya kepuasan pelanggan. Suatu produk dianggap berkualitas apabila dapat memberikan kepuasan sepenuhnya kepada konsumen, yaitu sesuai dengan harapan konsumen atas produk yang dihasilkan oleh perusahaan. (Susanto, 2016:150).

Sallis dalam Deni Koswara dan Cepi Triatna menginterpretasikan mutu kedalam dua perspektif, yaitu mutu absolut dan mutu relatif. Mutu absolut merupakan mutu yang bersifat mutlak dan tidak bisa ditawar-tawar lagi. Sedangkan mutu relatif merupakan mutu yang ditetapkan oleh selera konsumen. Dengan demikian, suatu barang atau jasa dapat dikatakan bermutu oleh seorang konsumen, tetapi belum tentu dikatakan bermutu oleh konsumen lainnya. (Jahari & Syarbini, 2013:95).

Mutu pembelajaran merupakan bagian dari mutu pendidikan. Mutu pendidikan merupakan suatu fungsi dari mutu input peserta didik yang ditunjukkan oleh potensi peserta didik itu sendiri. Mutu pengalaman belajar yang ditunjukkan oleh kemampuan profesionalisme guru, serta mutu penggunaan fasilitas belajar, dan budaya sekolah yang merupakan refleksi dari mutu kepemimpinan kepala sekolah. (Sutikno, 2010:152).

Mutu pembelajaran dapat kita deskripsikan sebagai suatu gambaran mengenai baik dan buruknya hasil yang dicapai oleh peserta didik. Mutu pembelajaran mengacu pada proses pembelajaran di sekolah dan hasil belajar yang mengikuti kebutuhan dan harapan *stake holder* pendidikan. Mutu pendidikan perlu ditingkatkan guna menghasilkan input yang baik serta diterima dengan baik di masyarakat.

Arif Rachman mengatakan bahwa ada 4 hal penting yang mampu meningkatkan mutu pembelajaran yaitu sebagai berikut :

- 1) Peningkatan mutu: sekolah harus menjadi tempat yang paling unggul untuk dilakukan kegiatan pembelajaran, serta untuk memenuhi tuntutan dan harapan.
- 2) Aspek peningkatan mutu : lingkungan pembelajaran yang menyenangkan, memiliki standar sekolah yang baik, SDM yang akuntabel, manajemen yang baik, dan lain-lain.
- 3) Faktor utama peningkatan mutu sekolah : Pendidikan dan tenaga kependidikan yang profesional, proses pembelajaran yang aktif, fasilitas pembelajaran yang lengkap, partisipasi siswa dan orangtua, dan supervisi secara konsisten.
- 4) Program penunjang perbaikan mutu: kreativitas dalam pengemasan kurikulum, siswa siap menghadapi pembelajaran, keuangan yang realistis, dan sumber yang terpercaya. (Saifulloh et al., 2012:209).

Pendi Susanto menyatakan bahwa, berdasarkan berbagai pengkajian, konsep mutu pembelajaran dapat disimpulkan mengandung lima aspek, yaitu sebagai berikut :

- 1) Kesesuaian. Aspek ini meliputi indikator: sesuai dengan karakteristik peserta didik, serasi dengan aspirasi masyarakat, sesuai dengan kebutuhan masyarakat, kondisi lingkungan, tuntutan zaman, sesuai dengan teori, prinsip, dan nilai dalam pendidikan.
- 2) Daya Tarik. Aspek ini indikatornya meliputi : kesempatan belajar yang tersebar sehingga mudah dicapai dan diikuti, isi pembelajaran yang mudah dicerna, kesempatan yang tersedia yang dapat diperoleh oleh siapa saja pada saat yang diperlukan, pesan yang diberikan pada saat yang tepat.
- 3) Efektivitas. Aspek ini mengandung ciri: sistematis, teratur, melalui tahap perencanaan, pengembangan, pelaksanaan, penilaian, dan penyempurnaan, sensitive terhadap kebutuhan akan tugas belajar dan kebutuhan pembelajar, dan kejelasan akan tujuan.
- 4) Efisiensi. Aspek ini memiliki ciri : merancang kegiatan pembelajaran yang berdasarkan kepentingan, kebutuhan dan kondisi peserta didik,

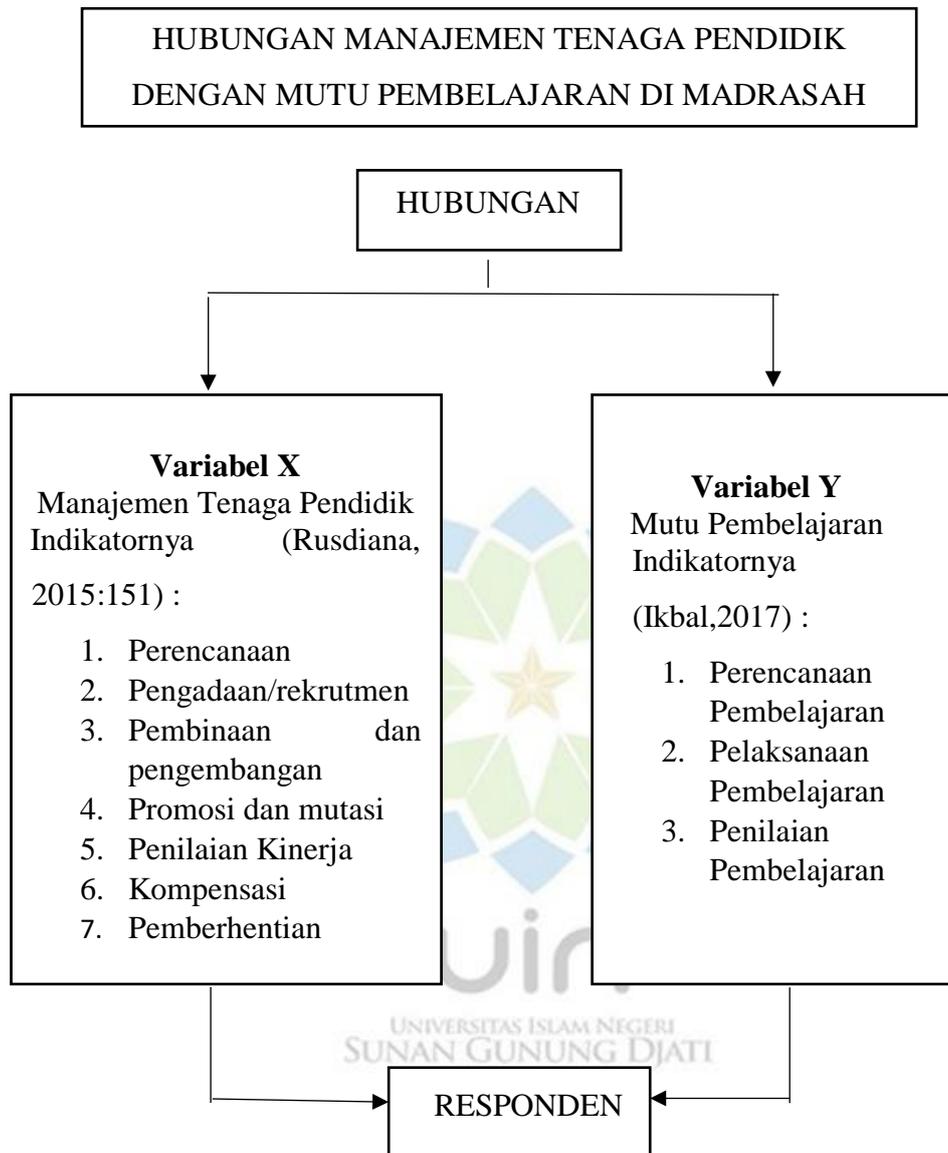
pengorganisasian kegiatan belajar dan pembelajaran yang rapi, pemanfaatan berbagai sumber daya dengan pembagian tugas seimbang.

- 5) Produktivitas. Aspek ini mengandung arti : perubahan proses pembelajaran, penambahan masukan dalam proses pembelajaran, peningkatan intensitas interaksi peserta didik dengan sumber belajar, keikutsertaan dalam Pendidikan yang lebih luas, lulusan lebih banyak, lulusan yang lebih dihargai oleh masyarakat, dan berkurangnya angka putus sekolah. (Susanto, 2016:162-163).

Adapun indikator mutu pembelajaran terdiri dari tiga aspek. Indikator yang pertama yaitu perencanaan pembelajaran yang berkaitan dengan Rencana Proses Pembelajaran (RPP), Silabus, dan lain sebagainya. Indikator kedua yaitu pelaksanaan pembelajaran yang terdiri dari tiga bagian, bagian pertama yaitu kegiatan pendahuluan atau pembuka, kedua kegiatan inti, dan ketiga kegiatan penutup. Dan indikator ketiga yaitu penilaian hasil pembelajaran. (Ikbal, 2017).

Untuk lebih jelasnya dari uraian kerangka pemikiran diatas secara skematis dapat digambarkan sebagai berikut :





Gambar 1.1 Bagan Kerangka Pemikiran

F. Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu jawaban sementara dari rumusan masalah dalam penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam suatu bentuk kalimat pertanyaan. (Sugiyono, 2008). Hipotesis berguna untuk memberikan Batasan serta memperkecil jangkauan penelitian dan kerja peneliti

dan sebagai panduan dalam pengujian serta penyesuaian dengan fakta dan antar fakta (Mahmud, 2011:136).

Hipotesis asosiatif yaitu hipotesis mengenai hubungan antara satu variabel dengan satu atau lebih variabel lainnya (Mahmud, 2011:139). Penelitian ini menggunakan hipotesis jenis asosiatif karena penelitian ini berfokus pada dua variabel yaitu variabel X mengenai manajemen tenaga pendidik, dan variabel Y mutu pembelajaran. Kedua variabel ini yang akan diteliti adalah mengenai hubungan antara variabel X terhadap variabel Y. Sebagaimana dalam kerangka pemikiran dijelaskan bahwa manajemen tenaga pendidik sangat berhubungan dengan mutu pembelajaran. Maka peneliti merumuskan hipotesis ‘’Terdapat hubungan yang signifikan antara manajemen tenaga pendidik dengan mutu pembelajaran’’. Untuk menguji hipotesis tersebut maka akan dilakukan dengan membuktikan kebenaran dari hipotesis nol, apabila hipotesis nol benar maka hipotesis penelitian ditolak dan dalam keadaan sebaliknya diterima.

Secara sistematis dirumuskan hipotesis statistic sebagai berikut :

H_a = terdapat hubungan yang signifikan antara manajemen tenaga pendidik dengan mutu pembelajaran (hipotesis alternatif)

H_0 = tidak terdapat hubungan yang signifikan antara manajemen tenaga pendidik dengan mutu pembelajaran (hipotesis nol)

G. Hasil Penelitian Yang Relevan

1. Penelitian yang dilakukan oleh Muh.Ridwan (Ridwan, 2018), dalam skripsinya yang berjudul pengaruh manajemen tenaga pendidik terhadap prestasi belajar peserta didik di madrasah tsanawiyah guppy kalumpang kabupaten enrekang. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa manajemen tenaga pendidik yang dilihat dari hasil penilaian 12 responden berada dalam kategori sedang yakni sebesar 75%, prestasi belajar peserta didik yang dilihat dari hasil penilaian 30 responden juga berada pada kategori

sedang, yakni sebesar 80%. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X dan Y dilihat dari hasil analisis statistic inferensial menunjukkan nilai dengan taraf signifikan 5%. Jadi kontribusi manajemen tenaga pendidik terhadap prestasi belajar peserta didik di MTs Guppi Kaluppang memiliki pengaruh yang signifikan melalui perhitungan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,76 > 2,05$ sehingga variabel X terhadap variabel Y memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Persamaannya dengan penelitian ini yaitu terletak pada variabel X yaitu sama membahas mengenai manajemen tenaga pendidik. Sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada variabel Y. penelitian yang dilakukan oleh muh.ridwan variabel Y nya adalah prestasi siswa, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh penulis variabel Y nya adalah mutu pembelajaran.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Philip Fatma Dewi (P. F. Dewi, 2018), dalam jurnalnya yang berjudul Pengaruh Guru Profesional dan Iklim Sekolah Terhadap Mutu Pembelajaran SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan guru profesional terhadap mutu pembelajaran yang ditunjukkan dengan $t_{hitung} 15,368 > t_{tabel} 1,98$ dengan koefisiensi determinasi 0,7, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan iklim sekolah terhadap mutu pembelajaran yang ditunjukkan dengan $t_{hitung} 22,745 > t_{tabel} 1,98$ dengan koefisien determinasi 0,837, dan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara Bersama-sama antara guru profesional dan iklim sekolah terhadap mutu pembelajaran yang ditunjukkan dengan $F_{hitung} 257,963 > F_{tabel} 3,09$ dengan sumbangan efektivitas sebesar 83,8%. Persamaan penelitian ini dengan penelitian saya terletak pada variabel Y nya yaitu sama membahas mengenai mutu pembelajaran. Adapun perbedaannya terletak di variabel X nya. Penelitian ini menggunakan variabel X_1 dan X_2 yaitu guru profesional dan iklim kerja, sedangkan penelitian yang saya lakukan yaitu mengenai manajemen tenaga pendidik.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Silmi Hayati Ismail (Ismail, 2019) dalam thesisnya yang berjudul Manajemen Tenaga Pendidik dalam

Meningkatkan Mutu Pendidikan di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Luqmanul Hakim Bandung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui manajemen tenaga pendidik, factor penunjang dan factor penghambat serta hasil dari manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu Pendidikan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa penyelenggaraan Pendidikan SMPIT Luqmanul Hakim Bandung telah didukung oleh manajemen tenaga pendidik yang baik, yaitu perencanaan, rekrutmen tenaga pendidik, seleksi, penempatan, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, serta kompensasi bagi tenaga pendidik. Persamaannya dalam penelitian ini yaitu sama-sama membahas mengenai manajemen tenaga pendidik dan membahas tantang mutu sekolah. Adapun perbedaannya yaitu dalam segi metode penelitiannya. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, sedangkan penulis menggunakan metode kuantitatif.

