

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam bidang pendidikan, dikenal Tenaga Pendidik dan Kependidikan yang dimana semuanya memiliki profesi yang saling berkaitan, meskipun dalam tugas dan ruang lingkup yang berbeda, Tenaga pendidik dan kependidikan memegang peran strategis dalam upaya pembentukan karakter bangsa serta peningkatan kualitas SDM, Di era globalisasi ini persaingan pendidikan semakin ketat dikarenakan oleh semakin pesatnya kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, sehingga sumber daya manusia menjadi aspek yang penting. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi merupakan tantangan tersendiri bagi pendidik dan tenaga kependidikan. Mereka dituntut untuk dapat mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sehingga dibutuhkan suatu standar kompetensi bagi tenaga pendidik dan kependidikan untuk mengembangkan diri di bidang pendidikan demi peningkatan kualitas mutu pendidikan. (Daryanto, 2012)

Pada dasarnya, sumber daya manusia adalah salah satu elemen yang sangat dibutuhkan oleh organisasi maupun sekolah. Karena sumber daya manusia memiliki peranan aktif suatu organisasi dalam mencapai tujuan tertentu. Sumber daya manusia sendiri merupakan elemen paling utama dibandingkan dengan elemen lain seperti teknologi, modal, uang ataupun mesin (Hasibuan, 2018). Oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangatlah penting dan diutamakan. Dengan demikian dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas yang tidak hanya mampu menciptakan nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif-generatif-inovatif. Seperti halnya dalam sebuah sekolah yang sangat membutuhkan sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas sekolah tersebut. Sumber daya manusia tersebut ialah Tenaga pendidik, peserta didik dan Tenaga Kependidikan yang menjadi tolak keberhasilan pendidikan itu sendiri. (Mulyasa, 2013)

Sebuah lembaga pendidikan yang bermutu harus memiliki Manajemen yang efektif. Peningkatan kinerja dapat dilakukan dengan cara mendukung pegawai agar memiliki kompetensi kerja yang tinggi. Rendahnya kompetensi yang dimiliki oleh Tenaga Kependidikan dapat mengakibatkan kinerja mereka menurun. Kinerja dapat dilihat dari seberapa besar mereka bekerja secara tepat, cermat, efektif dan efisien (Hasanah, 2020). Usaha dalam meningkatkan kompetensi akan menghasilkan kualitas Sumber Daya Manusia yang tinggi. Namun hal tersebut terkadang tidak berjalan seperti yang diharapkan, karena adanya hambatan Tenaga Kependidikan dalam mencapai kinerja yang tinggi. Hal ini disebabkan oleh kurang percaya diri, kurangnya kemandirian, skill yang belum memadai, motivasi diri yang belum dapat melepaskan pola struktural artinya melaksanakan kegiatan didasarkan atas instruksi atau deskripsi tugas struktural. Hal seperti inilah yang menjadi indikasi adanya penurunan kinerja sehingga berdampak pada Kualitas Sumber Daya Manusia pada Lembaga Pendidikan. (Iqbal, 2018)

Dengan Kompetensi yang dimiliki tenaga kependidikan menunjukkan keprofesionalannya dalam melakukan tugas dan fungsinya yang ditunjukkan melalui kinerjanya. Wujud keprofesionalan tenaga kependidikan adalah memiliki kompetensi dalam hal manajemen sekolah seperti yang diuraikan dalam Permendiknas No. 24 Tahun 2008 tentang standar tenaga kependidikan. Kompetensi tersebut meliputi kompetensi manajerial, kompetensi sosial, kompetensi teknis, dan kompetensi kepribadian. Sebagai seorang tenaga kependidikan sekolah yang profesional dituntut untuk mampu menjalankan tugas dengan baik dan bertanggung jawab sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Mengingat tenaga kependidikan merupakan tenaga yang harus mempunyai keterampilan dan keprofesionalan dalam bidang kependidikan, agar penyelenggaraan pendidikan berjalan dengan rapi sesuai dengan struktur yang sesuai dengan kelebihan masing-masing personal, selain untuk mengatur sistem secara rinci dan rapi, tenaga administrasi sekolah juga sangat berperan

penting dalam mengembangkan lembaga sekolah dan diutamakan selain tenaga pendidik atau guru.

Kompetensi adalah bakat dan keahlian individu apapun yang dapat dibuktikan, dapat dihubungkan dengan kinerja yang efektif dan baik sekali. Rendahnya kinerja yang masih memerlukan perbaikan tersebut diasumsikan karena adanya beberapa faktor-faktor yang dapat memperbaiki kinerja karyawan, antara lain: keinginan, pengetahuan dan keterampilan, iklim, dukungan dan penghargaan, kompetensi, sikap etika kerja, tingkat penghasilan, dan tingkat pendidikan. (Sedarmayanti, 2009:12)

Kompetensi tenaga kependidikan merupakan kemampuan dan daya tarik seseorang dalam melaksanakan kewajibannya menjadi seorang pengajar dan pendidik. kemampuan tersebut dapat berupa kemampuan dalam dirinya juga dari luar pancaran aura yang secara otomatis terlihat dengan sendirinya saat ia melaksanakan kewajibannya sehari-hari. Kompetensi ini lahir dengan adanya proses yang relatif panjang dari diri seorang pendidik selain ia juga memiliki karakter bawaan sejak lahir ia juga harus mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan sekitarnya. (Zulfikar, 2010:107)

Pentingnya kompetensi bagi Tenaga kependidikan dalam sebuah lembaga pendidikan, pada dasarnya terkait dengan masalah sumber daya manusia (*human factors*) dalam kehidupan organisasi, Jenis-jenis kompetensi yang wajib dimiliki oleh pegawai yaitu: kompetensi umum, kompetensi fungsional, dan kompetensi manajerial (Nirwana 2012: 7). Strategi yang dapat dilakukan untuk mengembangkan kompetensi karyawan adalah dengan memberikan pengembangan kompetensi kepada karyawan agar karyawan tersebut dapat memiliki produktivitas dalam bekerja, pengembangan kompetensi dapat dilakukan dengan pendidikan, pelatihan, mentoring, dan coaching kepada karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya dengan efektif dan efisien.

Permasalahan mengenai Kompetensi tenaga Kependidikan disinggung langsung oleh Presiden kita yaitu Bapak Joko Widodo, pada acara

HUT PGRI ke-77 pada tanggal 03 desember 2022 yang mengatakan bahwa "sistem Pembelajaran di kelas itu harus fleksibel agar ketika para peserta didik tidak kaku" pada era globalisasi ini system pendidikan yang fleksibel itu sangatlah dibutuhkan mengingat system pendidikan yang semakin berkembang dengan pesat. hal yang disampaikan oleh Bapak Presiden RI yaitu Bapak Joko Widodo berkaitan dengan ilmu Pengetahuan teknologi dan komponen ini adalah syarat utama yang harus dimiliki oleh Sumber Daya Manusia agar memaksimalkan peran sebagai Tenaga Kependidikan. Tenaga Kependidikan juga harus selalu memperbaharui ilmu pengetahuan yang dimilikinya, karena untuk menciptakan dunia pendidikan yang sukses sangatlah membutuhkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas.

Sehingga urgensi dalam penelitian ini yaitu sekolah perlu memperhatikan dan meningkatkan kompetensi yang dimiliki oleh tenaga kependidikan maupun tenaga pendidik atau sekolah mampu menyeleksi dan mengevaluasi tenaga kependidikan berdasarkan kompetensi yang dimiliki, karena Tenaga Kependidikan memiliki peran penting dalam keberhasilan suatu Lembaga Pendidikan dengan perannya sebagai seorang pemimpin dan tenaga administrasi, dengan begitu seorang Tenaga Kependidikan mampu menjadi penggerak dalam Upaya peningkatan kualitas sumber daya di Lembaga Pendidikan dan dapat bekerja secara profesional dan sesuai dengan skill yang dimiliki. Maka akan terciptalah sumber daya manusia yang berkualitas yang mampu menciptakan dan pencapaian tujuan dalam organisasi/Lembaga Pendidikan serta mampu meningkatkan kualitas Lembaga Pendidikan pendidikan.

Berdasarkan pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Askam Rio, Muh. Alamsyah, Afriani Syafitri (2020) dalam Penelitiannya yang berjudul " Pengaruh Kompetensi Tenaga Kependidikan Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di SMK Negeri 4 Kendari" Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, menunjukkan bahwa: Ada pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi tenaga kependidikan terhadap kinerja tenaga kependidikan di

SMK Negeri 4 Kendari yaitu sebesar 45,02% dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,671 dan persamaan regresi linear sederhana dengan nilai $\hat{Y} = 85,448 + 4,074X$ sedangkan selebihnya yaitu 54,98% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. yang membedakan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan diteliti oleh penulis yaitu penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif sedangkan penelitian yang akan saya lakukan menggunakan metode penelitian Kuantitatif dan juga terdapat dalam variabel y yaitu mengenai Kualitas Sumber Daya Manusia yang ada di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Majalengka.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti di Madrasah Aliyah Negeri 1 dan 2 Majalengka Tenaga Kependidikan Kompetensi Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Majalengka dalam meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia, karena kompetensi Tenaga kependidikan di madrasah-madrasah hampir memenuhi kriteria kompetensi yang wajib di miliki tetapi kurang maksimal dimana banyak tenaga kependidikan yang merangkap dengan tenaga pendidik atau mengajar, lulusan yang tidak sesuai dengan pekerjaan atau bidang yang ditekuni, kurangnya pelatihan dalam pengembangan kemampuan sebagai tenaga kependidikan dan hanya berfokus kepada Tenaga Pendidik. Oleh karena itu lokasi yang dijadikan penelitian adalah Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Majalengka. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat Kompetensi yang dimiliki oleh Tenaga Kependidikan dan ada tidak nya hubungan Kompetensi Tenaga Kependidikan dengan Kualitas Sumber Daya Manusia di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Majalengka.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti merasa termotivasi untuk mengkaji lebih dalam tentang hubungan kompetensi tenaga kependidikan dengan kualitas sumber daya manusia di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Majalengka. Selain itu, lokasi penelitian juga mudah dijangkau oleh peneliti dan adanya hubungan emosional antara peneliti dengan beberapa tenaga kependidikan (staf TU) di sekolah tersebut.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan yang telah dipaparkan di atas, maka rumusan masalah yang didapat:

- 1) Bagaimana Kompetensi Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Majalengka?
- 2) Bagaimana Kualitas Sumber Daya Manusia di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Majalengka?
- 3) Bagaimana hubungan antara Kompetensi Tenaga Kependidikan dengan Kualitas Sumber Daya Manusia di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Majalengka?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian yang didapat yaitu:

- 1) Untuk menganalisis Kompetensi Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Majalengka.
- 2) Untuk menanalisis Kualitas Sumber Daya Manusia di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Majalengka.
- 3) Untuk menguji hubungan antara Kompetensi Tenaga Kependidikan dengan Kualitas Sumber Daya Manusia di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Majalengka.

D. Manfaat Penelitian

Dalam manfaat peneltiian, penulis mengkategorikan menjadi dua bagian, yaitu secara teoritis dan praktis, adapun kegunaan penelitian tersebut sebagai berikut:

- 1) Segi Teoretis
Mengembangkan ilmu pengetahuan dan Kompetensi pada Tenaga Kependidikan serta menjadi referensi untuk meningkatkan kualitas pendidikan.
- 2) Segi praktis

Penulis dapat menambah wawasan tentang Kompetensi Tenaga Kependidikan sebagai bahan pembelajaran dan bekal untuk masa yang akan datang.

E. Kerangka Berfikir

Kompetensi merupakan karakteristik dasar perilaku individu yang berhubungan dengan kriteria acuan efektif dan atau kinerja unggul didalam pekerjaan atau situasi. Dengan kata lain, kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengidentifikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. (Sudarmanto, 2009:34)

Kompetensi tenaga kependidikan merupakan kemampuan dan daya tarik seseorang dalam melaksanakan kewajibannya menjadi seorang pengajar dan pendidik. kemampuan tersebut dapat berupa kemampuan dalam dirinya juga dari luar pancaran aura yang secara otomatis terlihat dengan sendirinya saat ia melaksanakan kewajibannya sehari-hari. Kompetensi ini lahir dengan adanya proses yang relatif panjang dari diri seorang pendidik selain ia juga memiliki karakter bawaan sejak lahir ia juga harus mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan sekitarnya. (Zulfikar, 2010:107)

Kompetensi dianalisis dengan standar kompetensi tenaga kependidikan sekolah sebagaimana tertuang dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 24 Tahun 2008, Standar kompetensi tenaga administrasi sekolah pada Sekolah Menengah Atas meliputi kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi manajerial, dan kompetensi teknis.

Pentingnya kompetensi dalam lembaga pendidikan, pada dasarnya terkait masalah sumber daya manusia (*human factors*) dalam kehidupan organisasi, Pada dasarnya ada beberapa jenis kompetensi yang harus dimiliki oleh pegawai yaitu: kompetensi umum, kompetensi fungsional, dan kompetensi manajerial, (Nirwana 2014: 7).

Menurut Yahya (2013:17) Tenaga Kependidikan adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang yang berkaitan dengan proses penyelenggaraan pendidikan yang dapat menghasilkan dan dilakukan dengan kemahiran, keterampilan, kecakapan tertentu serta didasarkan pada norma yang berlaku. Tenaga kependidikan sekolah merupakan *non teaching staff* yang bertugas di sekolah dan sering disebut Tenaga Administrasi Sekolah (TAS). Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 24 Tahun 2008 tentang Standar Tenaga Administrasi Sekolah/Madrasah merumuskan bahwa petugas tenaga kependidikan sekolah atau tenaga administrasi sekolah adalah :

1. Kepala Tenaga Administrasi
2. Pelaksana Urusan Administrasi, yang meliputi Pelaksana Administrasi Kepegawaian, Pelaksana Administrasi Keuangan, Pelaksana Administrasi Sarana Prasarana, Pelaksana Administrasi Hubungan Sekolah dengan Masyarakat, Pelaksana Administrasi Persuratan dan Pengarsipan, Pelaksana Administrasi Kesiswaan, pelaksana Administrasi Kurikulum.
3. Petugas Layanan Khusus, yang meliputi Penjaga Sekolah/Madrasah, Tukang Kabun, Tenaga Kebersihan, Pengemudi, dan Pesuruh.

Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pengertian sumber daya manusia makro secara umum terdiri dari dua yaitu SDM makro yaitu jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada di sebuah wilayah dan SDM mikro dalam arti sempit yaitu individu yang bekerja pada sebuah institusi atau perusahaan. (Eri Susan: 2019)

Pendidikan secara sederhana ditujukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sebuah bangsa. Artinya, jika sebuah negara meningkatkan mutu pendidikannya, secara langsung maupun tidak langsung akan meningkatkan kualitas sumber daya manusia di negara tersebut. Undang-

undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan kondisi dan proses serta hasil pembelajaran agar peserta didik secara aktif dapat mengembangkan potensi dirinya dan memiliki kekuatan pengendalian diri serta keterampilan yang diperlukan untuk dirinya dan masyarakat. Untuk itu, perlu perhatian dan perencanaan yang matang untuk melaksanakan pendidikan secara baik dan benar, sehingga tujuan pendidikan nasional dapat terwujud sesuai dengan amanat Undang-undang. (Leonard, 2015:102)

Dalam kehidupan pasti tidak terlepas dari pendidikan, karena pendidikan dapat mencerdaskan dan memperbaiki kualitas kehidupannya. Pada pendidikan terdapat beberapa unsur pendukung, seperti sumber belajar, sumber daya alam, dan sumber daya manusia. Adapun sumber Daya Manusia yang terdapat didalamnya ialah warga sekolah atau madrasah. Sumber daya manusia tersebut ialah Tenaga Pendidik, peserta didik dan Tenaga Kependidikan yang menjadi tonggak keberhasilan pendidikan itu sendiri. (Riska Aristianingsih, Irawan, Moh. Sulhan 2022:3).

Kualitas sumber daya manusia yang di inginkan oleh lembaga pendidikan di Indonesia dibedah atas dasar kualitas fisik (kesehatan, kekuatan jasmani, keterampilan dan ketahanan) dan kualitas non fisik (kemandirian, ketekunan, kejujuran dan akhlak) (Sudarwan Danim, 2012:5). Dapat dikatakan bahwa kualitas sumber daya manusia adalah individu dalam organisasi yang memberikan sumbangan berharga pada pencapaian tujuan organisasi dengan aspek keterampilan yang ditentukan oleh tingkat pendidikan, kejujuran dan pengalaman. Selain itu, Menurut M. Dawan Raharjo (2010:18) Indikator dari Kualitas Sumber Daya Manusia adalah Kualitas Intelektual (pengetahuan dan keterampilan), Pendidikan.

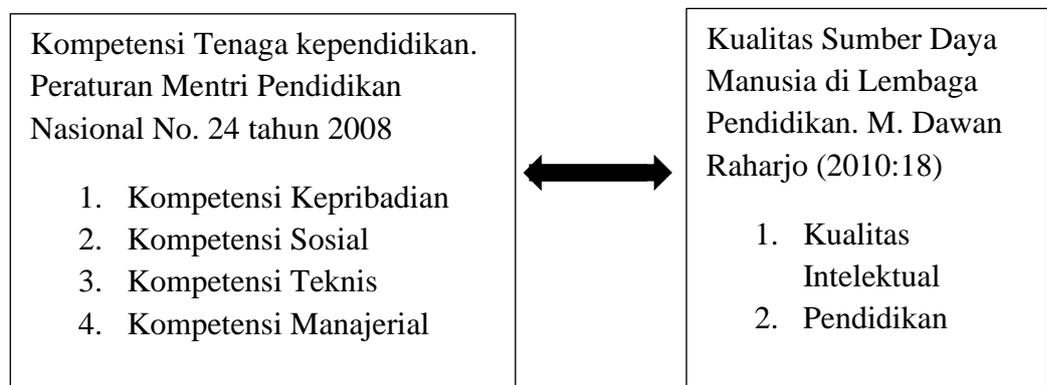
Untuk keperluan peningkatan kualitas, pada dasarnya dapat dilakukan melalui 3 jalur utama, yaitu jalur pendidikan formal, jalur latihan kerja dan

jalur pengembangan/ pengalaman di tempat kerja. 3 jalur tersebut yang dapat digunakan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, terdapat usaha yang disebut sebagai organisasi belajar (*the Organization Learning atau Knowing Organization*). Senge menjadi tokoh yang mempopulerkan terminology organisasi belajar (*the Organization Learning atau Knowing Organization*) melalui karyanya “*The Fifth Discipline: The Art and Practice of The Learning Organization*” (1990). Dalam pandangan Senge, organisasi belajar dapat didefinisikan sebagai “suatu organisasi di mana para anggota dari suatu organisasi secara terus menerus memperluas kemampuannya untuk terus berkeinginan belajar dan mengembangkan potensi diri (*team learning*).”

Pengembangan kualitas sumber daya manusia dapat pula dilakukan dengan pendekatan human capital yang menekankan pada 3 pendekatan, yaitu pendekatan kapital intelektual, pendekatan kapital sosial, pendekatan kapital lembut/ soft capital. Penjelasan ketiga pendekatan human capital tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kapital Intelektual
2. Kapital Sosial
3. Kapital ‘Lembut’ (*soft capital*)

Berdasarkan uraian tersebut, Sekema dari Kerangka berfikir dari penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1.1 Skema Kerangka Berfikir

X : Kompetensi Tenaga Kependidikan

Y : Kualitas Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan

- : Hubungan Variabel terhadap yang terkait secara persial/sendiri

F. Hipotesa

Pada dasarnya hipotesis sangat berguna dalam mengarahkan penelitian yang sedang dilaksanakan, Arikunto (2013: 110) menemukan bahwa “hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti dengan data yang terkumpul” sejalan dengan pendapat Arikunto, Sugiyono (2015:96) menyebutkan bahwa “Hipotesis merupakan sebuah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dimana rumusan masalah penelitian ini telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan”. Berdasarkan pendapat para ahli di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian yang sedang dilaksanakan.

Dalam penentuan Hubungan Antara Kompetensi Tenaga Kependidikan dengan Kualitas Sumber Daya Manusia di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Majalengka, Hipotesis dalam penelitian ini menurut penulis berdasarkan hal yang tersebut adalah:

H1 : Terdapat hubungan antara Kompetensi Tenaga Kependidikan dengan Kualitas Sumber Daya Manusia di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Majalengka

Ho : Tidak terdapat hubungan antara Kompetensi Tenaga Kependidikan dengan Kualitas Sumber Daya Manusia di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Majalengka

G. Hasil Penelitian Terdahulu

Berdasarkan hasil penelusuran kepustakaan, penelitian menemukan beberapa hasil penelitian yang dilakukan oleh objek serupa dengan penulis, namun memiliki perspektif fokus berbeda:

1. Dalam Penelitian yang ditulis oleh Rossa Valentina, Maisyaroh, Desi Eri Kusumaningrum (2018) dengan judul penelitian “Hubungan Kompetensi dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah”, hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi Tenaga Administrasi sekolah tergolong tinggi, Motivasi kerja Tenaga Administrasi sekolah tergolong tinggi, kinerja tenaga Administrasi sekolah tergolong tinggi, dan terdapat hubungan antara Kompetensi dan Motivasi kerja dengan Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah. Persamaan dari penelitian ini yaitu sama-sama membahas tentang Kompetensi Tenaga Administrasi dan perbedaannya yaitu pada penelitian yang dilakukan oleh peneliti cakupannya lebih luas dan tidak hanya berfokus kepada tenaga administrasi.
2. Dalam Skripsi yang ditulis oleh Miskiyah Ratna Sariningsih (2018) dengan judul skripsi “Analisis Tenaga Kependidikan di SMA Negeri 1 Bandongan Kabuapten Magelang”, hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi Tenaga kependidikan di SMA 1 Bandonga Magelang pada dasarnya sudah terpenuhi namun masih ada beberapa kendala yang muncul baik itu interen maupun eksteren. Kendala yang dihadapi tenaga administrasi sekolah di SMA N 1 Bandongan secara intern salah satunya adalah kurangnya kompetensi yang dimiliki tenaga administrasi sekolah, salah satunya adalah kompetensi kepribadian, ada salah satu personil tenaga administrasi sekolah yang belum sepenuhnya memiliki kompetensi tersebut sehingga belum mampu bertanggung jawab sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang diberikan oleh kepala

sekolah. Persamaan dalam penelitian ini yaitu sama sama melakukan penelitian pada Tenaga Kependidikan Adapun perbedaannya yaitu pada penelitian yang dilakukan penulis permasalahan yang di teliti berfokus kepada Kompetensi Tenaga Kependidikan.

3. Dalam penelitian yang ditulis oleh Askam Rio, Muuh Alamsyah, Afriani Syafitri (2020) dengan judul “Pengaruh Kompetensi Tenaga kependidikan Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di SMK Negeri 4 Kendari” Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, menunjukkan bahwa: Ada pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi tenaga kependidikan terhadap kinerja tenaga kependidikan di SMK Negeri 4 Kendari yaitu sebesar 45,02% dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,671 dan persamaan regresi linear sederhana dengan nilai $\hat{Y} = 85,448 + 4,074X$ sedangkan selebihnya yaitu 54,98% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Persamaan dari penelitian ini yaitu sama-sama meneliti kompetensi Tenaga Kependidikan, perbedaannya terletak kepada variabel Y yang dikaji dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu kualitas sumber daya manusia di Lembaga Pendidikan.
4. Dalam Penelitian yang dibuat oleh Khoilatul Akmaliah, Astuti Darmayanti, Sapialman (2022) dengan judul “Hubungan Etika Profesi Tenaga Kependidikan Dengan Kompetensi Guru dalam Pengembangan Kualitas Lulusan Pada Lembaga Pendidikan Islam”, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etika profesi tenaga kependidikan memegang peran penting dalam pengembangan kualitas lulusan di lembaga pendidikan islam. Guru dengan kompetensi yang tinggi juga dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kualitas lulusan. Namun terdapat beberapa kendala dalam implementasi etika profesi dan kompetens

guru, seperti kurangnya sosialisasi dalam pemahaman tentang etika profesi, serta keterbatasan dana dan sarana untuk meningkatkan kompetensi guru. Persamaan dari penelitian ini yaitu sama-sama mengkaji Tenaga Kependidikan, perbedaannya terdapat pada variabel Y yang dibahas dalam penelitian ini yaitu kompetensi guru dan penelitian yang penulis lakukan yaitu kompetensi kepada tenaga kependidikan.

5. Dalam penelitian yang ditulis oleh M Ihsan Dacholfany (2017) dengan judul “Inisiasi Strategi Manajemen Lembaga Pendidikan Islam Dalam Meningkatkan Mutu Sumber Daya Manusia Islami di Indonesia dalam Menghadapi Era Globalisasi”. Persamaan dalam penelitian ini yaitu sama-sama meneliti mengenai sumber daya manusia, Adapun perbedaannya terletak pada variabel x dan dalam penelitian ini penelitian berfokus kepada mutu.
6. Anwar Sa’Dullah, Triyo Suprianto (2021) dalam penelitiannya yang berjudul “ Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan Islam Berbasis Sustainable Development Goals di Yayasan Pendidikan Anak Saleh Kota Malang” dengan hasil penelitian dimana Pendidikan anak usia dini memiliki empat strategi dalam peningkatan mutusumber daya manusia diantaranya, pelatihan, pengembangan profesionalitas, pengembangan karir dan penilaian kinerja, salah satu dari empat strategi tersebut terdapat tema pengembangan sumber daya manusia melalui workshop tentang tanggung jawab karyawan di sekolah dan keluarga. Persamaan dalam penelitian yaitu sama-sama meneliti mengenai sumber daya manusia, Adapun perbedaannya yaitu dalam penelitian ini berfokus kepada peningkatan mutu sedangkan penelitian yang dilakukan oleh penulis berfokus pada Kualitas.
7. Skripsi yang ditulis oleh Tamaska Dinul Haq (2019) dengan judul “Peran Tenaga Kependidikan Dalam Meningkatkan Mutu

Pendidikan Agama Islam “dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa Kualitas pendidikan sekolah dasar suruh 01 telah berjalan dengan baik karena profesionalisme staf pengajar, dukungan kepala sekolah, terciptanya kerja sama yang baik dengan orang tua siswa, dan kegiatan tambahan diluar jam belajar yang mendukung pendidikan agama islam. Persamaan yang terdapat pada penelitian ini yaitu sama-sama meneliti tenaga kependidikan, Adapun perbedaanya pada penelitian ini berfokus pada peningkatan mutu sedangkan penelitian yang penulis lakukan berfokus kepada peningkatan kualitas sumber daya manusia.

8. Skripsi yang ditulis oleh Ikeu Kania (2020) dengan judul “Analisis Kompetensi Tenaga Kependidikan di Sekolah Menengah Atas Negeri 18 Garut”, adapun hasil penelitiannya yang menyatakan bahwa Tenaga kependidikan SMAN 18 Garut memiliki tiga keterampilan untuk meningkatkan kualitas pelayanan sesuai dengan peraturan pemerintah pendidikan tentang upaya peningkatan kualitas administrasi sekolah di SMAN 18 Garut meliputi pelatihan tenaga kependidikan, sidik jari di setiap masuk dan keluar sekolah, pertemuan motivasi dan moral bulanan dan studi banding dengan sekolah lain. Persamaan dalam penelitian ini teletak pada tenaga kependidikan di sekolah menengah atas (SLTA), dan perbedaanya yaitu pada penelitian ini tidak terdapat titik konflik yang signifikan.
9. Penelitian yang ditulis oleh Andi Warisono (2018) dengan judul penelitian “ Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Lulusan Pada Lembaga Pendidikan Islam di Kabupaten Lampung Selatan” dengan hasil penelitian ada beberapa lembaga pendidikan islam d lampung selatan yang ternyata dianggap unggul, dan mampu bersaing dengan lembaga sekolah lainnya, bahkan beberapa masalah tersebut banyak diamati

oleh masyarakat. Terdapat temuan dalam 3 madrasah atau sekolah, yang pertama, pengembangan sumber daya pendidik didasarkan pada evaluasi diri dan analisis kebutuhan, penyusunan program, pelaksanaan program, melakukan evaluasi, dan orientasi pengembangan sumber daya pendidik bagi madrasah. kedua, strategi pengembangan sumber daya manusia pendidik dimulai dari proses, dan pengembangan. Dan yang ketiga, bentuk kegiatan dalam rangka pengembangan sumber daya kependidikan dilakukan dengan perencanaan, latihan dan pengembangan, penilaian presensi kerja, pemberian imbalan pegawai. Persamaan dalam penelitian ini yaitu terdapat pada sumber daya manusia di Lembaga Pendidikan, dan perbedaannya dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis penelitian berfokus kepada kualitas sumber daya manusia tetapi dalam penelitian ini berfokus terhadap mutu sumber daya manusia.

10. Penelitian yang ditulis oleh Siti Mursidah, Muhammad Azil Maskur, Mulyo Widodo (2022) dengan judul “ Human Resources Development Strategy In Improving The Competence Of Fuctional Education Personnel” Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Tenaga kependidikan belum dapat menyesuaikan diri karena pengalaman yang minim dan pengetahuan yang kurang, sehingga belum maksimal dalam melaksanakan tugas dan arahan. Persamaan yang terdapat dalam penelitian ini yaitu sama-sama membahas mengenai sumber daya manusia, perbedaannya yaitu pada penelitian ini berfokus pada strategi peningkatan kualitas sedangkan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu berfokus kepada kualitas sumber daya manusia.