

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Manajemen menurut Malayu S.P Hasibuan merupakan suatu ilmu maupun seni dalam mengatur juga memanfaatkan sumber daya manusia yang ada agar mencapai suatu tujuan dengan efektif dan efisien (Hasibuan, 2011 : 2). Burhanuddin yang dikutip oleh Ula (2013 : 8) mendefinisikan manajemen sebagai usaha dalam mencapai suatu tujuan dengan membangun lingkungan organisasi yang baik terhadap kegiatan yang dilakukan oleh orang-orang dalam organisasi tersebut.

Menurut G.R. Terry manajemen adalah proses yang dihasilkan oleh suatu tindakan-tindakan seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian yang khas dan dilakukan dengan maksud untuk mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan (Hasibuan, 2011 : 2).

Dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen merupakan suatu proses yang sistematis mulai dari perencanaan hingga evaluasi untuk mencapai suatu tujuan secara efektif dan efisien. Manajemen juga dapat diartikan sebagai ilmu maupun seni dalam mengatur sumber daya manusia agar mencapai suatu tujuan bersama secara efektif dan efisien.

Pendidikan sebagai aktivitas berarti suatu upaya secara sadar yang dirancang untuk membantu seseorang maupun kelompok dalam mengembangkan ilmu pengetahuan, pandangan hidup, sikap dan keterampilan hidup baik yang bersifat individual atau sosial. Pendidikan tidak hanya dipandang sebagai sarana untuk mempersiapkan hidup yang akan datang namun juga untuk kehidupan sekarang yang dialami setiap individu dalam perkembangannya menuju tingkat kedewasaan (Sagala, 2006 : 1).

Menurut Brucbecker yang dikutip oleh Tim Dosen Administrasi Pendidikan (2009 : 87) , menyatakan bahwa pendidikan adalah proses dimana terjadi suatu proses timbal balik antara kepribadian individu dalam penyesuaian diri dengan lingkungan pendidikan. Maksud dari lingkungan pendidikan yaitu salah satu

upaya untuk meningkatkan dan menumbuhkan kepribadian seseorang dalam lingkungan pendidikan. Syah (2010 : 10), berpendapat bahwa pendidikan dapat diartikan sebagai sebuah proses menggunakan metode-metode tertentu sehingga dapat diperoleh pengetahuan, pemahaman dan cara bertingkah laku sesuai dengan kebutuhan.

Pendidikan hakikatnya merupakan suatu proses pembinaan akal manusia yang merupakan potensi utama dari manusia sebagai makhluk berpikir. Dengan pembinaan olah pikir, manusia diharapkan semakin meningkatkan kecerdasannya dan meningkatkan pula kedewasaan berpikirnya terutama memiliki kecerdasan dalam memecahkan permasalahan dalam kehidupannya (Basri, 2009 : 56)

Pendidikan merupakan usaha yang dilakukan secara sengaja dan sistematis yang bertujuan untuk membantu, membina serta memotivasi seseorang agar mengembangkan segala potensi yang dimiliki sehingga ia dapat mencapai kualitas diri yang lebih baik (Akdon, 2011 : 16). Sebagaimana tercantum dalam Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 Bab I Pasal (1), bahwa “Pendidikan adalah 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 bangsa dan Negara”. Dapat difahami bahwa pendidikan merupakan usaha dalam pengembangan kualitas diri manusia, pendidikan juga merupakan usaha pendewasaan manusia seutuhnya.

Menurut Amirullah Syarbini (2012: 32) mengutip pendapat Sudarwan Danim bahwa persoalan pendidikan saat ini diantaranya yaitu rendahnya mutu input, proses maupun output pendidikan. Komitmen masyarakat dan pemerintah yang belum sepenuhnya memadai untuk membangun pendidikan dan meningkatkan mutu sumber daya manusia, buku pelajaran yang silih berganti, kurikulum terlalu tinggi, otonomi daerah untuk sementara mencemaskan bagi kemajuan pendidikan, lemahnya kompetensi/profesional guru, daya masyarakat terhadap pendidikan masih lemah, jeritan guru non pegawai negeri sipil bergaji kecil dan pengawas, kolusi dalam rekrutmen calon guru, konflik antar komite

sekolah dengan pihak sekolah, angka putus sekolah yang masih tinggi, dan lainnya. Permasalahan tersebut sangat berkaitan erat dengan manajemen pendidikan.

Menurut Tilaar yang dikutip oleh Ula (2013 : 11) , manajemen pendidikan adalah suatu kegiatan yang berkaitan dengan adanya perencanaan atau rencana pendidikan serta implementasinya. Adapun menurut Muhaimin dkk (2010 : 5) Manajemen pendidikan yaitu manajemen yang diterapkan dalam proses pengembangan pendidikan.

Menurut Handoko yang dikutip oleh Akdon (2011:19), keberhasilan suatu lembaga pada dasarnya sangat berhubungan dengan manajemen yang diterapkan pada lembaga tersebut. Maka, manajemen pendidikan adalah suatu proses yang dilakukan secara terus menerus melalui fungsi-fungsi manajemen sehingga seluruh aktivitas pendidikan dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Untuk mewujudkan tercapainya tujuan pendidikan nasional diperlukan beberapa faktor pendukung yang sangat diperlukan dalam proses pencapaiannya, faktor-faktor tersebut meliputi sumber daya manusia, sarana dan prasarana, modal dan lain sebagainya. Namun, dari berbagai faktor tersebut, faktor yang paling penting dan sangat berpengaruh dalam berhasil atau tidaknya pendidikan adalah sumber daya manusia.

Berbicara tentang ketenagaan (SDM), rendahnya kualitas SDM merupakan suatu masalah yang mendasar dan menjadi salah satu penghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional. Oleh karena itu, perlunya SDM berkualitas yang memiliki kemauan dan kemampuan untuk meningkatkan kualitasnya secara terus menerus dan berkesinambungan. Para ahli menyatakan bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang sangat sentral dalam organisasi maupun lembaga.

Pendidikan Islam sebagai sarana bagian integral dari pendidikan agama, berfungsi dalam mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi, baik dalam penguasaan terhadap ilmu pengetahuan dan teknologi maupun dalam pembentukan karakter, sikap, moral, serta pengamalan ajaran agama. Demi

mewujudkan pendidikan yang berkualitas tersebut diantaranya membutuhkan sumber daya manusia berupa tenaga pendidik yang memiliki kompetensi unggul.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan serangkaian sistem yang terintegrasi dan bertujuan untuk meningkatkan performansi SDM (Tim Dosen Administrasi UPI, 2009 : 231). Dalam organisasi pendidikan, tenaga pendidik dan kependidikan ini merupakan sumber daya manusia potensial yang turut berperan dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional (Tim Dosen Administrasi UPI, 2009 : 230).

Kajian manajemen sumber daya manusia membahas pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang potensial pada setiap organisasi. Oleh sebab itu, sumber daya manusia perlu dikembangkan sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan sebuah organisasi, termasuk bagi sebuah lembaga pendidikan.

Tenaga pendidik menjadi salah satu komponen penting dalam pendidikan. Dalam UU No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 2 ayat 1 dijelaskan bahwa guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga professional pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Dalam Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 39 ayat 2, dinyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga professional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi (Akdon, 2011 : 285)

Untuk mencapai profesionalitas tenaga pendidik atau guru tentunya haruslah memiliki kompetensi yang mumpuni. Sementara itu, standar kompetensi yang tertuang dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru dimana peraturan tersebut menyebutkan bahwa guru profesional harus memiliki empat kompetensi, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Kompetensi dapat dipahami sebagai pengetahuan,

keterampilan, dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak (Ruswandi, 201 : 35).

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan penulis di SMP IT Imam Bukhori yang terletak di daerah pedesaan pinggiran perkotaan tepatnya di desa Sayang Kecamatan Jatinangor Kabupaten Sumedang, yaitu pada tanggal 15 November 2018 dan hasil wawancara dengan Kepala Sekolah yaitu secara operasional lembaga ini menghendaki adanya profesionalisme pendidik/guru dalam setiap bidangnya, seperti yang tercantum dalam UU No 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen Bab III Pasal 7. Akan tetapi faktanya belum tertatanya Manajemen Pendidik di SMP IT Imam Bukhari, dan juga belum memenuhi prinsip profesional tenaga pendidik/guru. Diantaranya, ada beberapa guru mata pelajaran yang tidak sesuai dengan kompetensi mengajarnya, contohnya tenaga pendidik yang merupakan lulusan PAI tetapi mengampu mata pelajaran Matematika. Meskipun, ada beberapa program lembaga untuk meningkatkan sumber daya manusia khususnya tenaga pendidik pada peningkatan kompetensi yaitu : 1) Kajian Rutin, 2) Halaqoh Tahfidz Qur'an, 3) Seminar dan pelatihan, 4) Lomba Inovasi, 5) *Reward* dan *punishment*. Namun, dalam pelaksanaan ke lima program tersebut belum dikatakan maksimal. Masih ada beberapa tenaga pendidik yang kurang disiplin dalam mengikuti program peningkatan kompetensi tersebut. Penerapan *reward* dan *punishment* yang belum merata.

Berdasarkan fenomena di atas merupakan objek yang cukup menarik untuk diteliti dalam kajian manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan kompetensi di SMP IT Imam Bukhori Jatinangor Kabupaten Sumedang, maka penulis memfokuskan kajian serta membatasi masalahnya pada ***“Manajemen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional (Penelitian di SMP IT Imam Bukhori Jatinangor Kabupaten Sumedang)”***.

## **B. Rumusan Masalah**

Berangkat dari latar belakang masalah di atas, permasalahan yang akan diteliti dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana Latar Alamiah Sekolah Menengah Pertama IT Imam Bukhari Jatinangor Sumedang ?
2. Bagaimana Perencanaan Tenaga Pendidik di SMP IT Imam Bukhari Jatinangor Sumedang ?
3. Bagaimana Pengorganisasian Tenaga Pendidik di SMP IT Imam Bukhari Jatinangor Sumedang ?
4. Bagaimana Penyusunan Staf Tenaga Pendidik di SMP IT Imam Bukhari Jatinangor Sumedang?
5. Bagaimana Penggerakan Tenaga Pendidik di SMP IT Imam Bukhari Jatinangor Sumedang?
6. Bagaimana Pengawasan Tenaga Pendidik di SMP IT Imam Bukhari Jatinangor Sumedang ?
7. Apa faktor penunjang dan penghambat pada Manajemen Tenaga Pendidik di SMP IT Imam Bukhari Jatinangor Sumedang ?
8. Bagaimana hasil manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan kompetensi profesional di SMP IT Imam Bukhari Jatinangor Sumedang ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Selaras dengan rumusan masalah diatas, penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan hal-hal sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Latar Alamiah SMP IT Imam Bukhari Jatinangor Sumedang
2. Untuk mengetahui perencanaan tenaga pendidik di SMP IT Imam Bukhari Jatinangor Sumedang
3. Untuk mengetahui pengorganisasian tenaga pendidik di SMP IT Imam Bukhari Jatinangor Sumedang
4. Untuk mengetahui penyusunan staf tenaga pendidik di SMP IT Imam Bukhari Jatinangor Sumedang

5. Untuk mengetahui pergerakan tenaga pendidik di SMP IT Imam Bukhari Jatinangor Sumedang
6. Untuk mengetahui pengawasan tenaga pendidik di SMP IT Imam Bukhari Jatinangor Sumedang
7. Untuk mengetahui faktor penunjang dan penghambat Manajemen tenaga pendidik di SMP IT Imam Bukhari Jatinangor Sumedang
8. Untuk mengetahui hasil dari manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan kompetensi profesional di SMP IT Imam Bukhari Jatinangor Sumedang

#### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun kegunaan dalam penelitian ini adalah kegunaan teoritik, fokus dan refleksi, yaitu :

1. Manfaat Teoritis, yaitu diharapkan dapat memperluas wawasan dan pengembangan ilmu khususnya dalam bidang manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan kompetensi professional.
2. Manfaat Praktis, diharapkan dapat berguna atau menjadi rujukan bagi para manajer maupun praktisi pendidikan dalam mengelola tenaga pendidik untuk meningkatkan kompetensi profesional yang lebih baik.

#### **E. Kerangka Pemikiran**

Dalam penelitian ini terlebih dahulu dibahas mengenai latar, karena penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Sedangkan kriteria penelitian kualitatif adalah penelitian pada latar alamiah atau konteks dari suatu keutuhan (Moleong : 2006 : 8). Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subyek penelitian misalnya perilaku persepsi motivasi, tindakan, secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata- kata dan bahasa pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah (Moleong, 2007 : 10).

Menurut Lincoln dan Guba Moleong (2007 : 8) penelitian kualitatif melakukan penelitian pada latar alamiah atau pada konteks dari suatu keutuhan

(entity). Hal ini dilakukan karena ontologi alamiah menghendaki adanya kenyataan-kenyataan sebagai keutuhan yang tidak dapat dipahami jika dipisahkan dari konteksnya. Menurut mereka hal tersebut didasarkan atas beberapa asumsi, yaitu :

- a. Tindakan pengamatan mempengaruhi apa yang dilihat, karena itu hubungan penelitian harus mengambil tempat pada keutuhan dalam konteks untuk keperluan pemahaman;
- b. Konteks sangat menentukan dalam menetapkan apakah suatu penemuan mempunyai arti bagi konteks yang lainnya, yang berarti bahwa suatu fenomena harus diteliti dalam keseluruhan pengaruh lapangan;
- c. Sebagai struktur nilai kontekstual bersifat determinative terhadap apa yang dicari

Atas dasar asumsi ini, penelitian dengan pendekatan kualitatif ini akan mengkaji suatu masalah dilandasi dengan kajian mengenai latar alamiah SMP IT Imam Bukhori.

Menurut Sikula yang dikutip oleh Hasibuan (2011 : 2), manajemen pada umumnya dikaitkan dengan aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penempatan, pengarahan, 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.

Adapun menurut Harold Koontz yang dikutip oleh Hasibuan (2011:3), manajemen merupakan suatu usaha dalam mencapai tujuan melalui kegiatan orang lain. Dengan demikian, seorang manajer mengadakan koordinasi atas sejumlah aktivitas yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, penempatan, pengarahan dan pengendalian.

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan dan pengawasan, terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi (Bangun, 2012 : 6).

Dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM), kepala sekolah merupakan kunci keberhasilan untuk mencapai kualitas pendidikan. Kepala sekolah dituntut untuk senantiasa berusaha membina dan mengembangkan sumber daya manusia atau tenaga pendidik guna menciptakan pendidikan yang berkualitas (Yusraini, 2012 : 73 ).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan potensi pokok dalam pendidikan di Sekolah yang perlu dikembangkan dalam rangka meningkatkan kemampuan profesional sesuai dengan kebutuhan institusi pendidikan, menempatkan SDM sebagai potensi dalam sistem pendidikan mengandung arti bahwa sistem dikembangkan jauh lebih penting, yang di dalamnya harus ada potensi-potensi SDM yang berkualitas (Deden, 2011 : 15). Sumber daya pendidikan adalah segala sesuatu yang dipergunakan dalam penyelenggaraan pendidikan yang meliputi tenaga kependidikan, masyarakat, dana, sarana dan prasarana (Khumaidi, 2013 : 89).

Manajemen tenaga pendidik merupakan keseluruhan proses pengelolaan terhadap pendidik sehingga tenaga pendidik memiliki kompetensi dan kualifikasi yang sesuai dengan tuntutan kerja mereka secara professional (Jahari, 2013 : 33). Adapun menurut Afifudin (2010:158), manajemen tenaga pendidik merupakan segenap proses penataan yang sangat berkaitan dengan masalah memperoleh dan menggunakan tenaga kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efisien.

Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan adalah suatu aktivitas yang harus dilakukan mulai dari tenaga pendidik dan kependidikan itu masuk ke dalam organisasi pendidikan sampai akhirnya berhenti melalui proses perencanaan sumber daya manusia (SDM), perekrutan, seleksi, penempatan, pemberian kompensasi, penghargaan, pendidikan dan latihan/pengembangan dan pemberhentian (Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, 2017 : 231).

Berdasarkan Undang-undang nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen. “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini melalui jalur formal pendidikan dasar dan pendidikan menengah”.

Tenaga atau personalia pendidikan adalah semua orang yang terlibat dalam tugas-tugas pendidikan, yaitu para guru/dosen sebagai pemegang peran utama, manajer/administrasi, para supervisor, dan para pegawai. Para personalia perlu dibina agar bekerja sama secara lebih baik dengan masyarakat (Heryati dan Muhsin, 2014 : 59).

Keberadaan guru bagi suatu bangsa sangatlah penting, terutama untuk keberlangsungan hidup suatu bangsa. Terutama pada zaman dengan teknologi yang kian canggih dan banyak sekali perubahan serta pergeseran nilai. Guru merupakan tenaga profesional dengan tugas utama yaitu mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, menilai serta mengevaluasi peserta didik.

Beberapa cara atau teknik pengembangan pegawai (pendidik) menurut Afifuddin dkk (2004 : 175) yang dapat dilakukan antara lain :

1. Melalui usaha sendiri seperti melalui buku, majalah atau kursus-kursus.
2. Melalui kelompok profesi misalnya kelompok bidang studi sejenis, PGRI (Persatuan Guru Republik Indonesia)
3. *In-service training* misalnya penataran, tugas belajar, latihan keahlian.
4. Loka karya, seminar, rapat kerja, symposium, dan sebagainya.
5. Promosi : diberi jabatan dan beban tanggung jawab yang lebih besar dari jabatan yang semula.

Sebagaimana dinyatakan dalam UU nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 1 ayat 10 bahwa kompetensi guru merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan maupun perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya. Kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan professional.

Dalam Undang-undang Peraturan Pemerintah RI Nomor 14 Tahun 2005 pada pasal 8 mengatakan tentang kompetensi seorang guru atau tenaga pendidik. Ada empat kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh seorang guru, antara lain : kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi professional, dan kompetensi sosial. Sebagaimana disebutkan dalam UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, maka guru harus :

1. Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa dan idealisme
2. Memiliki kualifikasi pendidikan dan latar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang tugasnya
3. Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugasnya
4. Mematuhi kode etik guru
5. Memiliki hak dan kewajiban dalam melaksanakan tugas
6. Memperoleh penghasilan dan ditentukan sesuai dengan prestasi kerjanya
7. Memiliki kesempatan untuk mengembangkan profesinya secara berkelanjutan
8. Memperoleh perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas profesionalnya
9. Memiliki organisasi profesi yang berbeda hukum

Kompetensi pedagogik yaitu suatu kemampuan dalam mengelola pembelajaran bagi peserta didik yang meliputi pemahaman, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan siswa untuk mengaktualisasikan potensi yang dimilikinya.

Kompetensi kepribadian yaitu suatu kemampuan kepribadian yang mantap, stabil dan dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi siswa, dan berakhlak mulia. Kompetensi professional adalah kemampuan dalam penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan dalam membimbing siswa untuk memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam SNP. Kompetensi sosial yaitu kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan siswa, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali, dan masyarakat sekitar (Rohman, 2011 : 26-27).

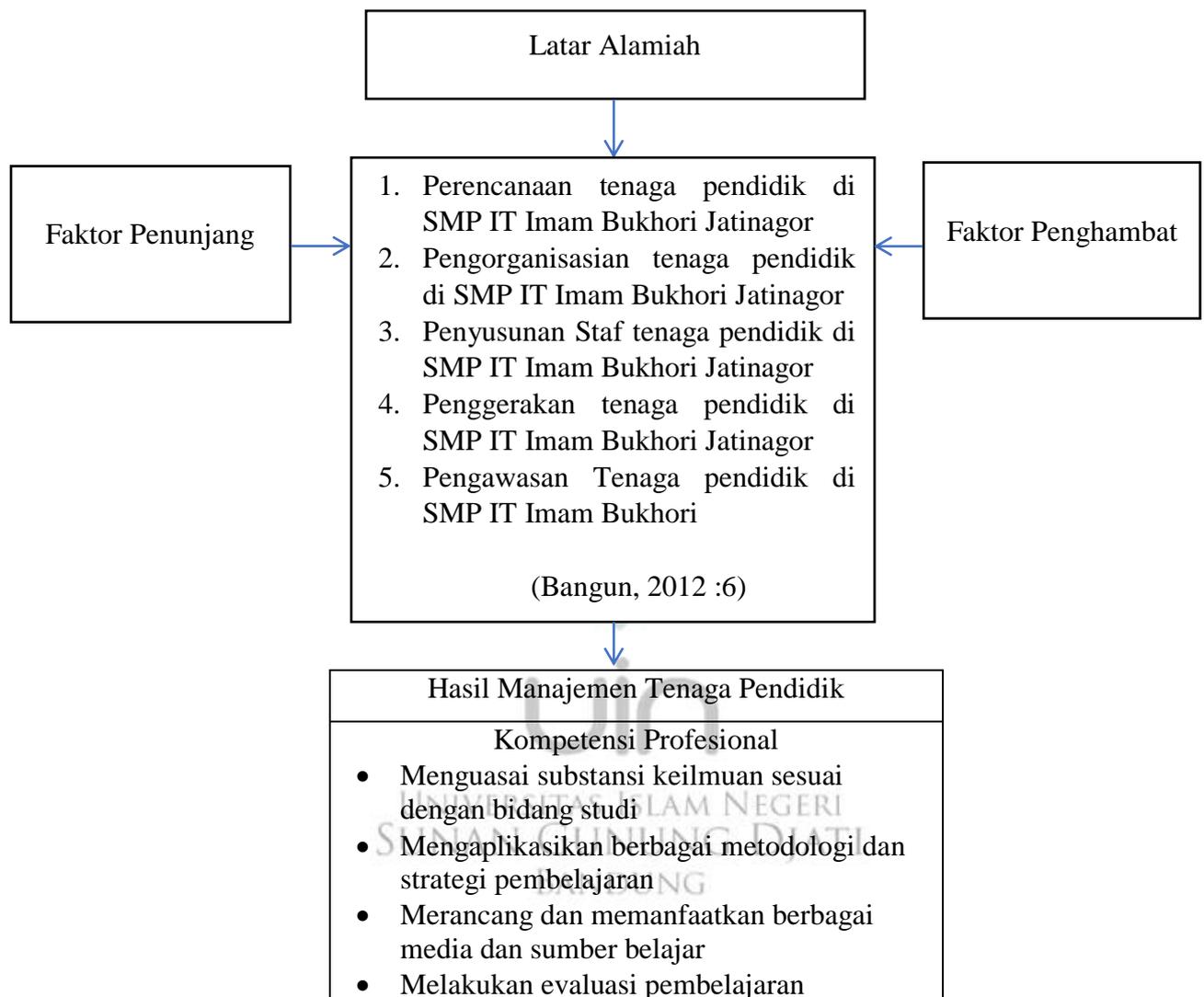
Dalam pelaksanaan manajemen tenaga pendidik suatu lembaga tidak akan terlepas dari faktor penunjang dan faktor penghambat. Faktor penunjang merupakan segala sesuatu yang dapat mendukung terhadap pelaksanaan pengembangan kepribadian tenaga pendidik dan faktor penghambat yaitu segala

sesuatu yang dapat menghambat terhadap pelaksanaan pengembangan kompetensi kepribadian tenaga pendidik.

Untuk mengetahui faktor penunjang maupun faktor penghambat, perlu diadakan suatu penelitian yang intensif dan evaluasi sehingga dapat diketahui faktor penunjang dan penghambat pada lembaga tersebut. Untuk lebih jelasnya, kerangka pemikiran tersebut dapat dilihat dalam skema berikut :



**MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK DALAM MENINGKATKAN  
KOMPETENSI PROFESIONAL**  
(Penelitian di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Imam Bukhari  
Jatinangor Kabupaten Sumedang )



**Gambar 1.1**  
**Skema Kerangka Pemikiran**

## F. Hasil Penelitian Terdahulu

Untuk lebih memperdalam kajian mengenai Manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan kompetensi profesional, telah dikaji beberapa pustaka yang relevan dengan penelitian, diantaranya :

1. Skripsi Manajemen Pendidikan Islam, Yudi Rahmanda UIN Sunan Gunung Djati Bandung Tahun 2017 dengan judul *Manajemen Pengembangan Profesionalisme Tenaga Pendidik (Penelitian di Sekolah Menengah Pertama Terpadu Babussalam Kabupaten Tasikmalaya)*. Skripsi ini berisi tentang kegiatan pelaksanaan pengembangan profesionalisme guru meliputi perencanaan, pelaksanaan, serta evaluasi dalam pengembangan profesionalisme guru. Bedanya dengan yang akan penulis teliti yaitu lebih kepada kompetensi profesional kaitannya dengan manajemen tenaga pendidik.
2. Skripsi Manajemen Pendidikan Islam, Dini Dahlia UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Tahun 2016 dengan judul *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (Asatidz) di Rumah Tahfidzqu Deresan Yogyakarta*. Penelitian ini menjelaskan perkembangan yang terjadi dalam kehidupan masyarakat menuntut adanya sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional. Yang membedakan yaitu, penulis lebih terfokus pada tenaga pendidik nya saja.
3. Buku Manajemen Madrasah karya Dr. H. Jaja Jahari, M.Pd dan H. Amirulloh Syarbini, M. Ag. Buku ini menjelaskan ruang lingkup madrasah yang didalamnya termasuk membahas manajemen tenaga pendidik berkaitan dengan tujuan fungsi serta prinsip manajemen tenaga pendidik dan kependidikan, perencanaan, pelatihan dan pengembangan, kompetensi, produktivitas, kompensasi, serta pemberhentian pendidik maupun tenaga kependidikan.
4. Buku Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan karya Dr. Nur Aedi, M. Pd. Buku ini menjelaskan bahwa pendidik dan tenaga kependidikan memiliki peranan strategis dalam mewujudkan keberhasilan program pendidikan, lebih khusus pada satuan pendidikan dasar dan menengah.

Pendidik memiliki tugas dan fungsi untuk melakukan pelayanan pendidikan terhadap peserta didik dan tenaga kependidikan pun memiliki fungsi yang sama untuk melakukan pelayanan pendidikan.

5. Buku Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru karya Dr. E. Mulyasa, M. Pd. Buku ini menjelaskan keempat standar kompetensi pendidik yaitu kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, kompetensi pedagogik dan kompetensi sosial. Buku ini juga menjelaskan hak dan kewajiban pendidik, syarat-syarat pendidik sampai kepada sertifikasi dan kode etik.

