



---

**PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN MELALUI MANAJEMEN TENAGA  
PENDIDIK DI SMK BINAAN WILAYAH BARAT  
KABUPATEN BOJONEGORO**

**Luqman <sup>1)</sup>, Mei Indrawati <sup>2)</sup>, Woro Utari <sup>3)</sup>  
Universitas Wijaya Putra Surabaya**

---

**INFORMASI ARTIKEL**

**ABSTRAK**

---

*Dikirim : 21 April 2021  
Revisi pertama : 26 April 2021  
Diterima : 30 April 2021  
Tersedia online : 06 Mei 2021*

---

*Kata Kunci : Mutu Pendidikan,  
Manajemen Tenaga Pendidik, Kompetensi  
Guru, Perencanaan, Pengadaan,  
Pembinaan dan Pengembangan*

---

*Email : [ndriluqman@gmail.com](mailto:ndriluqman@gmail.com)*

---

*Tujuan penelitian ini untuk mengetahui peningkatan mutu pendidikan dan pelaksanaan manajemen tenaga pendidik di SMK Binaan Wilayah Barat Kabupaten Bojonegoro serta mengidentifikasi faktor pendukung dan faktor penghambat dalam meningkatkan mutu pendidikan manajemen tenaga pendidik di SMK Binaan Wilayah Barat Kabupaten Bojonegoro. Hasil penelitian didapatkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah sudah memiliki visi dan program kerja yang baik, kemampuan dan kemauan yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan. Pelayanan dan perapan kedisiplinan dari kepala sekolah sudah optimal. Keterlibatan guru dalam setiap kegiatan aktif dan terstruktur. Akan tetapi kompetensi guru masih belum memenuhi standar. Kurikulum tersusun dengan konsisten, dinamis, terpadu dan teradministrasi dengan baik. Perencanaan tenaga pendidik dari segi kualitas sudah terpenuhi, tetapi kualitasnya masih belum dan untuk pengadaan tenaga pendidik berdasarkan kebutuhan sekolah. Pembinaan dan pengembangan tenaga pendidik dilakukan secara internal maupun eksternal. Adanya promosi dan mutasi tenaga pendidik dan pemberhentian tenaga pendidikan selama ini sebagian besar dikarenakan atas permohonan sendiri. Upaya yang dapat dilakukan dalam meningkatkan mutu pendidikan dari manajemen tenaga pendidik dengan meningkatkan skill dan kemampuan guru produktif, memberikan pelatihan dan workshop pada semua guru. Faktor pendukung dengan adanya komitmen meningkatkan mutu pendidikan, Faktor penghambat guru tidak mau untuk mengembangkan kemampuan diri, tidak adanya anggaran untuk melaksanakan program pelatihan dan magang guru.*

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Manajemen tenaga pendidik sebagai cabang dari manajemen yang menitik beratkan perhatiannya kepada faktor-faktor tenaga kerja. Manajemen tenaga pendidik sangat dibutuhkan di lembaga pendidikan karena tenaga pendidik merupakan subjek dalam mentransfer ilmu kepada peserta didik. Dalam manajemen tenaga pendidik harus ada pembagian tanggung jawab yang jelas, tegas dan tepat sehingga program yang telah ditetapkan dapat berjalan dengan suatu sistem, agar semua tenaga pendidik mau bekerja dan menjalankan tugas yang dibebankan kepada yang bersangkutan. Dalam Manajemen tenaga pendidik bertujuan untuk mendaya gunakan tenaga pendidik secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal, namun tetap dalam kondisi yang menyenangkan.

Dalam proses pendidikan, pengawasan merupakan bagian tidak terpisahkan dalam upaya peningkatan prestasi belajar dan mutu pendidikan di sekolah. Pengawasan dalam pendidikan tidak lain dari usaha memberikan layanan kepada stakeholder pendidikan, baik secara individu maupun secara kelompok dalam usaha memperbaiki kualitas proses dan hasil pembelajaran. Pengawas sekolah sebagai salah satu pengembang pendidikan bertanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pengajaran di sekolah. Sebagai pengembang peningkatan kualitas pendidikan dan pengajaran di sekolah tidaklah mudah sebagaimana di amanahkan Permendiknas No. 12 tahun 2007 tentang standar pengawas sekolah maka pengawas berkewajiban melaksanakan kepengawasan sesuai dengan peraturan-peraturan tersebut, khususnya layanan supervisi sebagai salah satu kompetensinya, dalam rangka mengembangkan kerja sama antar personal agar secara serempak seluruhnya bergerak ke arah pencapaian tujuan melalui kesediaan melaksanakan tugas masing-masing secara efisien dan efektif (Hamrin, 2011: 51).

Tenaga pendidik dituntut harus memiliki kemampuan profesional dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan. Mutu hasil ialah kebermutuan hasil pendidikan yang dirasakan utamanya oleh peserta didik sebagai wujud nyata dari proses pembelajaran. Mutu proses adalah kebermutuan yang dilihat dari sejauh mana peserta didik merasa nyaman dengan layanan pembelajaran yang dilakukan oleh guru dengan berbagai sumber daya yang dimiliki sekolah. Mutu masukan ialah mutu yang nampak dari berbagai masukan untuk terjadinya proses pembelajaran yang meliputi, kurikulum, fasilitas, siswa dan berbagai hal lain yang berkontribusi terhadap proses pembelajaran (Triana, 2015: 52-53).

Peraturan Pemerintah No. 32 Tahun 2013 menyebutkan bahwa mutu pendidikan nasional terukur lewat ketercapaian segenap standar pendidikan nasional, meliputi standar isi, proses, kompetensi kelulusan, tenaga pendidik. Persoalan mutu pendidikan merupakan isu yang selalu hangat dan menarik untuk diperbincangkan dan dikaji. Persoalan mutu pendidikan selaras dengan tuntutan perkembangan dan perubahan. Suatu perubahan menuntut peran agen pembaharuan dalam memunculkan ide-ide pembaharuan serta mengelola perubahan.

Agar dapat menciptakan pendidikan yang berkualitas maka SMK Binaan di Wilayah Barat Kabupaten Bojonegoro harus lebih meningkatkan mutu pendidikan dan kemampuan tenaga pendidik. Adanya tuntutan akan profesionalisme tenaga pendidik

serta adanya persaingan antar institusi pendidikan lain, secara otomatis mendorong pihak sekolah untuk berbenah diri dan melakukan kegiatan salah satunya adalah melalui manajemen peningkatan mutu tenaga pendidik maka akan terciptanya tenaga pendidik yang berkualitas. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen peningkatan mutu tenaga pendidik merupakan strategi untuk digunakan oleh sekolah dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan dan pengelolaannya agar tercapainya suatu tujuan pendidikan nasional, salah satunya yaitu manajemen peningkatan mutu tenaga pendidik.

Erdiyanto, dkk. (2019) menjelaskan peningkatan mutu pendidikan di MAN 02 Kabupaten Lebong, Bengkulu berangkat dari rumusan Visi madrasah sebagai landasan awal yakni visi dan misi yang jelas dan terukur dengan negupayakan meningkatkan mutu pendidikan secara baik serta mencapai tujuan pendidikan madrasah tersebut, dalam wujud penyelenggaraan sesuai dengan karakteristik, potensi, dan kebutuhan peserta didik dengan mutu layanan pendidikan yang unggul melalui *networking* dan *school sister* dengan sekolah berkualitas baik. Berbeda dengan hasil penelitian Siregar dan Lubis (2017) menjelaskan bahwa dalam meningkatkan mutu pendidikan, SMA Negeri 1 Perbaungan, SMA Negeri 3 Medan dan SMA unggulan CT Foundation sudah memenuhi standar pendidik dan tenaga kependidikan, sedangkan SMA Negeri 2 Lubuk Pakam masih membutuhkan banyak perbaikan untuk memenuhi standar pendidik dan tenaga kependidikan. Kaitannya dengan permasalahan pendidikan, dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan tentunya tidak lepas dari peran kepala sekolah, guru, karyawan, sarana-prasarana dan elemen lainnya yang saling berkaitan dan berkesinambungan agar menjadi sebuah tim kerja sama untuk menciptakan bersama-sama dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada uraian latar belakang tersebut di atas, maka dapat disusun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah mutu pendidikan serta pelaksanaan manajemen tenaga pendidik di SMK Binaan Wilayah Barat Kabupaten Bojonegoro?
2. Apa saja upaya yang dilakukan terkait dengan pelaksanaan manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMK Binaan Wilayah Barat Kabupaten Bojonegoro?
3. Apa saja faktor pendukung dalam meningkatkan mutu pendidikan manajemen tenaga pendidik di SMK Binaan Wilayah Barat Kabupaten Bojonegoro?
4. Apa saja faktor penghambat dalam meningkatkan mutu pendidikan manajemen tenaga pendidik di SMK Binaan Wilayah Barat Kabupaten Bojonegoro?

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada uraian latar belakang dan perumusan masalah tersebut di atas, maka tujuan penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan mutu pendidikan serta pelaksanaan manajemen tenaga pendidik di SMK Binaan Wilayah Barat Kabupaten Bojonegoro.

2. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan upaya yang dilakukan dalam meningkatkan mutu pendidikan manajemen tenaga pendidik di SMK Binaan Wilayah Barat Kabupaten Bojonegoro.
3. Untuk mengidentifikasi faktor pendukung dalam meningkatkan mutu pendidikan manajemen tenaga pendidik di SMK Binaan Wilayah Barat Kabupaten Bojonegoro.
4. Untuk mengidentifikasi faktor penghambat dalam meningkatkan mutu pendidikan manajemen tenaga pendidik di SMK Binaan Wilayah Barat Kabupaten Bojonegoro.

## **KAJIAN PUSTAKA**

Secara konseptual Sallis (2012:22) menegaskan bahwa konsep mutu pendidikan suatu gagasan yang dinamis mengandung dua macam konsep yaitu konsep absolut dan konsep relatif. Dalam keseharian konsep mutu lebih merupakan konsep absolut, yang mengandung makna kebaikan, keindahan dan kebenaran, bersifat ideal tanpa kompromi, dengan standar tertinggi sehingga dikagumi banyak orang dan sedikit yang mampu memilikinya. Mutu pendidikan menurut Hamzah (2016 : 11) adalah suatu proses pemberdayaan, yang diharapkan mampu memberdayakan peserta didik menjadi manusia yang cerdas, manusia berilmu dan berpengetahuan, serta manusia terdidik. Pemberdayaan siswa misalnya dilakukan melalui proses belajar, proses latihan, proses memperoleh pengalaman, atau melalui kegiatan lainnya. Melalui proses belajar mereka diharapkan memperoleh pengalaman pengembangan potensi mereka serta melakukan pekerjaan dengan baik, dan mampu bekerjasama dalam kemandirian.

Untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah, Danim (2011:56) mengatakan bahwa jika sebuah institusi hendak meningkatkan mutu pendidikannya maka minimal harus melibatkan lima indikator yang dominan, yaitu: 1) Kepemimpinan kepala sekolah, Kepala sekolah harus memiliki dan memahami visi kerja secara jelas, mampu dan mau bekerja keras, mempunyai dorongan kerja yang tinggi, tekun dan tabah dalam bekerja, memberikan layanan yang optimal, dan disiplin kerja yang kuat. 2) Guru, Perlibatan guru secara maksimal, dengan meningkatkan kompetensi dan profesi kerja guru dalam kegiatan seminar, lokakarya serta pelatihan sehingga hasil dari kegiatan tersebut diterapkan di sekolah. 3) Siswa, Pendekatan yang harus dilakukan adalah anak sebagai pusat sehingga kompetensi dan kemampuan siswa dapat digali sehingga sekolah dapat menginventarisir kekuatan yang ada pada siswa. 4) Kurikulum, Kurikulum yang konsisten, dinamis, dan terpadu dapat memungkinkan dan memudahkan standar mutu yang diharapkan sehingga goals (tujuan) dapat dicapai secara maksimal. 5) Jaringan kerjasama, Jaringan kerjasama tidak hanya terbatas pada lingkungan sekolah dan masyarakat semata (orang tua dan masyarakat) tetapi dengan organisasi lain, seperti perusahaan atau instansi pemerintah sehingga output dari sekolah dapat terserap didalam dunia kerja.

Pada Peraturan Pemerintah No. 19 tahun 2005 pada pasal 1 dijelaskan bahwa: “standar pendidik dan tenaga kependidikan adalah kriteria pendidikan prajabatan dan kelayakan fisik maupun mental, serta pendidikan dalam jabatan”. Artinya standar itu meliputi sejumlah kriteria yang harus dipenuhi sebelum dan setelah menjalani jabatan sebagai pendidik dan tenaga kependidikan. Kemudian pada pasal 2 dikemukakan bahwa penjaminan dan pengendalian mutu pendidikan sesuai dengan standar nasional pendidikan dilakukan evaluasi, akreditasi dan sertifikasi. (Hidayati, 2014: 42-53).

Undang-Undang No. 20 tahun 2003 Tentang Sisdiknas menjelaskan bahwa tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.

Sahertian (2010:168) Pelaksanaan manajemen tenaga pendidikan sedikitnya mencakup tujuh kegiatan yaitu Perencanaan tenaga pendidik, Pengadaan tenaga pendidik, Pembinaan dan tenaga pendidik, Pemberhentian tenaga pendidik, Kompensasi tenaga pendidik dan Penilaian tenaga pendidik.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah kualitatif deskriptif karena dalam penelitian ini menghasilkan kesimpulan berupa data yang menggambarkan secara rinci, bukan data yang berupa angka-angka. Penelitian ini dipilih karena untuk menyajikan data secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta yang ada di lapangan.

### **Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana peneliti melakukan penelitian terutama dalam menangkap fenomena atau peristiwa yang sebenarnya terjadi dari objek yang diteliti dalam rangka mendapatkan data-data penelitian yang akurat. Lokasi yang diambil dalam penelitian ini dilaksanakan di SMK Binaan Wilayah Barat Kabupaten Bojonegoro yang meliputi SMKN Margomulyo, SMK Diponegoro Purwosari, SMK FAthul Majid Kasiman, dan SMK Muhammadiyah 4.

### **Jenis dan Sumber Data**

Data yang dikumpulkan dari penelitian ini berasal dari dua sumber, yaitu: 1) Data primer, adalah data yang diperoleh langsung dari lapangan baik melalui observasi maupun melalui wawancara dengan pihak informan. Metode pengambilan data primer dilakukan dengan cara wawancara langsung terhadap Kepala Sekolah dan guru di SMK Binaan Wilayah Barat Kabupaten Bojonegoro yang meliputi SMKN Margomulyo, SMK Diponegoro Purwosari, SMK FAthul Majid Kasiman, dan SMK Muhammadiyah 4. 2) Data sekunder, yaitu berupa dokumen-dokumen atau literatur-literatur dari di SMK Binaan Wilayah Barat Kabupaten Bojonegoro yang meliputi SMKN Margomulyo, SMK Diponegoro Purwosari, SMK FAthul Majid Kasiman, dan SMK Muhammadiyah 4, internet, surat kabar, jurnal dan lain sebagainya. Pengumpulan data sekunder dilakukan dengan mengambil atau menggunakannya sebagian/seluruhnya dari sekumpulan data yang telah dicatat atau dilaporkan.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan observasi, wawancara, angket dan dokumentasi. Untuk mendapatkan data dan informasi maka informan dalam penelitian ini ditentukan secara purposive atau sengaja dimana informan telah ditetapkan sebelumnya. Informan merupakan orang-orang yang terlibat atau mengalami proses pelaksanaan dan perumusan program dilokasi penelitian. Informan

dalam penelitian ini meliputi Kepala Sekolah dan Guru di SMK Binaan Wilayah Barat Kabupaten Bojonegoro yang meliputi SMKN Margomulyo, SMK Diponegoro Purwosari, SMK FAthul Majid Kasiman, dan SMK Muhammadiyah 4 total ada 8 informan.

### **Teknik Analisis Data**

Pengolahan dan analisis data menggunakan analisis deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang didasarkan data deskriptif dari status, keadaan, sikap, hubungan atau sistem pemikiran suatu masalah yang menjadi objek penelitian. Pengolahan dan analisis data menggunakan analisis deskriptif dengan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Mutu Pendidikan**

Kepemimpinan kepala sekolah di SMK binaan sudah memiliki visi yang jelas dan program kerja juga sudah dilaksanakan dengan baik, dimana akhlak dan pengembangan diri, kreatifitas guru dalam mengajar menjadi prioritas utama bagi kepala sekolah dan melakukan bimbingan kepada siswa agar menjadi generasi muda yang menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi dalam menghadapi era globalisasi. Hasil kerja dari program yang dibuat kepala sekolah mayoritas sudah bagus dan telah terealisasi dengan baik, telah menunjukkan hasil, terbukti dengan semakin percayanya masyarakat terhadap sekolah, dengan bertambahnya jumlah siswa pertahun. Kemudian evaluasi dalam pembuatan tugas guru, pembuatan perangkat pembelajaran. Selanjutnya kemampuan dan kemauan Kepala Sekolah yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan atau kegiatan yang ada seperti kemampuan dalam mengelola sekolah dan sekaligus menjadi manajer bagi bawahan, menyampaikan pembinaan kepada peserta didik dan pendidik dan memiliki rasa tanggung jawab \ untuk meningkatkan SDM di masyarakat sekitar sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan kegiatan yang dilaksanakan. Pelayanan dan perapan kedisiplinan dari kepala sekolah sudah optimal kepala sekolah selalu ada untuk sekolah, guru maupun siswa dan secara bertahap istiqomah sudah mulai berjalan dengan nilai pelayanan terbaik, Penerapan disiplin di sekolah juga sudah terlaksana dengan baik baik itu disiplin untuk guru maupun bagi siswa. Apabila ada warga sekolah yang melanggar akan diberikan teguran atau himbauan bahkan adanya sanksi bagi yang melanggar.

Perlibatan guru secara maksimal dapat dilakukan dengan meningkatkan kompetensi dan profesi kerja guru dalam kegiatan seminar, lokakarya serta pelatihan sehingga hasil dari kegiatan tersebut diterapkan di sekolah. Keterlibatan guru di sekolah dalam setiap kegiatan sudah aktif dan terstruktur sesuai dengan tupoksinya meskipun masih ada yang masih belum memuaskan. Kompetensi yang dimiliki oleh guru masih belum memenuhi standar yang diharapkan masih belum kompeten dengan materi yang diajar hal mungkin dapat dikarenakan masih kurang dalam pengalaman dalam mengajar meskipun sudah ada guru yang telah sesuai dengan latar belakang pendidikan, dan jurusan sehingga dapat mengetahui kompetensinya mengenai pemahaman tentang peserta didik. Kegiatan seminar atau lokarya atau pelatihan sudah diikuti oleh guru meskipun periode pelaksanaannya yang tidak pasti akan tetapi guru

terkadang mengikuti pelatihan dengan inisiatifnya sendiri tidak harus menunggu adanya undangan kegiatan pelatihan. Hasil yang didapatkan guru dari kegiatan seminar atau lokarya atau pelatihan memang masih belum ada peningkatan signifikan. Akan tetapi dengan pelaksanaan kegiatan tersebut guru menjadi faham dan mengerti cara menjadi guru yang berkompeten, administrasi mulai membaik, program inovatif mulai dimunculkan untuk kemajuan sekolah, pembuatan soal AKM, guru sekarang mampu mengaplikasikannya untuk soal ulangan, PTS dan PAS.

Kompetensi dan kemampuan siswa dapat digali sehingga sekolah dapat menginventarisir kekuatan yang ada pada siswa. Sekolah sudah berupaya untuk meningkatkan prestasi siswanya dengan mengikuti siswa pada berbagai lomba baik itu lomba akademik maupun non akademik. Prestasi yang sudah diraih siswa SMK Negeri Margomulyo pada bidang olahraga pencak silat juara 2 tingkat Provinsi. SMK Muhammadiyah 4 Padangan pada Tahun 2020 mendapat Juara I dan Juara II Esai Tingkat SMA/SMK/MA se Kab. Bojonegoro. SMK Fathul Majid menjadi juara MTQ Tingkat Kabupaten.

Kurikulum yang tersusun dengan konsisten, dinamis, terpadu dan teradministrasi dengan baik dapat mewujudkan tujuan sekolah dan akan membuat perubahan dan penambahan ke ilmu serta tertib administrasi. Pada SMK Fathul Majid Kurikulum suda sesuai kurikulum nasional dengan dipadukan dengan kurikulum pondok pesantren. Sehingga dapat memudahkan guru karena menjadi dasar pembelajaran dan dapat memudahkan guru dalam mencapai tujuan sekolah

### **Manajemen Tenaga Pendidik**

Suatu kegiatan untuk menentukan kebutuhan tenaga pendidik yang dibutuhkan oleh pihak sekolah, baik secara kuantitatif maupun kualitatif untuk sekarang dan masa depan. Perencanaan kebutuhan tenaga pendidik dari segi kualitas sudah terpenuhi, akan tetapi dari segi kualitas tenaga pendidikan ada yang masih belum terpenuhi. Meskipun demikian pihak sekolah merasa kebutuhan tenaga pendidiknya sudah cukup sehingga tidak diperlukan penambahan atau pengurangan tenaga pendidik. Hanya pada SMK Muhammadiyah 4 Padangan yang masih memerlukan tambahan tenaga pendidik karena jumlah gurunya kurang, dan secara kualitas juga masih belum maksimal masih ada beberapa mapel yang tidak terisi sesuai jurusan guru

Pogram yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan tenaga pendidik suatu lembaga, baik jumlah maupun kualitas. Untuk mendapatkan tenaga pendidik yang sesuai dengan kebutuhan, dilakukan kegiatan rekrutmen, yaitu suatu usaha untuk mencari dan mendapatkan calon-calon tenaga pendidik yang memenuhi syarat sebanyak mungkin, untuk kemudian dipilih calon terbaik dan tercapak. Program pemenuhan kebutuhan pendidik dilakukan berdasarkan kebutuhan sekolah dapat dilakukan dengan mencari tenaga guru dari sekolah lain atau dari lulusan baru untuk pelaksanaan proses rekrutmenya di seleksi oleh semua wakil kepala sekolah dan juga dapat mengajukan ke cabang dinas. Selain itu diadakan informasi lowongan di media elektronik atau informasi sekolah dan rekan sejawat. Kemudian melaksanakan tes, baik secara administratif maupun wawancara dan kepala sekolah yang memutuskan.

Pembinaan dan pengembangan dilakukan secara internal maupun eksternal dengan mendatangkan secara rutin pembinaan oleh pengawas sekolah serta

mengadakan worksop dan pelatihan guru dan tenaga kependidikan yang dilakukan di setiap semester / per tahun bisa satu atau dua kali pertemuan oleh ketua / pengurus PWM Bojonegoro Majelis Dikdasmen pendidikan. Dapat juga dengan mengevaluasi kinerja guru dan memberikan supervisi terhadap masing-masing tenaga pendidik

Promosi merupakan proses menaikkan pegawai kepada kedudukan yang lebih bertanggung jawab. Kenaikan tersebut tidak terbatas pada kedudukan manjerial saja, tetapi mencakup setiap penugasan kepada pekerjaan yang lebih berat atau kebebasan beroperasi tetapi kurang kontrol. Promosi biasanya diimbangi dengan kenaikan kompensasi bagi pegawai yang bersangkutan. Adanya promosi kenaikan bagi tenaga pendidik menjadikan guru lebih giat dalam bekerja begitu juga dengan adanya proses mutasi tenaga pendidik ketempat lain. Untuk promosi setiap sekolah ada hanya di SMK Diponegoro Purwosari yang tidak ada. Bentuk promosi dari guru menjadi kepala program keahlian atau dari guru menjadi wakil kepala sekolah. Ada yang dilakukan dengan penunjukan dan masa jabatan serta memenuhi persyaratan lainnya yang sudah ditentukan. Proses mutasi sampai saat ini hanya terjadi di SMK Negeri Margomulyo terjadi apabila diterima sebagai guru CPNS di sekolah lain sedangkan sekolah lainnya belum.

Selain promosi pemberhentian tenaga pendidika dapat dilakukan dengan pemberhentian atas permohonan sendiri, pemberhentian dari pemerintah dan pemberhentian sebab lain (karena meninggal dunia, hilang, habis menjalani citi di luar tanggungan serta telah mencapai batas usia pensiun). Pemberhentian tenaga pendidikan selama ini sebagian besar dikarenakan atas permohonan sendiri dari guru dan ada juga karena beberapa sebab serta terlibat dalam suatu kasus hukum pidana atau perdata.

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan dinas pendidikan dan sekolah kepada tenaga pendidik, yang dapat dinilai dengan uang, tunjangan, fasilitas perumahan, kendaraan dan lain-lain, dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap. Kompensasi yang dapat diberikan kepada guru dapat berupa tunjangan dari Dinas Pendidikan Provinsi, ada juga dalam bentuk kompensasi ijin kuliah, cuti menikah dan melahirkan. Ada beberapa sekolah yang juga tidak memberikan kompensasi kepada tenaga pendidik.

### **Peningkatan Mutu Pendidikan melalui Manajemen Tenaga Pendidik**

Pada pelaksanaan dalam peningkatan mutu pendidikan ada beberapa faktor penghambat antara lain guru tidak mau untuk mengembangkan kemampuan diri sebagai guru, tidak adanya anggaran untuk melaksanakan program pelatihan dan magang guru, tenaga pendidik malas mengikuti seminar dan pelatihan *online*, kurangnya motivasi dan inovasi pada tenaga pendidik, kurangnya biaya operasional, kualitas sdm yang masih cukup rendah, kurangnya sarana dan prasarana dalam melakukan kegiatan belajar mengajar, kelengkapan administrasi dan program-program yang dilakukan oleh tenaga pendidik

Akan tetapi dari hambatan tersebut ada beberapa hal yang menjadi faktor pendukung dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Manajemen Tenaga Pendidik diantaranya adanya komitmen meningkatkan mutu pendidikan baik guru dan tenaga kependidikan, Kerjasama tim yang solid dalam pengelolaan mutu pendidikan,

Melaksanakan 8 standar mutu pendidikan sekolah, Kepemimpinan kepala sekolah yang berwibawa dan kompeten, Kompetensi dan kreativitas yang dimiliki oleh masing-masing tenaga pendidik, dan Siswa yang proaktif dalam mengikuti pembelajaran

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Kesimpulan yang dapat diambil setelah didapatkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dijelaskan pada bab sebelumnya adalah sebagai berikut:

1. Mutu Pendidikan dalam penelitian ini meliputi kepemimpinan kepala sekolah yang memiliki dan memahami visi dan program kerja yang sudah dilaksanakan dengan baik, kemampuan dan kemauan Kepala Sekolah yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan atau kegiatan yang ada. Pelayanan dan perapan kedisiplinan dari kepala sekolah sudah optimal. Selanjutnya keterlibatan guru dalam setiap kegiatan aktif dan terstruktur sesuai dengan tupoksinya meskipun masih ada yang masih belum memuaskan. Kompetensi yang dimiliki oleh guru masih belum memenuhi standar yang diharapkan. Sekolah sudah berupaya untuk meningkatkan prestasi siswanya dengan mengikutkan siswa pada berbagai lomba baik itu lomba akademik maupun non akademik. Kurikulum yang tersusun dengan konsisten, dinamis, terpadu dan teradministrasi dengan baik. Pada manajemen tenaga pendidikan dan kependidikan berkaitan dengan perencanaan tenaga pendidik termasuk kebutuhan tenaga pendidik dari segi kualitas sudah terpenuhi, akan tetapi dari segi kualitas tenaga pendidikan ada yang masih belum terpenuhi. Pengadaan Tenaga pendidik berkaitan dengan program pemenuhan kebutuhan pendidik dilakukan berdasarkan kebutuhan sekolah. Pembinaan dan pengembangan tenaga pendidik dilakukan secara internal maupun eksternal dengan mendatangkan secara rutin pembinaan oleh pengawas sekolah serta mengadakan worksop dan pelatihan guru. Adanya promosi dan Mutasi tenaga pendidik. Pemberhentian tenaga pendidikan selama ini sebagian besar dikarenakan atas permohonan sendiri. Kompensasi yang dapat diberikan kepada guru dapat berupa tunjangan dari Dinas Pendidikan Provinsi, ada juga dalam bentuk kompensasi ijin kuliah, cuti menikah dan melahirkan.
2. Upaya yang dapat dilakukan dalam meningkatkan mutu pendidikan dari manajemen tenaga pendidik di SMK Binaan Wilayah Barat Kabupaten Bojonegoro adalah dengan meningkatkan skill dan kemampuan guru produktif, emberikan pelatihan dan workshop pada semua guru dan tenaga pendidikan, melaksanakan program magang pada guru kejuruan, berusaha manajemen biaya secara profesional dan berusaha menguatkan SDM dalam meningkatkan mutu pendidikan, melakukan evaluasi setiap saat, melakukan monitoring dan evaluasi baik dari pihak sekolah maupun pihak Dinas Pendidikan
3. Faktor pendukung dalam meningkatkan mutu pendidikan manajemen tenaga pendidik di SMK Binaan Wilayah Barat Kabupaten Bojonegoro adalah dengan adanya komitmen meningkatkan mutu pendidikan baik guru dan tenaga kependidikan, kerjasama tim yang solid dalam pengelolaan mutu pendidikan, melaksanakan 8 standar mutu pendidikan sekolah, kepemimpinan kepala sekolah yang berwibawa dan kompeten, kompetensi dan kreativitas yang dimiliki oleh

masing-masing tenaga pendidik dan siswa yang proaktif dalam mengikuti pembelajaran

4. Faktor penghambat dalam meningkatkan mutu pendidikan manajemen tenaga pendidik di SMK Binaan Wilayah Barat Kabupaten Bojonegoro adalah guru tidak mau untuk mengembangkan kemampuan diri sebagai guru, tidak adanya anggaran untuk melaksanakan program pelatihan dan magang guru, tenaga pendidik malas mengikuti seminar dan pelatihan online, kurangnya motivasi dan inovasi pada tenaga pendidik, kurangnya sarana dan prasarana dalam melakukan kegiatan belajar mengajar

### **Saran**

Berdasarkan pada hasil penelitian dan kesimpulan tersebut, maka penulis dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Perlu adanya perhatian terhadap penerapan kedisiplinan di SMK Negeri Margomulyo agar mutu pendidikan dapat lebih ditingkatkan, penerapan disiplin salah satunya dengan pemberian sanksi bagi yang melanggar
2. Kompetensi tenaga pendidikan masih kurang hal ini dikarenakan masih kurangnya pengalaman kerja, oleh karena itu diharapkan kepada para tenaga pendidik yang sudah memiliki berpengalaman untuk membantu tenaga pendidik yang masih belum berpengalaman.
3. Perlu adanya penambahan guru yang sesuai dengan bidang keahlian yang dit=butuhkan atau bisa juga dengan melakukan pelatihan khusus kepada guru yang ditunjuk di SMK Negeri Margomulyo karena kompetensi keahlian TKR masih kekurangan guru yang sesuai dengan keahliannya
4. Kurangnya guru yang berkualitas juga dirasakan oleh SMK Muhammadiyah 4 Padangan yang secara kualitas juga masih belum maksimal selama pemenuhan standart gurunya.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 12 tahun 2007 tentang Standar Pengawas Sekolah
- Peraturan Pemerintah (PP) No. 32 Tahun 2013 Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan
- Erdiyanto, dkk. 2019. *Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan di Madrasah Aliyah Negeri 02 Lebong*, Bengkulu. *Jurnal Kependidikan*, Vol. 7 No. 1 Mei 2019
- Danim, sudarwan. 2011. *Pengantar Pendidikan*. Bandung : Alfabeta.
- Hamzah, B., Uno. 2016. *Teori Motivasi & Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayati. 2014. *Manajemen Pendidikan. Standar Pendidik Pendidik*. *Jurnal Al-Ta' l*, 21 (1), 42–53.
- Sallis, Edward. 2012. *Total Quality Management in Education Manajemen Mutu Pendidikan*. Yogyakarta: IRCiSoD.

Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan  
Sahertian, P.A. 2010. *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan dalam Rangka  
Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.  
Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional