

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Manajemen Mutu Pendidikan

1. Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari bahasa Inggris “*to manage*” yang artinya mengatur.¹⁴ Secara bahasa, manajemen yakni pengaturan, pengurusan, penggerakan dan pengelolaan. Manajemen adalah proses seni/ilmu yang mengarahkan orang lain dalam mencapai tujuan utama dalam organisasi atau lembaga pendidikan melalui proses POAC (*Planning, Organizing, Actuating, dan Controlling*) secara efektif dan efisien dengan penggunaan sumber daya manusia yang ada.¹⁵

Manajemen dapat dikatakan sebagai profesi, karena manajemen diperlukan akan keahlian khusus yang harus dimiliki oleh manajer dan dituntut untuk bekerja secara profesional dan mampu menumbuhkan kembangkan profesionalitasnya dalam dunia pendidikan atau pelatihan. Maka dari itu, sebagai seorang manajer harus dapat membekali dirinya sendiri dengan kemampuan sosial akan mengatur hubungan manusia sehingga dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat dalam berbagai macam keadaan dan kondisi akan kemampuan teknis yang dapat mendukung dalam pelaksanaan program yang dilaksanakan.¹⁶

¹⁴ Andri Feriyanto, Endang shyta Triana., “*Pengantar Manajemen (3 in 1) untuk Mahasiswa dan Umum*”, (Kebumen: PT. Pustaka Baru, 2015), hal 4.

¹⁵ Nashar., “*Dasar-Dasar Manajemen*”, (Pamekasan: Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Pamekasan, 2013), hal. 10.

¹⁶ Sulistyorini., “*Manajemen Pendidikan Islam: Konsep, Strategi dan Aplikasi*”, (Yogyakarta: Teras, 2009), hal. 14.

Menurut James A.F. Stoner, *management is the process of planning, organizing, leading and controlling the effort of organization member and using all other organizational resources to achieve stated organizational goals*. Dimana manajemen adalah proses perencanaan, organisasi, kepemimpinan dan pengawasan terhadap usaha-usaha anggota organisasi dan penggunaan semua sumber-sumber organisasi lainnya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.¹⁷ Berikut pengertian manajemen menurut beberapa Ahli antara lain:

- a) Menurut Mary Parker F., mengatakan bahwa manajemen sebagai proses yang dimana didalamnya terdapat adanya kegiatan yang harus dilakukan.¹⁸
- b) Menurut Martayo, mengatakan manajemen adalah usaha untuk menentukan, menginterpretasikan dan mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi manajemen.¹⁹
- c) Menurut Terry, mengatakan manajemen adalah proses khas yang terdiri atas tindakan POAC yang setiap bidangnya digunakan baik ilmu/pengetahuan dan keahlian yang diikuti secara berurutan dalam mencapai sasaran yang ditetapkan.²⁰

Fungsi pokok manajemen antara lain perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan. Dimana dalam suatu

¹⁷ Lilis Sulastri., *“Manajemen Sebuah Pengantar Sejarah, Tokoh, Teori dan Praktik”*, ..., hal. 11.

¹⁸ Samuel Batlajery., *“Penerapan Fungsi-Fungsi Manajemen pada Aparatur Pemerintah Kampung Tambat Kabupaten Merauke”*, Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial, Vol. 7, No. 2, 2016, hal. 137-138.

¹⁹ Susilo Martoyo., *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, (Yogyakarta: BPPFE, 1980), hal. 3.

²⁰ Panji Anoraga., *“Manajemen Berbasis Sekolah”*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1997), hal. 109.

kelompok/organisasi untuk mencapai tujuan yang telah diinginkan dan ditetapkan memerlukan adanya perencanaan yang baik dengan pengorganisasian yang rapi dan dilaksanakan sesuai dengan keinginan serta mendapatkan pengawasan yang teliti agar pelaksanaan proses sesuai dengan apa yang direncanakan sebelumnya sehingga tujuan organisasi tercapai. Dari definisi diatas, dapat disimpulkan dalam pengertian manajemen ini selalu menyangkut akan tiga hal yang menjadi unsur penting, yakni:

- 1) Usaha kerjasama
- 2) Oleh dua orang/lebih
- 3) Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan

Dalam konteks Islam, manajemen yakni *بير تدسية ادارة* yang berasal dari lafadz *ادار-دير* ساس-. Manajemen menurut D. Mahmud Al-Hawary itu Al-Idarah yakni:

الإدارة هي معرفة إ لى أين تذهب و معرفة المشا كل التي تجنبها ومعرفة القوي
والعوامل التي تتعرض لها معرفة ون كيفية التصرف لك ولبا خرتك والطا قم الباحة وبكفاءة
وبد ضياع في مر حلة الذهاب إ لى هناك

Artinya: “Manajemen adalah mengetahui kemana yang dituju, kesukaran apa yang harus dihindari, kekuatan-kekuatan apa yang dijalankan dan bagaimana mengemudikan kapal anda serta anggota dengan sebaik-baiknya tanpa pemborosan waktu dalam proses mengerjakannya.”²¹

²¹ Zainarti., “Manajemen Islami Perspektif Al-Qur’an”, Jurnal Iqra’Vol. 08, No. 01, Mei 2014, hal. 49.

Dari ta'arif diatas gambaran manajemen merupakan kegiatan, proses dan prosedur untuk mencapai tujuan akhir secara maksimal dengan bekerja sama sesuai jobnya masing-masing. Maka kebersamaan dan tujuan akhir yang menjadi fokus utama. Berikut fungsi-fungsi manajemen dalam kegiatannya meliputi:

a. Perencanaan

Pada hakikatnya, perencanaan secara garis besar diartikan sebagai proses untuk mendefinisikan tujuan organisasi, membuat strategi untuk mencapai tujuan dan mengembangkan rencana aktivitas kerja sebuah organisasi.²² Dalam manajemen, perencanaan itu sebuah aktivitas pengambilan keputusan akan sasaran apa yang akan dicapai dan tindakan apa yang akan diambil dalam mencapai tujuan/sasaran serta siapa yang melaksanakan tugas itu. Perencanaan yang baik dapat dicapai dengan pertimbangan waktu dan kondisi, dimana rencana yang telah diputuskan dan akan dilaksanakan atau bisa saat rencana dibuat secara langsung.²³ Disisi lain dalam perencanaan, pemimpin itu mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain atas kekuasaan yang dimilikinya. Dimana kekuasaan yang dimaksud ini sebagai kemampuan untuk mengarahkan dan mengatur anggotanya akan tugas yang harus dilakukan/dilaksanakan. Perencanaan merupakan kegiatan untuk mengerahkan atau menggunakan sumber-

²² Andri Feriyanto, Endang shyta Triana., "*Pengantar Manajemen (3 in 1) untuk Mahasiswa dan Umum*", ..., hal. 13.

²³ *Ibid.*, hal.86.

sumber yang terbatas secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.²⁴

b. Pengorganisasian

Dimana pengorganisasian sebagai kegiatan membagi tugas pada orang yang terlibat dalam sebuah organisasi. Pengorganisasian berfungsi untuk mengatur sistem kerjasama yang jelas akan siapa apa yang akan bertanggung jawab dan fokus dalam sumber daya yang ada untuk tujuannya.²⁵ Pengorganisasian mengatur juga akan mekanisme kerja sebuah lembaga/organisasi, sehingga dapat menjamin tujuan yang ditentukan sebelumnya.²⁶ Pengorganisasian adalah tindakan mengusahakan hubungan kelakuan yang efektif antara orang-orang, hingga mereka dapat bekerja sama secara efisien dan demikian memperoleh kepuasan pribadi dalam hal melaksanakan tugas-tugas tertentu dalam kondisi lingkungan tertentu guna mencapai tujuan atau sasaran tertentu.²⁷

c. Penggerakan/pelaksanaan

Pelaksanaan (*actuating*) adalah keseluruhan proses dalam memberikan dorongan untuk bekerja pada bawahan sehingga mereka mau bekerja secara tulus dalam rangka mencapai tujuan organisasi sesuai dengan

²⁴ Irjus Indrawan., “*Manajemen Sarana dan Prasarana Sekolah*”, (Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2015), hal. 3-4.

²⁵ Sukarjo, Umiarso., “*Manajemen dalam Pendidikan Islam: Konstruksi Teoritis dalam Menemukan Kebermaknaan Pengelolaan Pendidikan Islam*”, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2014), hal. 37.

²⁶ Syaiful Sagala., “*Administrasi Pendidikan Kontemporer*”, (Bandung: Alfabeta, 2005), hal. 49.

²⁷ Sondang P. Siagian., “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hal. 116.

rencana.²⁸ Dimana kegiatan ini dilakukan untuk merangsang anggota kelompok melaksanakan akan tugasnya dengan antusias dan kemauan anggota dengan baik. Tetapi menurut Keith Davis, pelaksanaan ini dilakukan dimana kemampuan pemimpin membujuk orang-orang dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan penuh semangat.²⁹ Dalam manajemen, penggerakan bersifat sangat kompleks yang menyangkut manusia juga menyangkut berbagai tingkah laku dari manusia itu sendiri. Karena manusia memiliki berbagai tingkah lakunya yang berbeda-beda, memiliki pandangan dan pola hidup yang berbeda pula.³⁰

d. Pengawasan

Pengawasan (*Controlling*) yakni suatu pengendalian yang digunakan akan pengadaan penilaian/koreksi, sehingga apa yang akan dilakukan bawahan dapat diarahkan pada jalan yang benar dan sesuai dengan maksud tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.³¹ Pengawasan sebagai salah satu fungsi manajemen yang penting jelas perlu melihat suatu organisasi dalam kaitannya dengan mutu karena pada akhirnya baik mutu dalam fakta maupun menurut persepsi dan harapan jelas akan menentukan bagi keberhasilan dan kesinambungan kiprah organisasi, dan hal ini tentu saja berlaku dalam bidang organisasi dan kelembagaan

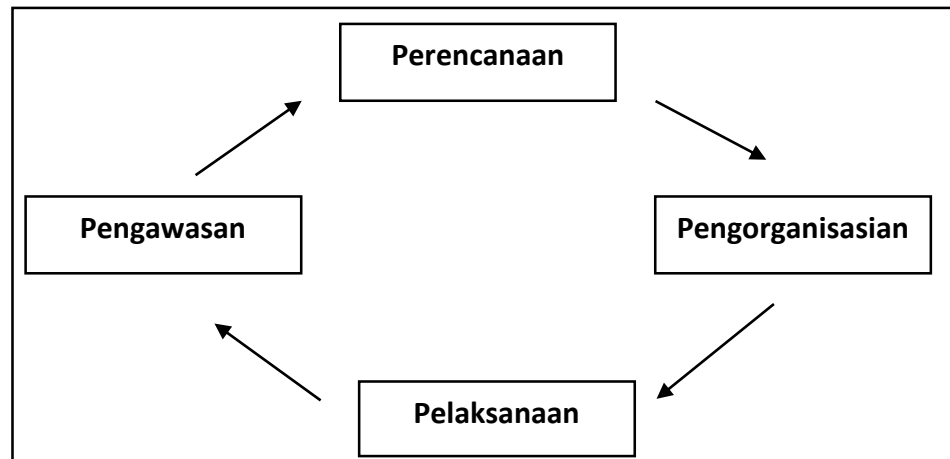
²⁸ Mashuri, Ilham., “*Mengelola Perpustakaan Sekolah, Problem dan Solusinya*”, (Yogyakarta: Naila Pustaka, 2012), hal. 47.

²⁹ M. Manullang., “*Dasar-Dasar Manajemen*”, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2008), hal. 7-8.

³⁰ Andri Feriyanto, Endang shyta Triana., “*Pengantar Manajemen (3 in 1) untuk Mahasiswa dan Umum*”, ..., hal. 46.

³¹ Mohamad Mustari., “*Manajemen Pendidikan dalam Konteks Indonesia*”, (Bandung: Arsad Press, 2013), hal. 6.

pendidikan. Menurut Admosudirdjo, mengatakan bahwa pengawasan (*controlling*) adalah keseluruhan daripada kegiatan yang membandingkan/mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan kriteria, norma-norma, standar atau rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.³²



Gambar 2.1

Siklus Proses Manajemen

2. Pengertian Mutu

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia “mutu” mempunyai arti baik buruknya sesuatu, kualitas, taraf atau derajat.³³ Mutu adalah gambaran/karakteristik yang menyeluruh dari sebuah barang atau jasa yang menunjukkan akan kemampuan dan kepuasan kebutuhan yang diharapkan. Dalam dunia pendidikan, mutu mencakup *input*, proses dan *output* pendidikan. Secara istilah, mutu adalah kualitas memenuhi atau melebihi harapan pelanggan/konsumen. Maka dari itu, mutu adalah tingkat kualitas

³² Andri Feriyanto, Endang shyta Triana., “*Pengantar Manajemen (3 in 1) untuk Mahasiswa dan Umum*”, ..., hal. 63-64.

³³ Poewadarminta W.J.S., “*Kamus Umum Bahasa Indonesia*”, (Jakarta: Balai Pustaka, 2003), hal. 788.

yang telah memenuhi atau bisa melebihi dari apa yang diharapkan sebelumnya.³⁴ Berikut pengertian mutu menurut para ahli sebagai berikut:³⁵

- a. Menurut Josep M. Juran, mutu/kualitas yakni kecocokan penggunaan produk untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan pelanggan.
- b. Menurut Edward Deming, mutu yakni kesesuaian dengan kebutuhan pasar/konsumen.
- c. Menurut Elliot, mutu adalah sesuatu yang disesuaikan dengan kebutuhan orang dan tergantung pada tujuan.
- d. Menurut American Society For Quality Control, mutu adalah totalitas bentuk dan karakteristik barang/jasa yang menunjukkan kemampuannya untuk kebutuhan-kebutuhan yang tampak jelas atau tersembunyi.
- e. Menurut Crosby, mutu yakni *Conformance to Requirement* yaitu sesuai dengan yang disyaratkan atau distandarkan.
- f. Menurut Ishikawa, mutu yakni kepuasan pelanggan dalam sebuah proses organisasi.³⁶

Menurut Edward Sallis, mutu dapat dipandang sebagai sebuah konsep yang absolut dan relatif. Dalam percakapan sehari-hari, mutu sebagai sesuatu yang absolut, contoh restoran yang mahal dan mobil yang

³⁴ M.N. Nasution., “*Manajemen Mutu Terpadu*”, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004), Cet. Ke-3, hal. 15.

³⁵ Hasan Baharun dan Zamroni., “*Manajemen Mutu Pendidikan Ikhtiar dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah Melalui Pendekatan Balanced Scorecard*”, (Tulungagung: Akademia Pustaka, 2017), hal. 63.

³⁶ Al-Azhar A., “*Peranan Total Quality Management (TQM) dalam Meningkatkan Daya Saing*”, *Pebkis Jurnal* Vol. 2, No. 1, 2010, hal. 255.

mewah. Dimana sebagai suatu yang absolut mutu itu sama hanya dengan sifa baik, benar, cantik dan lain sebagainya yang menjadi sesuatu idealisme yang tidak dapat dikompromikan. Absolut disini dalam pengertiannya sesuatu bermutu yang menjadi bagian dari standar yang sangat tinggi dan tidak dapat diungguli.³⁷

Mutu/kualitas sebagai ciri atau karakter yang menyeluruh dari suatu produk/jasa dapat mempengaruhi kemampuan produk dalam memuaskan kebutuhan tertentu. Hal ini menunjukkan kita harus dapat mengidentifikasi ciri dan karakter dalam produk yang berhubungan dengan mutu yang nantinya dapat membuat suatu dasar tolak ukur serat cara pengendaliannya.

Mutu merupakan realisasi dari ajaran ihsan, yakni berbuat baik kepada semua pihak disebabkan karena Allah telah berbuat baik kepada manusia dengan aneka nikmatnya dan dilarang berbuat kerusakan dalam bentuk apapun. Ihsan berasal dari kata *husn* yang menunjukkan kualitas sesuatu yang baik dan indah. Dalam Al-Qur'an dijelaskan sebagai berikut:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya : “Dan carilah (pahala) negeri akhirat dengan apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi.

³⁷ Edward Sallis., “*Total Quality Management*”, (Yogyakarta: Ircisod, 2006), hal. 51-52.

Sungguh, Allah tidak menyukai orang yang berbuat kerusakan. (QS. Al-Qahsas: 77).

Dalam konteks mutu pendidikan sesuatu dikatakan bermutu jika memberikan kebaikan, baik untuk diri sendiri (lembaga pendidikan), kepada orang lain (stakeholder/pelanggan) yakni yang dapat memuaskan pelanggan. Apalagi proses yang bermutu dimulai dengan pemahaman bahwa untuk melakukan sesuatu yang berkualitas tidak boleh dilakukan dengan santai dan harus dengan bersungguh-sungguh.

Dalam konteks diatas, manajemen pendidikan ini berarti untuk mencapai mutu suatu lembaga pendidikan yang harus fokus pada proses dan pelanggan. Proses yang bermutu dapat dilakukan jika anggota lembaga bekerja secara optimal, mempunyai komitmen dan istiqomah dalam pekerjaannya. Dimana tanpa adanya komitmen dan istiqomah dari pekerja, lembaga pendidikan dan civitas akademik tidak mungkin dapat melakukan proses yang bermutu. Maka itu, untuk melakukan sebuah proses yang bermutu juga dibutuhkan personalia yang bermutu dan berdedikasi tinggi yang dapat mengoptimalkan/berkualitas dalam melakukan semua jenjang dalam lembaga pendidikan.³⁸ Proses pendidikan dapat bermutu, jika dikatakan mampu dalam menciptakan suasana belajar yang PAKEM (Pembelajaran yang Aktif, Kreatif dan Menyenangkan). Berikut karakteristik mutu dalam dunia pendidikan ada 13, antara lain:³⁹

³⁸ Muhammad Fathurrohman., "Manajemen Mutu Pendidikan Islam dalam Perspektif Al-Qur'an dan Hadits", Al-Wijdan, *Journal of Islamic Education Studies* Vol. III, No. 2, November 2018, hal. 200.

³⁹ Husaini Usman., "Manajemen: Teori, Praktik dan Riset Pendidikan", (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hal. 411.

- a) Kinerja, dimana meliputi aspek fungsional kinerja guru dalam mengajar dengan cara memberikan penjelasan yang meyakinkan, sehat dan rajin mengajar serta menyiapkan bahan pelajaran lengkap dari segi pelayanan administratif dan edukatif sekolah.
- b) Waktu Wajar, dimana dalam memulai kegiatan belajar hingga mengakhiri pelajaran tepat waktu dan jadwal ulangan tepat pada jadwal.
- c) Handal/*Reability*, dimana dalam pelayanan yang diberikan sekolah dapat bertahan lama dari ke tahun yang sama dengan meningkatkan mutu sekolahnya.
- d) Data Tahan/*Durability*, dimana tahan banting dalam menghadapi krisis monete, sekolah dapat bertahan.
- e) Indah/*Aesthetic*, dimana dalam desain eksterior atau interior sekolah diatta semenarik mungkin yang dapat membuat ketertarikan masyarakat setempat.
- f) Hubungan Manusiawi/*Personal Interface*, dimana menjunjung tinggi nilai moral dan profesionalisme seperti saling menghormati, menghargai profesionalisme dan sebagainya.
- g) Mudah Penggunaannya, dimana dalam pemakaian sarana prasarana mudah digunakan.
- h) Bentuk Khusus, dimana dalam keunggulan sekolah dalam menguasai akan teknologi yang ada saat ini.
- i) Standar Tertentu, dimana sekolah telah memenuhi standar tertentu seperti pelayanan yang minimal dalam mengelola sekolah.

- j) Konsistensi/Kesenjangan, dimana adanya stabil atau konstan dalam mutu sekolah yang tidak menurun dari dulu hingga berjalannya pengelolaan sekolah.
- k) Seragam, dimana tanpa variasi pengelolaan sekolah juga mengatur dan melaksanakan aturan yang tidak pandang bulu akan seragam pakaian sekolah.
- l) Mampu Melayani, dimana sekolah mampu memberikan pelayanan prima seperti menyediakan kotak kritik saran yang dapat membuat sekolah menjadi lebih baik dan pelanggan merasa puas.
- m) Ketegatan/Ketepatan, dimana sekolah mampu memberikan pelayanan yang sesuai dengan apa yang diinginkan.

3. Tinjauan tentang Manajemen Mutu Pendidikan

Manajemen merupakan proses yang terdiri atas kegiatan dalam upaya mencapai tujuan secara efisien. Manajemen sekolah merupakan suatu proses dalam mengkoordinasikan berbagai sumber daya pendidikan akan guru, sarana prasarana pendidikan yang mencakup seluruh kegiatan dalam sekolah untuk mencapai tujuan dan sasaran pendidikan akan mencerdaskan kehidupan bangsa, mengembangkan manusia seutuhnya yang beriman dan bertaqwa kepada tuhan Yang Maha Esa dengan berbudi pekerti yang luhur yang memiliki pengetahuan dan keterampilan serta kesehatan jasmani rohani akan kepribadian yang mantap, mandiri, rasa tanggung jawab dengan kemasyarakatan dan kebangsaan.

Manajemen mutu dalam pendidikan merupakan cara dalam mengatur semua sumber daya pendidikan yang diarahkan agar semua orang terlibat didalamnya melaksanakan tugas dengan penuh semangat dan berpartisipasi dalam perbaikan pelaksanaan pekerjaan sehingga menghasilkan *output* yang sesuai bahkan melebihi harapan pelanggan pendidikan.⁴⁰ Dalam konsep Islam, memberikan layanan dari usaha yang dijalankan baik berupa barang/jasa harus memberikan kualitas/mutu yang menjamin konsumen. Setiap muslim, menjalankan usaha merupakan ibadah yang dimana dimulai dengan niat suci lillahi ta'aala yang kemudian diikuti dengan cara yang benar dan tujuan serta pemanfaatan hasil usaha yang benar juga. Dalam Al-Qur'an juga telah dipaparkan mengenai memberikan kualitas yang baik, sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَنْفِقُوا مِنْ طَيِّبَاتِ مَا كَسَبْتُمْ وَمِمَّا أَخْرَجْنَا لَكُمْ مِنَ الْأَرْضِ ۖ وَلَا تَيَمَّمُوا
الْخَبِيثَ مِنْهُ تُنْفِقُونَ وَلَسْتُمْ بِأَخِيهِ إِلَّا أَنْ تُغْمِضُوا فِيهِ ۗ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ غَنِيٌّ حَمِيدٌ

Artinya : “Hai orang-orang yang beriman, nafkahkanlah (dijalan Allah) sebagian dari hasil usahamu yang baik-baik dan sebagian dari apa yang kami keluarkan dari bumi untuk kamu. Dan janganlah kamu memilih yang buruk lalu kamu menafkankannya padahal kamu sendiri tidak mau mengambilnya melainkan dengan memicingkan mata terhadapnya. Dan ketauhilah, bahwa Allah Maha Kaya lagi Maha Terpuji. (QS. Al-Baqaraah: 267).

Dari penjelasan diatas, berikanlah yang terbaik untuk orang lain atas kualitas/mutu yang telah ada pada apa yang kita jalankan yang nantinya

⁴⁰ Winarsih S., “Kebijakan dan Implementasi Manajemen Pendidikan Tinggi dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan”, (Bandung: Cendekia, 2017), hal. 51.

juga dapat memberikan kebaikan atas apa yang telah dikerjakan. Memberikan sesuatu yang layak bagi orang lain menjadikan amal perbuatan baik akan menghasilkan sesuatu yang beruntung baginya.

Manajemen dapat menghadirkan keteraturan dan konsistensi dalam lembaga pendidikan. Manajemen dapat digunakan dalam menghadapi berbagai kesulitan/kerumitan yang dihadapi dalam lembaga, karena manajemen memberikan perhatian akan sifat-sifat prosedural dan teknis akan kerincian dari hati ke hati. Kegiatan manajemen meliputi berbagai aktivitas yang berperan merencanakan, mengorganisir, menggerakkan, melakukan evaluasi dan pengontrolan.

Karakteristik manajemen peningkatan mutu madrasah dapat diketahui dari bagaimana sekolah dapat mengoptimalkan kinerja organisasi sekolah, proses pembelajaran, pengelolaan sumber daya manusia dan pengelolaan sumber daya serta administrasi. Berikut gambaran manajemen peningkatan mutu sekolah:⁴¹

Tabel 2.2

Gambaran Manajemen Mutu Pendidikan

Organisasi Sekolah	Proses Belajar Mengajar	Sumber Daya Manusia	Sumber Daya dan Administrasi
Menyediakan manajemen organisasi, kepemimpinan transformasional dalam mencapai tujuan madrasah.	Meningkatkan kualitas belajar peserta didik.	Memberdayakan staf dan menempatkan personel yang dapat melayani keperluan semua peserta didik.	Mengidentifikasi sumber daya yang diperlukan dan mengalokasikan sumber daya tersebut sesuai dengan kebutuhan.

⁴¹ Prim Masrokan Mutohar., *“Manajemen Mutu Sekolah: Strategi Peningkatan Mutu dan Daya Saing Lembaga Pendidikan Islam”*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2013), hal. 129.

Menyusun rencana sekolah dan merumuskan kebijakan untuk sekolahnya sendiri.	Mengembangkan kurikulum yang cocok dan tanggap terhadap kebutuhan peserta didik dan masyarakat sekolah.	Memilih staf yang memiliki wawasan manajemen berbasis madrasah.	Mengelola sumber dana sekolah.
Mengelola kegiatan operasional sekolah.	Menyelenggarakan pengajaran yang efektif.	Menyediakan kegiatan untuk pengembangan profesi pada semua staf.	Menyediakan dukungan administrasi.
Menjamin adanya komunikasi yang efektif antara sekolah dan masyarakat terkait.	Menyediakan program pengembangan yang diperlukan siswa	Menjamin kesejahteraan staf dan peserta didik.	Mengelola dan memelihara gedung dan sarana lainnya.
Menjamin akan terpeliharanya madrasah yang bertanggung jawab (akuntabel pada masyarakat dan pemerintah.	Program pengembangan yang diperlukan peserta didik.	Kesejahteraan staf dan peserta didik.	Memelihara gedung dan sarana lainnya.

Untuk meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia, perlu adanya ikhtiar seluruh warga dalam mewujudkan pendidikan yang berkualitas dan bermartabat sesuai dengan karakter bangsa Indonesia dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui kegiatan kependidikan yang dilakukan setiap satuan jenjang pendidikan. Manajemen mutu pendidikan tidak terlepas dari 3 model, dimana yang telah tercantum pada konteks penelitian yakni, *input*, *proses* dan *output*. Dimana dalam usaha peningkatan mutu suatu lembaga pendidikan ini juga ada beberapa kriteria atau karakteristik lembaga yang harus dipenuhi, antara lain:⁴²

1) *Input* Pendidikan

⁴² *Ibid.*, hal. 129.

Input sumber pendidikan akan mempengaruhi kegiatan dalam proses pendidikan, dimana proses ini didasari oleh berbagai unsur yang nantinya semakin siap dan semakin lengkap komponen pendidikan yang dimiliki suatu lembaga maka akan mampu menciptakan hasil pendidikan yang berkualitas.⁴³ Dimana dalam *input* pendidikan ini meliputi aspek, antara lain:

a) Memiliki kebijakan mutu

Dimana sebuah lembaga pendidikan secara eksplisit mempunyai kebijakan akan mutu yang diharapkan setiap lembaganya tersendiri. Dalam lembaga pendidikan yang menjadi penggerak akan dasar jalannya proses pendidikan yakni akan peningkatan mutu yang dimana seluruh pihak lembaga menyadari akan pentingnya mutu. Kesadaran mutu ini penting dan menjadi sebuah pendorong yang kuat sebagai upaya atau usaha dalam meningkatkan mutu yang ada dilembaga pendidikan yang diinginkan nantinya untuk kedepannya.

b) Sumber daya tersedia dan siap

Dimana sumber daya menjadi sebuah *input* yang sangat penting guna untuk berlangsungnya proses pendidikan disebuah lembaga pendidikan. Tanpa adanya sumber daya yang mencukupi dan memadai, proses belajar dilembaga pendidikan tidak akan berjalan sesuai dengan visi misi lembaga tidak tercapai. Sumber daya dibagi menjadi 2, yakni sumber daya manusia dan sumber daya lainnya

⁴³ M. Saifulloh, Zainul Muhibbin dkk., "*Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah*", Jurnal Sosial Humaniora, Vol. 5, No. 2, November 2012, hal. 213.

(terdiri atas uang, peralatan, bahan, perlengkapan dan lainnya). Dari kedua sumber daya ini, jika sumber daya lainnya tidak akan ada artinya jika tidak ada campur tangan adanya sumber daya manusia untuk perwujudan sasaran sebuah lembaga pendidikan.

c) Memiliki harapan prestasi tinggi

Dimana sebuah lembaga pendidikan mempunyai dorongan dan harapan tinggi guna meningkatkan prestasi peserta didik dan lembaganya. Disini kepala sekolah memiliki komitmen dan motivasi yang kuat dalam meningkatkan mutu sekolah secara optimal dengan keikutsertaan tenaga pendidik dan peserta didik yang kuat untuk berprestasi sesuai dengan tugasnya masing-masing.

d) Fokus pada pelanggan

Dimana pelanggan yang utama dalam sebuah lembaga pendidikan yakni peserta didik. Peserta didik harus menjadi fokus dari semua kegiatan sekolah, yang dimana seluruh *input* dan proses yang menjadi arah sebuah sekolah dengan tujuan utama untuk meningkatkan mutu dan kepuasan peserta didik. Dalam lembaga pendidikan perlu adanya penyiapan *input* dan proses belajar mengajar yang harus benar-benar untuk mewujudkan sosok mutu yang utuh dan kepuasan yang diharapkan oleh peserta didik. Menurut Syafaruddin, ada kategorisasi pelanggan dalam dunia pendidikan antara lain:

1. Pelanggan Dalam (*Internal Customer*), terdiri dari pegawai, pelajar dan wali murid (orang tua pelajar).
2. Pelanggan Luar (*External Customer*), terdiri dari perguruan tinggi, dunia bisnis, militer dan masyarakat luas pada umumnya.

e) *Input* manajemen

Dimana sebuah lembaga pendidikan memiliki input manajemen yang memadai untuk menjalankan roda sekolah. Kepala sekolah dalam mengatur dan mengurus lembaganya menggunakan sejumlah *input* dari manajemen. Dimana *input* ini digunakan sebagai kelengkapan dan kejelasan yang akan membantu kepala sekolah dalam mengelola sekolahnya secara efektif dan efisien. Yang dimaksud dalam *input* manajemen ini antara lain tugas yang jelas, rencana yang rinci dan sistematis, program yang mendukung akan pelaksanaan rencana, ketentuan-ketentuan yang jelas sebagai pedoman bagi warga sekolah dalam bertindak, serta adanya sistem pengendalian mutu yang efektif efisien untuk meyakinkan agar tujuan utama yang telah disepakati dapat tercapai.

2) Proses Pendidikan

Dimana dalam proses pendidikan juga memerlukan akan sebuah penunjang di lembaga pendidikan, antara lain:

1. Efektifitas proses belajar mengajar tinggi

Dimana sebuah sekolah memiliki efektifitas proses belajar mengajar yang tinggi, nantinya menjadikan peserta didik sebagai faktor utama pendidikan. Adanya efektifitas ini tenaga pendidik harus menjadikan

peserta didik memiliki kecakapan dalam belajar dengan memperoleh pengetahuan akan cara belajar yang efektif. Dalam hal ini, tenaga pendidik harus mampu menciptakan iklim belajar yang menyenangkan agar peserta didik tidak merasa tertekan/terpaksa ketika menghadapi pembelajaran di dalam kelas.

2. Kepemimpinan yang kuat

Dimana sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah memiliki peran yang kuat dalam mengkoordinasikan, menggerakkan dan menyalurkan akan sumber daya yang ada. Kepemimpinan kepala sekolah menjadi faktor utama dalam mewujudkan visi misi akan tujuan dan sasaran lembaga. Maka sebagai kepala sekolah yang berkualitas dan bermutu jika ia dapat memberikan pengaruh yang lebih baik dalam mengambil tindakan-tindakan kinerjanya, sehingga warga sekolah dapat bekerja secara maksimal yang sesuai dengan program yang ditentukan. Disisi lain, tenaga pendidik dan karyawan akan termotivasi dalam melakukan perbaikan kinerjanya.

3. Pengelolaan yang efektif dari tenaga kependidikan

Dimana tenaga kependidikan, terutama guru menjadi jiwa dari sekolah. Dalam pengelolaan tenaga kependidikan ini mulai dari analisis kebutuhan, perencanaan, pengembangan, evaluasi kinerja, hubungan kerja sampai dengan imbal jasa menjadi garapan penting bagi seorang kepala sekolah. Dengan begitu sekolah yang bermutu mensyaratkan akan adanya tenaga kependidikan yang memiliki kompetensi dan berdedikasi tinggi pada sekolah.

4. Sekolah memiliki budaya mutu

Dimana sekolah yang memiliki budaya mutu akan membawa perilaku yang selalu didasari oleh profesionalisme. Budaya mutu memiliki elemen-elemen yakni informasi yang berkualitas digunakan untuk perbaikan bukan untuk mengontrol/mengadili orang, kewenangan harus sebatas tanggung jawab, hasil harus diikuti *rewards* dan *punishment*, kolaborasi/sinergi kompetisi menjadi basisi kerja sama, warga sekolah harus merasa aman pada pekerjaannya, keadilan harus lebih ditanamkan, imbal jasa sesuai dengan pekerjaannya, serta warga sekolah memiliki rasa memiliki sekolah.

5. Sekolah memiliki *team work* yang kompak, cerdas dan dinamis

Dimana sekolah yang memiliki kerja sama yang kompak antar satu sama lain tetap harus diciptakan dan ini nantinya yang akan membawa sebuah lembaga pendidikan dapat berkembang sesuai dengan tujuan/sasaran yang telah ditetapkan. Budaya kerja sama antar individu tetap diterapkan dan menjadi kebiasaan hidup sehari-hari dalam sekolah yang akan tercipta iklim kebersamaan.

6. Sekolah memiliki kewenangan/kemandirian

Dimana sekolah yang memiliki kewenangan ini membawanya untuk melakukan yang terbaik lagi untuk dirinya, sehingga dapat memiliki kemampuan dan kesanggupan pada atasan. Lembaga pendidikan yang ingin menjadi mandiri harus memiliki sumber daya yang cukup untuk menjalankan sebuah proses yang ada nantinya.

7. Partisipasi warga sekolah dan masyarakat

Dimana partisipasi warga sekolah dan masyarakat menjadi bagian dari kehidupan lembaga pendidikan. Sebuah lembaga juga dapat berkembang jika adanya partisipasi ini yang dilandasi oleh keyakinan bahwa makin tinggi tingkat partisipasi, maka makin besar juga rasa memiliki. Dimana makin besar rasa memiliki, makin besar pula rasa tanggung jawab. Makin besar rasa tanggung jawab, maka makin besar juga tingkat dedikasinya.

8. Sekolah memiliki keterbukaan manajemen (tranparasi)

Dimana keterbukaan dalam sebuah lembaga pendidikan ditunjukkan dalam pengambilan sebuah keputusan yang melibatkan pihak-pihak yang terkait sebagai alat pengontrol. Dalam pengelolaan lembaga pendidikan yang terbuka ini akan menumbuhkan sikap percaya dari warga sekolah dan orang tua yang bermuara pada perilaku kolaboratif untuk warga sekolah dan perilaku partisipasif orang tua dan masyarakat.

9. Sekolah memiliki kemauan untuk berubah (psikologis dan fisik)

Dimana sekolah yang memiliki kemauan untuk berubah menjadi sebuah kenikmatan bagi warga sekolahnya, tetapi sekolah yang kemapanan merupakan musuh sekolah. Perubahan sebuah lembaga pendidikan ini mengarah pada perubahan kondisi yang lebih baik atau terjadi peningkatan. Maksudnya setiap apa yang dilakukan dalam perubahan, nantinya hasil yang diharapkan ini menjadi lebih baik dari sebelumnya terutama pada mutu peserta didik.

10. Sekolah melakukan evaluasi dan perbaikan secara berkelanjutan

Dimana evaluasi belajar secara teratur bukan hanya, ditujukan untuk mengetahui tingkat daya serap dan kemampuan peserta didik, tetapi yang terpenting adalah bagaimana memanfaatkan hasil evaluasi belajar tersebut untuk memperbaiki dan menyempurnakan proses belajar mengajar di sekolah. Evaluasi digunakan untuk guru sebagai umpan balik bagi perbaikan, yang nantinya evaluasi ini penting dalam peningkatan mutu peserta didik dan mutu pendidikan sebuah lembaga pendidikan secara berkelanjutan.

11. Sekolah responsif dan antisipatif terhadap kebutuhan

Dimana sekolah selalu tanggap dan responsif dalam berbagai aspirasi yang muncul dalam peningkatan mutu. Maka dari itu, sebuah lembaga pendidikan selalu membaca lingkungan dan menanggapinya secara tepat dan cepat yang tidak hanya mampu menyesuaikan pada perubahan saja, tetapi juga mampu mengantisipasi pada hal-hal yang mungkin terjadi.

12. Sekolah memiliki akuntabilitas

Dimana sebuah akuntabilitas ini sebagai bentuk pertanggungjawaban yang harus dilakukan lembaga pendidikan pada program yang telah dilaksanakan. Akuntabilitas ini berbentuk laporan presensi yang dicapai lembaga baik pada pemerintah atau orang tua peserta didik dan masyarakat.

13. Sekolah memiliki suitabilitas

Dimana sekolah yang memiliki suitabilitas yang tinggi, menjadi sebuah proses akumulasi peningkatan sumber daya manusia, divertikasi sumber dana, pemilikan aset sekolah yang mampu menggerakkan, *income generating activities*, serta dukungan yang tinggi dari masyarakat pada eksistensi sekolah.

3) *Output* Pendidikan

Output merupakan sebuah kinerja yang telah dihasilkan oleh lembaga pendidikan. Kinerja sekolah adalah sebuah prestasi yang dihasilkan dari proses sekolah. Kinerja sekolah diukur dari kualitas, efektifitas, produktivitas, efisiensi, inovasi, kualitas kehidupan kerja dan moral kerjanya.

B. Pengembangan Profesionalisme

Pengembangan Sumber Daya Manusia dilakukan untuk meningkatkan kualitas profesionalisme dan keterampilan para karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas dan fungsinya secara optimal. Dimana dalam mengembangkan kecakapannya menjadi usaha dari pemimpin untuk menambah keahlian kerja tiap karyawannya dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat lebih efisien dan produktif. Oleh karena itu, organisasi perlu terus melakukan pengembangan SDM yang nantinya menjadi sebuah investasi dalam pengembangan SDM merupakan pengeluaran yang ditujukan untuk memperbaiki produktif dari manusia.⁴⁴

⁴⁴ Edy Sutrisno., "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", (Jakarta: Kencana, 2010), hal. 62.

Pengembangan profesionalitas ini dapat dilaksanakan secara terpadu, konseptual dan sistematis. Dimana terdapat beberapa pendekatan yang dapat dilakukan, antara lain:⁴⁵

1. Melalui pelaksanaan tugas

Dimana pengembangan kompetensi melalui pelaksanaan tugas ini menjadi upaya memadukan antara potensi profesional dengan pelaksanaan tugas-tugas pokoknya. Melalui cara ini dapat meningkatkan adanya peningkatan kompetensi guru dari pelaksanaan tugas sehari-hari, dengan cara:

- a. Kerja kelompok untuk menumbuhkan saling menghormati dan pemahaman sosial
- b. Diskusi kelompok untuk bertukar pikiran dan membahas masalah yang dihadapi bersama
- c. Melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sehingga dapat meningkatkan keterampilan dan rasa percaya diri

2. Melalui respons

Dimana peningkatan melalui respons ini dilakukan sebagai bentuk interaksi secara formal/informal yang dilaksanakan seperti pendidikan dan latihan, seminar, lokakarya, ceramah, konsultasi, studi banding, pengguna media dan forum lainnya.

3. Melalui penelusuran dan perkembangan diri

Dimana peningkatan kompetensi juga akan sangat tergantung pada kualitas pribadi masing-masing. Nyatanya setiap orang memiliki keunikan sendiri dengan kelebihan dan kekurangan yang ada. Maka itu, upaya

⁴⁵ Ali Mudhofir., "*Pendidik Profesional*", (Jakarta: Rajawali, 2013), hal. 131.

peningkatan profesionalisme guru seyogyanya juga berpusat pada keunikan potensi kepribadian masing-masing. Pendekatan ini dilakukan untuk membantu guru agar potensi pribadinya dapat berkembang secara optimal dan berkualitas yang nantinya dapat membawa kepada perwujudan profesionalisme secara lebih bermakna.

4. Melalui dukungan sistem

Dimana perkembangan potensi guru akan banyak tergantung pada kondisi sistem saat bertugas. Maka itu, dalam upaya meningkatkan profesionalisme ini seyogyanya berlangsung dalam sistem organisasi dan proses manajemen yang kondusif.

Profesionalisme mencerminkan sikap seseorang terhadap profesinya. Dimana, profesionalisme dapat diartikan sebagai perilaku, cara atau kualitas dari suatu profesi. Seseorang dikatakan profesional jika pekerjaannya memiliki/memenuhi ciri standar teknis akan etika suatu profesi yang dimana sebagai suatu kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan sesuai bidang keahlian dan tingkatan masing-masing. Dalam Kamus Besar bahasa Indonesia, Syaifudin mengutip istilah profesional adalah bersangkutan dengan profesi, memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya dan mengharuskan adanya pembayaran untuk melakukannya.⁴⁶ Pengembangan profesionalisme guru menjadi perhatian secara global, karena guru memiliki tugas dan peran bukan hanya memberikan informasi ilmu pengetahuan dan teknologi, melainkan juga membentuk sikap dan jiwa yang mampu bertahan dalam era hiperkompetisi.

⁴⁶ Syaifudin Nurdin., "*Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*", (Ciputat: Pers, 2012), hal. 15.

Profesionalisme ini dapat dilihat dari kesesuaian dan relevansi keluaran pendidikan dengan profesi yang disandanginya. Dalam bahasa lain, profesionalisme guru sama akan halnya "*Skilled Performer*" (pelaku yang terampil). Profesional sendiri berarti orang yang melakukan pekerjaan yang sudah dikuasai atau yang telah dibandingkan baik secara konseptual, secara teknik atau latihan.⁴⁷ Dimana seorang guru yang profesional dapat tampil lebih dengan penuh perkasa, inovatif, original dan insentif. Profesionalisme guru bisa ditilik dari sejauh mana ia menguasai prinsip-prinsip pedagogis secara umum maupun didaktik-metodik secara khusus yang berlaku setiap pelajaran. Dan dari segi lain sikap profesionalisme ini merupakan wujud dari pengabdian dan menjunjung tinggi kode etik profesi kependidikan/keguruan. Pengembangan profesionalisme guru termasuk tugas pokok yang sangat berpengaruh pada keberhasilan proses pendidikan. Karena itu, motivasi kerja serta terjaminnya kerjasama yang harmonis dan kompetisi secara sehat, tidak ada tekanan, tumbuhnya keinginan untuk maju dan berprestasi bagi guru dan personil lainnya di lembaga pendidikan akan ditentukan oleh upaya atau kreativitas pimpinannya.⁴⁸

Ahmad Tafsir mendefinisikan bahwa profesionalisme itu paham yang mengajarkan yang dimana setiap pekerjaan harus dilakukan oleh orang yang profesional. Seseorang telah memiliki profesi jika ia memenuhi kriteria sebagai berikut:⁴⁹

⁴⁷ Sadirman A.M., "*Interaksi dan Motivasi Belajar*", (Jakarta: Rajawali pers, 2006), hal. 131.

⁴⁸ Mujtahid., "*Pengembangan Profesi Guru*", (Malang: UIN-Maliki Press, 2011), hal. 65-66.

⁴⁹ Ali Muhson., "*Meningkatkan Profesionalisme Guru: Sebuah Harapan*", Jurnal Ekonomi Pendidikan, Vol. 2, No.1, 2004, hal. 91-92.

- a) Profesi harus mengandung keahlian
- b) Profesi dipilih karena panggilan hidup dan dijalani sepenuh waktu.
- c) Profesi memiliki teori-teori yang baku secara universal.
- d) Profesi adalah untuk masyarakat, bukan untuk diri sendiri.
- e) Profesi harus dilengkapi dengan kecakapan diagnostik dan kompetensi aplikatif.
- f) Pemegang profesi memiliki otonomi dalam melakukan tugas profesinya.
- g) Profesi mempunyai kode etik profesi.
- h) Profesi harus mempunyai klien yang jelas dimana yang membutuhkan layanan.

Seseorang yang profesional dalam suatu profesi tertentu menghasilkan pemikiran-pemikiran tertentu dan karya yang kuat didasarkan pada suatu sistem pengetahuan yang telah dibakukan oleh dunia ilmu pengetahuan, atau masyarakat ilmiah dalam bidang studi tertentu. Konsep profesionalisme dikembangkan oleh Hall yang digunakan peneliti untuk melihat bagaimana para profesional memandang profesinya yang tercermin dari sikap perilaku. Konsep profesionalisme ada 5 prinsip yakni:⁵⁰

- 1) Afiliasi komunitas (*Community Affiliation*), dimana menggunakan ikatan profesi sebagai acuan yang dapat membangun kesadaran profesi.
- 2) Kebutuhan untuk mandiri (*Autonomy Demand*), dimana suatu pandangan bahwa seseorang yang profesional mampu membuat keputusan sendiri tanpa tekanan lain.

⁵⁰ *Ibid.*, hal. 93.

- 3) Keyakinan pada peraturan sendiri/profesi, dimana yang paling berwenang dalam menilai pekerjaan profesional yakni rekan sesama profesi bukan orang lain yang tidak mempunyai kompetensi dalam bidang ilmu pekerjaan itu.
- 4) Dedikasi pada aprofesi (*Dedication*), dimana profesional mencerminkan dengan menggunakan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki.
- 5) Kewajiban sosial (*Social Obligation*), dimana pandangan tentang pentingnya profesi akan manfaat yang diperoleh baik dari masyarakat atau pekerjaannya.

Dalam kriteria diatas, dapat mengukur derajat sikap profesional seseorang yang dimana sebagai konsepsi yang mengacu pada sikap seseorang/kelompok yang telah berhasil memenuhi unsur-unsur itu dengan sempurna. Hakikat guru profesional adalah guru yang mampu memberikan pelayanan yang terbaik bagi para siswanya dengan kemampuan khusus yang dimilikinya, sehingga siswa dapat menerima dan memahami penyampaian materi yang diberikan.⁵¹

Tugas profesional guru yang meliputi mendidik, mengajar dan melatih mempunyai arti yang berbeda. Tugas mendidik mempunyai arti bahwa guru harus menerus dan mengembangkan nilai-nilai hidup, sedangkan tugas mengajar berarti menerus dan mengembangkan keterampilan-keterampilan pada anak didik. Sehingga sebelum terjun ke profesinya, guru sudah harus memiliki kemampuan yang baik bersifat edukatif atau non edukatif.

⁵¹ Tiara Anggia Dewi., “Pengaruh Profesionalisme Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Se-Kota Malang”, Jurnal Pendidikan Ekonomi UM Metro, Vol. 3, No. 1, 2005, hal. 27.

Adapun tugas pokok seorang guru dalam kedudukannya sebagai pendidik profesional atau tenaga pendidik yang disebutkan dalam UU RI No. 20 Tahun 2003 Pasal 39 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, menyebutkan:⁵²

- a. Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.
- b. Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan penelitian dan pengabdian pada masyarakat terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.
- c. Pendidik yang mengajar pada satuan pendidikan dasar dan menengah disebut guru dan pendidik yang mengajar pada satuan pendidikan tinggi disebut dosen.

C. Tenaga pendidik (Guru)

Tenaga pendidikan/guru adalah pendidik profesional yang mempunyai tugas utama mendidik, membimbing, mengajar, melatih, mengarahkan, menilai dan mengevaluasi peserta didik di pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, dasar dan menengah.⁵³ Fungsi pendidik terdapat dalam UU No. 20 Tahun 2003 Tentang SISDIKNAS Pasal 3, yaitu mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermanfaat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk

⁵² Undang-Undang Republik Indonesia., "*Sistem Pendidikan Nasional*", (Bandung: Citra Umbara, 2008), hal. 27.

⁵³ Didi Pianda., "*Kinerja Guru, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah*", (Sukabumi: CV. Jejak, 2018), hal. 13.

mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.⁵⁴

Guru sebagai salah satu komponen di sekolah yang menempati profesi akan memainkan peranan penting dalam proses mengajar. Dimana kunci keberhasilan sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan ada ditangan tenaga pendidik. Ahmad D. Marimba, mengatakan bahwa guru adalah orang yang mempunyai tanggung jawab untuk mendidik.⁵⁵ Guru mempunyai peranan dalam proses pertumbuhan dan perkembangan peserta didik, pengetahuan, keterampilan, kecerdasan dan sikap akan pandangan hidup peserta didik. Maka dari itu, sosok guru dibutuhkan akan membantu pertumbuhan dan perkembangan peserta didik sesuai dengan tujuan pendidikan yang diharapkan pada setiap jenjang pendidikan.

Keberadaan guru sebagai salah satu komponen dalam sistem pendidikan sangat mempengaruhi hasil proses belajar mengajar di sekolah. Dalam hal ini, masyarakat menaruh harapan besar pada guru untuk melahirkan generasi masa depan yang lebih baik dan menjadi suri tauladan yang baik bagi anak didiknya serta mampu membimbing mereka menuju pola hidup yang menjunjung tinggi moral serta etika. Dimana guru telah diposisikan sebagai faktor penting dalam proses belajar mengajar, kualitas akan kompetensi yang dimiliki guru

⁵⁴ UUSPN No. 20 Tahun 2003, (Bandung: Citra Umbara, 2003), hal. 7.

⁵⁵ Ahmad D. Marimba., "*Pengantar Filsafat Pendidikan Islam*", (Bandung: Al Ma'arif, 2010), hal. 37.

berpengaruh besar dalam kualitas pendidikan.⁵⁶ Tugas utama seorang guru untuk peserta didik, antara lain:⁵⁷

- a) Mengajar, dimana seorang guru memberikan suatu ilmu pengajaran tentang pengetahuan yang belum dimiliki oleh peserta didiknya agar mereka paham dengan apa yang diajarkan nantinya.
- b) Mendidik, dimana seorang guru mendidik peserta didik untuk membuat peserta didik mengubah tingkah laku akan kepribadiannya menjadi lebih baik lagi.
- c) Melatih, dimana seorang guru melatih peserta didiknya untuk memiliki keterampilan dan kemampuan dasar dalam bercakap.
- d) Mengarahkan dan membimbing, dimana seorang guru memberikan petunjuk agar peserta didik tetap berada di jalur yang sesuai dengan tujuan pendidikan.
- e) Memberikan dorongan, dimana memberikan sebuah motivasi pada peserta didik untuk lebih giat lagi dalam proses belajar di sekolah.

Peranan guru dan betapa beratnya tugas serta tanggung jawabnya, terutama tanggung jawab moral digugu dan ditiru, yaitu digugu kata- katanya dan ditiru perbuatannya atau kelakuannya. Disekolah mereka menjadi tumpuan atau pedoman tata tertib kehidupan sekolah yaitu pendidikan atau pengajaran bagi murid-muridnya, dan di masyarakat mereka sebagai panutan tingkah laku bagi setiap warga masyarakat. Disekolah sebenarnya tugas guru serta tanggung jawab seorang guru bukanlah sebagai pemegang kekuasaan, tukang perintah,

⁵⁶ M. Nasution., “*Sosiologi Pendidikan*”, (Bandung, Sinar Baru, 2001), hal. 96.

⁵⁷ Dewi Safitri., “*Menjadi Guru Profesional*”, (Riau: Indragiri.Com, 2019), hal. 10-12.

melarang, dan menghukum murid- muridnya, tetapi sebagai pembimbing dan pengabdian anak, artinya guru harus selalu siap sedia memenuhi kebutuhan jasmani dan rohani anak secara keseluruhannya. Seorang guru harus mengetahui apa, mengapa dan bagaimana proses perkembangan jiwa masing-masing anak, karena sebagai pendidik anak terutama bertugas untuk mengisi kesadaran anak, membina mental, membentuk moral dan membangun kepribadian yang baik dan integral sehingga mereka kelak berguna bagi nusa dan bangsa. Peters, sebagaimana dikutip oleh Nana Sudjana yang mengemukakan bahwa ada tiga tugas dan tanggung jawab guru, yaitu: guru sebagai pengajar, guru sebagai pembimbing, dan guru sebagai administrator kelas.⁵⁸

D. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan telaah pustaka yang dilakukan peneliti, maka ada penelitian terdahulu yang mengkaji tentang manajemen mutu dalam pengembangan profesionalisme guru. Beberapa penelitian terdahulu yang peneliti temukan adalah sebagai berikut:

1. Nuraina Siti Hajijah Tumangger, Implementasi Manajemen Mutu untuk Meningkatkan Kompetensi Guru di SMP Negeri 2 Tiga Lingga Kecamatan Tiga Lingga Kabupaten Dairi, Skripsi, (Medan: Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, 2018).

Hasil penelitian ini meliputi: 1) Mutu lulusan di SMP Negeri 2 Tiga Lingga sudah mencapai sasaran, hal ini dapat dilihat sekolah telah menghasilkan

⁵⁸ Nana Sudjana., "*Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*", (Bandung: Sinar Baru, 2006), hal. 15.

lulusan yang produktif, sesuai dengan harapan siswa itu sendiri, orang tua, pendidikan lanjut, pemerintah maupun masyarakat luas. Hal ini dilihat dari semakin banyaknya siswa/siswa yang mendaftar. 2) Penerapan manajemen mutu dalam penggunaan kurikulum telah sesuai dan baik dengan aturan pemerintah yang telah tercantum dalam Permendiknas No 22 Tahun 2006. 3) Proses pengorganisasian tenaga kependidikan sudah berjalan dengan baik oleh pihak sekolah dan bekerja sama akan mengikutsertakan guru dalam pelatihan tenaga pendidik yang nantinya dapat menciptakan tenaga pendidik yang profesional dalam meningkatkan mutu sekolah. 4) Sarana prasarana masih belum memenuhi standart minimum, dimana masih banyak kekurangan alat penunjang proses pembelajaran, tetapi pihak sekolah tetap melengkapi akan kekurangan alat ini dengan pengadaan secara bertahap. 5) profesionalisme guru jika dilihat dari kualifikasi akademiknya sebagian besar guru telah menempuh jenjang S1 dengan kemampuan mengajar akan materi yang telah berkualitas sebagai tenaga pendidik yang profesional, begitu juga adanya guru yang telah bersertifikasi.

2. Masayu Siti Zahra, Pengembangan Profesionalisme Guru Madrasah di MTs Negeri 1 Bandar Lampung, Skripsi, (Lampung: Universitas Raden Intan, 2019).

Hasil penelitian ini meliputi: 1) Pengembangan profesionalisme guru dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan. 2) Pengembangan profesionalisme guru melalui non-diklat dengan penerapan program *workshop*, seminar yang mengadakan ditingkat KKM (Kelompok Kerja Madrasah) atau dari Kemenag.

3. Ashepi Zulham, Manajemen Pengembangan Profesionalisme Guru (Studi Kasus di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Ar-Raihan Bandar Lampung), Tesis, (Lampung: Universitas Lampung, 2016).

Hasil penelitian ini meliputi: 1) Dalam pengembangan manajemen profesionalisme guru di SMP IT Ar-Raihan dilakukan menggunakan analisis dari program yang telah dijalankan baik dari pelatihan, seminar, study lanjutan dan lainnya untuk dimasa yang akan datang. 2) Dalam menjalankan pengorganisasian profesionalisme guru di sekolah ini belum maksimal yang terdapat ketidaksesuaian dengan latar belakang pendidikan akan pengembangan profesionalisme guru. 3) Pelaksanaan dalam profesionalisme di sekolah berjalan dengan baik dalam peningkatan pelatihan. 4) Dalam pelaksanaan pengawasan profesionalisme di sekolah ini sudah dilakukan sebagai suatu program evaluasi yang telah dilakukan.

4. Sagito Putra, Implementasi Manajemen Mutu dalam Peningkatan Kompetensi Profesional Tenaga Pendidik di Sekolah Dasar Islam Terpadu Az-Zuhra Islamic School Cipta Karya, Skripsi, (Pekan Baru: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2019).

Hasil penelitian ini meliputi: 1) Kepala sekolah dalam mengambil keputusan dan pemecahan masalah tetap melibatkan guru yang dimana dalam sebuah rapat guru tetap dimintai tanggapan masing-masing. 2) Kepala sekolah juga menyelenggarakan pelatihan dalam meningkatkan kompetensi profesional guru. 3) Kepala sekolah memberikan hak sepenuhnya pada guru untuk meningkatkan kompetensi profesionalnya dalam proses pembelajaran, yang dimana guru diberikan hak oleh kepala

sekolah tetapi tetap ada pengontrolan dari kepala sekolah sehingga guru tidak bisa leluasa dalam meningkatkan kompetensi profesionalnya. 4) Kepala sekolah memberikan pemahaman pada guru jika peserta didik menjadi mutu utama dalam lembaga pendidikan. 5) Kepala sekolah mampu menciptakan kerja sama yang baik sehingga terciptanya suatu kelompok kerja yang produktif dalam perbaikan terus menerus. 6) Kepala sekolah memberikan otoritas pada guru dalam hal berinovasi untuk penggunaan media pembelajaran. 7) Kepala sekolah membina guru dalam meningkatkan kemampuan mengevaluasi kesulitan belajar.

5. Kamri, Pelaksanaan Manajemen Mutu dalam Peningkatan Kompetensi Pedagogik Guru di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo, Tesis, (Makassar: Universitas Negeri Alauddin, 2017).

Hasil penelitian ini meliputi: manajemen mutu pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah SMP Negeri 2 Sengkang masih belum maksimal tetapi sudah terealisasi, karena masih ada syarat yang belum terpenuhi.

Bilamana: 1) Manajemen mutu sumber daya manusia dalam tahap perencanaan, penempatan, pengembangan dan penilaian, perlindungan pada keselamatan kerja serta terciptanya hubungan yang harmonis antar pendidik tetapi telah terealisasi dengan baik. Ada juga tenaga administrasi yang tidak sesuai dengan bidang keahliannya. 2) Tenaga pendidik dan kependidikan sudah memiliki kompetensi pedagogik walau masih ada unsur yang belum diterapkan dengan baik akan keterbatasan sarana prasarana. 3) Peningkatan kompetensi pedagogik pada tenaga pendidik sudah terealisasi, pada dasarnya sebagai dorongan sekolah pada pendidik untuk meningkatkan

kompetensi dan kualifikasi akademik akan keleluasaan dalam menggunakan sarana prasarana telah berjalan secara maksimal, tetapi juga adanya keterbatasan sarana prasarana.

6. Putri Ayu Kesuma Devi, Pengembangan Profesionalisme Guru di Sekolah Dasar Islam Insan Kamil Tuban, Skripsi, (Surabaya: Universitas Negeri Sunan Ampel, 2020).

Hasil penelitian ini meliputi: Program pengembangan profesionalisme guru ini sebagai program pelatihan berbasis komputer, program MGMP dan supervisi pendidikan. Dimana kepala sekolah sebagai penentu kebijakan di sekolah yang harus memfungsikan perannya secara maksimal. Kepala sekolah memiliki peran sebagai educator, manajerial, administrator, supervisor dan lain sebagainya yang nantinya dapat membawa dampak mutu pengajaran pada guru yang profesional ini juga harus memiliki keempat kompetensi yang sudah ditetapkan dalam peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi akademik dan kompetensi guru yang terdiri atas kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional.

7. Puji Rahayu, Strategi Pengembangan Profesionalisme Tenaga Pendidik di SD Islam Hidayatullah Semarang, Skripsi, (Semarang: Universitas Islam Walisongo, 2019).

Hasil penelitian ini meliputi: Dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik yang profesional di SD Islam Hidayatullah, pendidik dituntut untuk meningkatkan pengetahuannya dalam menguasai materi pembelajaran secara luas dan mendalam sesuai dengan materinya,

kurikulum dan penguasaan struktur dan metodologi keilmuan yang diantaranya mengikuti pertemuan MGMP, mengikuti diklat, dan lain sebagainya termasuk memanfaatkan Teknologi Informasi dan Komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri. Selain itu strategi pengembangan profesionalisme tenaga pendidik antara lain melalui pendidikan, pelatihan dan pembinaan teknis yang dilakukan dengan cara berkesinambungan di sekolah sebagai wadah pembinaan profesional dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik melalui sertifikasi guru, pelatihan dan sebagainya.

Berikut tabel perbedaan dan persamaan antar kajian tentang manajemen mutu dalam pengembangan profesionalisme guru, sebagai berikut:

Tabel 2.3
Analisis Penelitian Terdahulu

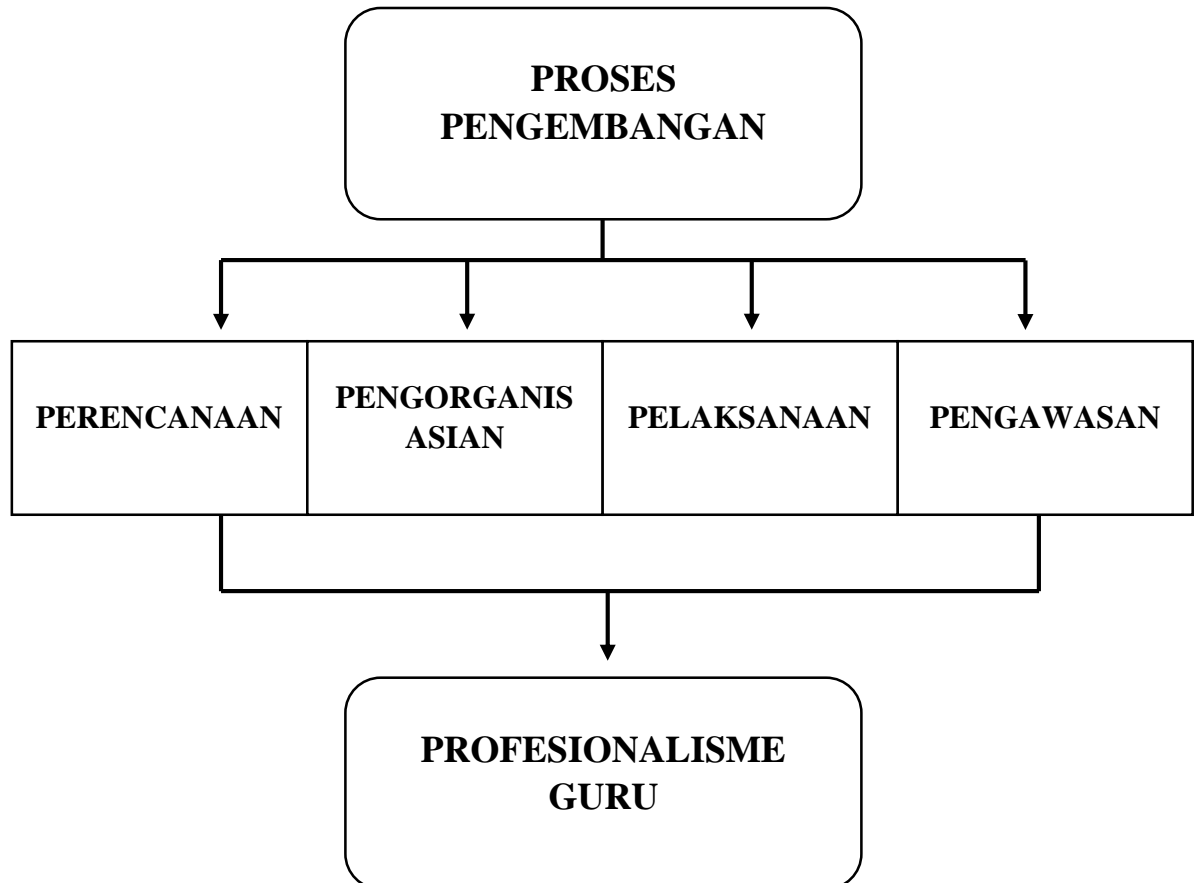
No	Nama, Judul, Tahun	Persamaan	Perbedaan
1	Nuraina Siti Hajjah Tumangger, Implementasi Manajemen Mutu untuk Meningkatkan Kompetensi Guru di SMP Negeri 2 Tiga Lingga Kecamatan Tiga Lingga Kabupaten Dairi, Tahun 2018.	Persamaan penelitian yaitu: a. Sama-sama menggunakan pendekatan kualitatif b. Sama-sama meneliti tentang manajemen mutu pengembangan profesionalisme guru c. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, pengkajian data dan wawancara	Perbedaan penelitian yaitu: Penelitian ini membahas tentang bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru. Sedangkan peneliti mengenai POAC pengembangan profesional guru.
2	Masayu Siti Zahra, Pengembangan Profesionalisme Guru Madrasah di MTs Negeri 1 Bandar Lampung, Tahun 2019	Persamaan penelitian yaitu: a. Sama-sama menggunakan pendekatan kualitatif	Perbedaan penelitian yaitu: Penelitian ini membahas tentang pengembangan profesionalisme guru

		<ul style="list-style-type: none"> b. Sama-sama meneliti tentang manajemen mutu pengembangan profesionalisme guru c. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, dokumentasi dan wawancara 	<p>melalui pendidikan dan pelatihan dan pengembangan melalui non pendidikan dan pelatihan. Sedangkan peneliti berfokus POAC pengembangan profesional guru.</p>
3	<p>Sagito Putra, Implementasi Manajemen Mutu dalam Peningkatan Kompetensi Profesional Tenaga Pendidik di Sekolah Dasar Islam Terpadu Az-Zuhra Islamic School Cipta Karya. Tahun 2018.</p>	<p>Persamaan penelitian yaitu:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Sama-sama menggunakan pendekatan kualitatif b. Sama-sama meneliti tentang manajemen mutu pengembangan profesionalisme guru c. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, dokumentasi dan wawancara 	<p>Perbedaan penelitian yaitu:</p> <p>Penelitian ini membahas tentang implementasi manajemen mutu dalam peningkatan profesional tenaga pendidik. Sedangkan peneliti berfokus POAC pengembangan profesional guru.</p>
4	<p>Kamri, Pelaksanaan Manajemen Mutu dalam Peningkatan Kompetensi Pedagogik Guru di SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo, Tahun 2017.</p>	<p>Persamaan penelitian yaitu:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Sama-sama menggunakan pendekatan kualitatif b. Sama-sama meneliti tentang manajemen mutu pengembangan profesionalisme guru c. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, dokumentasi dan wawancara 	<p>Perbedaan penelitian yaitu:</p> <p>Penelitian ini membahas tentang pengembangan profesionalisme guru melalui pendidikan dan pelatihan dan pengembangan melalui non pendidikan dan pelatihan. Sedangkan peneliti berfokus POAC pengembangan profesional guru.</p>

5	Putri Ayu Kesuma Devi, Pengembangan Profesionalisme Guru di Sekolah Dasar Islam Insan Kamil Tuban, Tahun 2020.	<p>Persamaan penelitian yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Sama-sama menggunakan pendekatan kualitatif b. Sama-sama meneliti tentang manajemen mutu pengembangan profesionalisme guru c. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, dokumentasi dan wawancara 	<p>Perbedaan penelitian yaitu:</p> <p>Penelitian ini membahas tentang peran kepala sekolah dalam pengembangan profesionalisme guru. Sedangkan peneliti berfokus POAC pengembangan profesional guru.</p>
6	Puji Rahayu, Strategi Pengembangan Profesionalisme Tenaga Pendidik di SD Islam Hidayatullah Semarang, Tahun 2019.	<p>Persamaan penelitian yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Sama-sama menggunakan pendekatan kualitatif b. Sama-sama meneliti tentang manajemen mutu pengembangan profesionalisme guru c. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, dokumentasi dan wawancara 	<p>Perbedaan penelitian yaitu:</p> <p>Penelitian ini membahas tentang usaha kepala sekolah untuk mengembangkan profesionalisme tenaga pendidik. Sedangkan peneliti berfokus POAC pengembangan profesional guru.</p>

E. Paradigma Penelitian

Berikut merupakan paradigma berpikir dalam penelitian yang berjudul “Manajemen Mutu dalam Pengembangan Profesionalisme Guru MTs Darussalam Ariyojeding Rejotangan” dengan peta konsep sebagai berikut:



Gambar 2.4
Paradigma Penelitian

Bahwa menurut Edward Deming, mutu itu kesesuaian dengan kebutuhan pasar/konsumen. Dimana jika dalam sebuah lembaga pendidikan yang bermutu ialah lembaga yang menguasai pangsa pasar akan hasil produk tersendiri sesuai dengan kebutuhan konsumen yang nantinya dapat menimbulkan kepuasan bagi konsumen. Jika konsumen merasa puas, maka

konsumen akan setia untuk memilih sebagai suatu produk lembaga yang berupa jasa dalam bidang pendidikan. Mutu dalam bidang pendidikan yang dimaksud dimana sekolah merupakan perusahaan sedangkan *output*/barangnya adalah peserta didik lulusan dan lingkungan masyarakat merupakan konsumen itu sendiri. Sekolah dikatakan memiliki mutu yang baik apabila sekolah tersebut memiliki proses pendidikan dan pembelajaran yang baik, sehingga menghasilkan lulusan terbaik yang mampu menimbulkan kepuasan bagi lingkup masyarakat.

Kepala Sekolah → Seluruh Staff Sekolah = Proses Belajar Mengajar

Adanya proses belajar mengajar di sebuah sekolah dapat menciptakan lulusan yang bermutu/berkualitas. Maka dari itu, dalam proses pengembangan profesionalisme guru juga memerlukan adanya dukungan yang baik dari manajemen mutu yang digunakan sebagai acuan akan adanya suatu proses manajemen yang baik dalam lembaga pendidikan. Dalam proses ini terdapat perencanaan, implementasi dan evaluasi dari sebuah lembaga pendidikan yang nantinya dapat menghasilkan suatu profesionalisme guru.