

**MANAJEMEN MUTU MADRASAH DALAM MENINGKATKAN
KOMPETENSI PROFESIONAL GURU DI MADRASAH IBTIDAIYAH
SWASTA DI KOTA MANADO**

Tesis

Disusun Oleh:

**Hasmi B
NIM. 22224013**



PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

PROGRAM PASCASARJANA

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) MANADO

TAHUN 2024

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Mahasiswa yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Hasmi B
Nim : 22224013
Tempat, Tanggal Lahir : Panasa 1 Juni 1985
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Pascasarjana
Alamat : Perumahan Malendeng Residence, Perkamil.
Judul : Manajemen Mutu Terpadu Madrasah Dalam
Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru di
Madrasah Swasta Kota Manado

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa tesis ini benar adanya hasil karya penulis sendiri. Jika kemudian hari terbukti bahwa merupakan duplikat, tiruan, plagiat atau dibuat oleh orang lain seluruhnya, maka tesis dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Manado, 12 Juni 2024

Penulis





**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) MANADO
PROGRAM PASCASARJANA**

Alamat: Jl. Dr. S.H. Sarundajang Kawasan Ringroad I Manado, Tlp. 0431-860616
Website: pasca.iain-manado.ac.id – Email: pascasarjana@iain-manado.ac.id

PENGESAHAN PENGUJI

Tesis yang berjudul "Manajemen Mutu Terpadu Madrasah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru di Madrasah Ibtidaiyah Swasta di Kota Manado" yang ditulis oleh Hasmi B, NIM. 22224013, Mahasiswa PPs IAIN Manado Program Studi Manajemen Pendidikan Islam telah dinyatakan **LULUS** ujian tesis yang diselenggarakan pada hari Kamis 04 Juli 2024 M, bertepatan dengan 28 Dzulhijah 1445 H dan telah diperbaiki sesuai dengan saran-saran dari Tim Penguji pada ujian tersebut.

No	TIM PENGUJI	TANGGAL	TANDA TANGAN
1.	Dr. Yusno Abdullah Otta, M.Ag (Ketua Penguji / Pembimbing II)	29/07/2024	
2.	Dr. Srifani Simbuka, S.S., M.Educ., Stud. M.Hum (Sekretaris Penguji)	15/07/2024	
3.	Dr. Mutmainah, M.Pd (Penguji I)	16/07/2024	
4.	Dr. Ardianto, M.Pd (Penguji II)	30/07/2024	
5.	Prof. Dr. Rukmina Gonibala, M.Si (Penguji III / Pembimbing I)	18/7/2024	

Manado, 10 Juli 2024
Dzulqa'adah 1446 H

Diketahui oleh,
Direktur PPs IAIN Manado

Dr. Yusno Abdullah Otta, M.Ag

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Allah swt., Tuhan yang Maha Segalagalanya, karena atas izin dan kuasa-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis berjudul **"Manajemen Mutu Terpadu Madrasah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Swasta Di Kota Manado"**. Sholawat serta salam semoga tercurah pada junjungan Nabi besar Muhammad saw dan keluarga, sahabat, dan seluruh pengikutnya.

Tesis ini dibuat dalam rangka memenuhi tugas akhir Program Magister (S2) Prodi Manajemen Pendidikan Islam di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado. Dalam penyusunan tesis ini penulis menyampikan terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Prof. Dr. Ahmad Rajafi, M.HI., selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado.
2. Bapak Dr. Yusno Abdullah Otta, M.Ag. selaku Direktur Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado selaku Pembimbing II.
3. Ibu Dr. Srifani Simbuka, S.S, M. Educ, M.Hum. selaku Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado. Yang telah membrikan dorongan
4. Ibu Prof. Dr. Dra. Rukmina Gonibala BA, M.Si Selaku Pembimbing I yang selalu memberikan dorongan motivasi dan bimbingan sehingga tesis ini bisa terselesaikan.
5. Bapak Dr. Yusno Abdullah Otta, M.Ag. Selaku Pembimbing II yang selalu memberikan dorongan semangat dan bimbingan sehingga tesis ini bisa terselesaikan.
6. Bapak, Ibu dosen dan karyawan Pascasarjana IAIN Manado yang telah memberikan ilmunya dan pelayanan yang baik kepada kami
7. Ibu Wiwin Winarsih S.Pd Selaku kepala MI At-Taqwa Manado yang begitu ramahnya dan welcome kepada kami selama kami penelitian di MI At-Taqwa Manado
8. Bapak/ibu Dewan guru di MI AT Taqwa Manado yang begitu banyak berjasa dalam penyelesaian tesis ini .

9. Ibu Mukmin Nabu, S.Pd selaku kepala madrasah dan para guru-guru MI Ziyadatun Nikmah Manado yang begitu ramahnya dan welcome kepada kami selama kami penelitian di MI Ziyadatun Nikmah Manado
10. Terakhir ucapan terima kasih untuk orang tuaku yang selalu mendoakan, suamiku tercinta Edi Gunawan yang selalu memberikan motivasi, Adik adikku Nur Hidayah, Dilla, Dani yang selalu memberikan dukungan, dan juga anak syurgaku Hilman dan Inayah, terima kasih banyak untuk pelajaran hidup yang sangat berharga.

Semoga hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi seluruh pembaca dan semoga partisipasi semua pihak yang telah membantu penulis akan mendapatkan imbalan berlipat ganda dari *Allah Subhanahu Wa Ta'ala*.
Amin.

Manado, 1 Juli 2024

Penulis

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'H' followed by a large, sweeping loop that ends in a small 'B'.

Hasmi B
NIM. 22224013

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS... ..	ii
PENGESAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
ABSTRAK	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Batasan Masalah	9
C. Rumusan Masalah	10
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	10
E. Kajian Teoritis	12
BAB II TINJAUAN TEORITIS	
A. Konsep Manajemen Mutu	21
1. Pengertian Manajemen Mutu	21
2. Unsur-unsur Manajemen	25
3. Karakteristik Manajemen Mutu	26
B. Kompetensi Guru.....	29
1. Pengertian Kompetensi Guru	29
2. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kompetensi Guru	32
3. Program Peningkatan Kompetensi Guru	36
C. Hubungan Manajemen Mutu dan Kompetensi Guru.....	45
1. Manajemen Mutu Pendidikan	48
2. Partisipasi Guru dalam Manajemen Mutu	52
3. Penerapan Manajemen Mutu Terhadap Kompetensi Profesional Guru.....	53
D. Penelitian Terdahulu	54

E. Kerangka Berpikir	60
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	61
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	62
1. Sumber Data	62
2. Teknik Pengumpulan Data	63
C. Teknik Analisis Data.....	68
D. Pemeriksaan dan Pengecekan Data	69
1. Kredibilitas	69
2. Transfibilitas	69
3. Dependabilitas	69
4. Confirmabilitas	69
E. Pengujian Keabsahan Data	70
1. Triangulasi	70
2. Menggunakan Bahan Referensi	70
3. Pemeriksaan Teman Sejawat.....	71
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Madrasah Ibtidaiyah At-Taqwa Manado dan Madrasah Ibtidaiyah Zidayatun Nikmah Manado	72
1. Sejarah MI At-Taqwa Manado	72
2. Sejarah MI-Ziyadatun Nikmah Manado	75
B. Hasil Penelitian	83
1. Perencanaan Manajemen Mutu Madrasah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesionalisme Guru	88
2. Program Pengembangan Yang Dapat Meningkatkan Kompetensi Guru Kompetensi Guru Yang Terintegrasi	90
3. Partisipasi Guru Dalam Proses Manajemen Mutu Madrasah	94
C. Pembahasan	98
1. Manajemen Mutu dalam Meningkatkan Kompetensi Profesionalisme Guru.....	98
2. Program Pengembangan Kompetensi Guru Yang Terintegrasi Dalam Manajemen Mutu madrasah	101

3. Partisipasi Guru Dalam Proses Manajemen Mutu Madrasah	107
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	111
B. Implikasi Penelitian	112

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Kajian Terdahulu	54
Tabel 3.1 Pedoman Wawancara	65
Tabel 4.1 Data Pendidik dan Tenaga Kependidikan MI At-Taqwa Manado.....	74
Tabel 4.2 Daftar Nama Kepala Sekolah MI Ziyadatun Nikmah Manado.....	81
Tabel 4.3 Daftar Nama Pengajar.....	82
Tabel 4.4 Daftar Nama Pegawai	83
Tabel 4.5 Data Jumlah Peserta Didik Tahun Ajaran 2020/2021	84
Tabel 4.6 Data Jumlah Peserta Didik Tahun Ajaran 2021/2022	84
Tabel 4.7 Sarana Fisik	85
Tabel 4.8 Lokasi/Tanah MI Ziyadatun Nikmah	87

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....	60
Gambar 4.1 Struktur Pengurus Yayasan Ziyadatun Nikmah Manado.....	75
Gambar 4.2 Struktur Organisasi MI Ziyadatun Nikmah Manado.....	76

ABSTRAK

Nama : Hasmi B
Nim : 22224013
Judul : Manajemen Mutu Terpadu Madrasah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Swasta Di Kota Manado

Tesis ini membahas tentang manajemen mutu terpadu madrasah dalam meningkatkan kompetensi guru di Madrasah Ibtidaiyah swasta di Kota Manado. Adapun tujuan dari penelitian 1) Untuk mengetahui implementasi manajemen mutu madrasah berdampak pada peningkatan kompetensi guru MIS At-Taqwa Manado dan MIS Ziyadatun Nikmah Manado, 2) Untuk menganalisis program pengembangan kompetensi guru yang terintegrasi dalam manajemen mutu MIS At-Taqwa Manado dan MIS Ziyadatun Nikmah Manado, 3) Untuk mengetahui partisipasi guru dalam proses manajemen mutu madrasah berpengaruh terhadap peningkatan kompetensi guru di MIS At-Taqwa Manado dan MIS Ziyadatun Nikmah Manado. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif, dengan metode pengumpulan data yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah reduksi data, display data dan verifikasi data. Dalam menguji keabsahan data peneliti menggunakan teknik triangulasi data dan menggunakan bahan referensi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) peningkatan kompetensi profesional guru MIS at-Taqwa dan MIS Ziyadatun Nikmah dilakukan perencanaan terlebih dahulu mengenai kegiatan di masa yang akan datang, kemudian mengimplementasikan apa yang telah direncanakan, selanjutnya evaluasi untuk melihat apakah kegiatan tersebut berjalan dengan baik. 2) program pengembangan kompetensi profesional guru yang terintegrasi dalam manajemen mutu dilakukan dalam beberapa program, antara lain; mengikuti pelatihan dan pendidikan profesi guru atau PPG, 3) partisipasi guru dalam proses manajemen mutu madrasah dilakukan dengan guru ikut berkontribusi tentang program kerja yang akan dilakukan di masa mendatang.

Kata Kunci: Manajemen Mutu, Kompetensi Profesional, Guru

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Mutu merupakan filosofi dan metodologi yang membantu institusi untuk merencanakan perubahan dan mengatur agenda dalam menghadapi tekanan-tekanan eksternal yang berlebihan. Oleh karena itu, mutu pendidikan nasional masih rendah. Dengan demikian rendahnya mutu pendidikan di Indonesia tersebut disebabkan rendahnya kompetensi guru, manajemen dan kepemimpinan sekolah, relevansi kurikulum, dan sarana prasarana sekolah.¹

Dalam usaha peningkatan mutu tenaga pendidik bertanggung jawab dalam hal watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Penjaminan mutu pendidikan diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional tahun 2016 pasal 2 yaitu sistem penjaminan mutu pendidikan dasar dan menengah berfungsi untuk mengendalikan penyelenggaraan pendidikan oleh satuan pendidikan pada pendidikan dasar dan pendidikan menengah sehingga terwujud pendidikan yang bermutu. Kemudian sistem penjaminan mutu pendidikan dasar dan menengah bertujuan untuk menjamin pemenuhan standar

¹ Engkoswara, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung:Alfabeta, 2015), h. 304

satuan pendidikan secara sistemik, holistic, dan berkelanjutan, sehingga tumbuh dan berkembang budaya mutu pada satuan pendidikan secara mandiri.²

Sebagai organisasi, sekolah berfungsi membina sumber daya manusia (SDM) yang kreatif dan inovatif bukan saja peserta didiknya tetapi juga tenaga pendidiknya. Organisasi sekolah harus menjadi model organisasi yang tepat untuk semua tingkatan, dari tingkat dasar, tingkat menengah, dan tingkat tinggi. Sekolah dituntut untuk mencari dan menerapkan manajemen yang berorientasi pada mutu dan perbaikan yang berkesinambungan. Kegagalan dalam memperbaiki mutu pendidikan akibat manajemen yang lemah akan menimbulkan kegagalan generasi baik dalam dimensi mikro maupun makro. Oleh karena itu, manajemen sekolah harus mengembangkan kreatifitas, inovasi, modernisasi, dan berfokus pada pelanggan pendidikan.

Konsep Islam, mengajarkan bahwa dalam memberikan layanan dari usaha yang dijalankan baik itu berupa barang atau jasa harus memberikan kualitas atau mutu dan menjamin kepuasan konsumen. Bagi seorang Muslim, menjalankan usaha merupakan ibadah, sehingga usaha itu harus dimulai dengan niat yang suci, kemudian diikuti dengan cara yang benar, tujuan yang benar serta pemanfaatan hasil usaha secara benar pula. Seperti dijelaskan dalam QS. Ar-Ra'd/11 sebagai berikut:

إِنَّ اللَّهَ لَا يَغَيِّرُ مَا بَقِيَهُ حَتَّىٰ يَغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ ۗ

² Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, No. 28 Tahun 2016 tentang *Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Dasar dan Menengah*, h. 7.

Terjemahnya: Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum hingga mereka mengubah apa yang ada pada diri mereka. (Q.S Al-Ra'd/11)

Ayat di atas menjelaskan bahwa baik buruknya suatu hal yang didapat sangat tergantung pada apa yang diusahakannya. Dalam tafsir Jalalain surah tersebut yaitu (Baginya) manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya. Para malaikat menjaga manusia berdasarkan perintah Allah swt., dari gangguan makhluk-makhluk lainnya. Sesungguhnya Allah., tidak merubah keadaan suatu kaum, artinya Allah tidak mencabut dari manusia nikmat-Nya (sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri) dari keadaan yang baik dengan melakukan perbuatan durhaka. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, yakni menimpahkan azab, maka tidak ada yang dapat menolak-Nya dari siksaan tersebut yang telah dipastikan-Nya. Dan sekali-kali tidak ada bagi orang-orang yang telah dikehendaki keburukan bagi Allah. Tidak ada yang dapat menolongnya selain Allah.³

Mutu pendidikan dasar dan menengah adalah tingkat kesesuaian antara penyelenggaraan pendidikan dasar dan menengah dengan standar nasional pendidikan (SNP) pada satuan pendidikan dasar dan pendidikan menengah atau program keahlian. Mutu pendidikan di satuan pendidikan tidak akan meningkat tanpa diiringi dengan penjaminan mutu pendidikan oleh satuan pendidikan. Penjaminan mutu pendidikan dasar dan menengah adalah suatu mekanisme yang sistematis, terintegrasi, dan berkelanjutan untuk memastikan bahwa seluruh proses

³ Al-Jalalain, *Tafsir Al-Jalalain*, Dicitak Dalam Tafsir al-Shawy, Dar Ihya al-kutub al-Arabiyah, Indonesia, Juz II, h. 267

penyelenggaraan pendidikan telah sesuai dengan standar mutu dan aturan yang ditetapkan. Untuk dapat melakukan penjaminan mutu pendidikan dengan baik, diperlukan adanya sistem penjaminan mutu pendidikan. Dari penjelasan tersebut maka sangat penting kita mengelola manajemen pendidikan, mengetahui tentang tujuan dari penjaminan mutu pendidikan berkaitan dengan akreditasi sekolah sebagai sistem penjaminan mutu satuan pendidikan di Indonesia.⁴

Untuk menciptakan situasi dan kondisi yang baik antara pihak pengelola lembaga pendidikan dan masyarakat, maka sangat dibutuhkan kerja sama dan hubungan dari kedua pihak secara intens dan berkelanjutan, pada dasarnya hubungan masyarakat adalah kegiatan untuk menanamkan dan memperoleh pengertian, dukungan, kepercayaan, serta penghargaan pada dan dari publik suatu badan pada khususnya dan masyarakat pada umumnya.⁵ Membangun citra bukan merupakan hal yang mudah dilakukan persaingan antar lembaga pendidikan terus dilakukan demi menarik minat konsumen Sumber Daya Manusia, dalam persaingan ada yang memperkokoh Sumber Daya Manusia (SDM), ada yang memperkuat bidang fasilitas gedung dan sarana lainnya, ada yang menarik dengan bidang pendanaan, tapi ada pula yang lebih memperhatikan dan memperkuat jaringan dari pada yang lainnya.⁶

⁴ Setyo, Peranan Penjaminan Mutu Satuan Pendidikan di Sekolah, *Jurnal Manajemen dan Bisnis* 2, Vol. 11 (20210, h. 92

⁵ B. Suryosubroto, *Hubungan Sekolah dengan Masyarakat* (School Public Relation). (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2012), h. 13

⁶ Dedi Mulyasana, *Pendidikan Bermutu dan Berdaya Saing*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012), h. 185

Dalam kegiatan manajemen mutu terdapat beberapa unsur komunikasi. Hubungan dengan masyarakat sebagai kegiatan manajemen operatif merupakan kegiatan yang memikul beban tugas untuk mewujudkan sebagian kegiatan komunikasi keluar.⁷ Hubungan dengan masyarakat perlu agar dapat membangun kepercayaan masyarakat terhadap sekolah tersebut. Membangun kepercayaan dapat dilakukan dengan memperkuat civitas-civitas akademik yang ada didalam suatu lembaga.

Oleh karena itu guru idealnya bisa mempersiapkan diri sebagai guru yang tetap progresif dan produktif dalam semua proses kegiatan belajar begitu pula terkait dengan kepribadian guru yang diembannya selalu mengedepankan keprofesionalannya yaitu dengan memiliki kepribadian atau kualitas keilmuan yang pantas atau patut dibanggakan dan bisa menjadi teladan dalam segala aktivitas kehidupan sehari-hari baik dalam lingkungan madrasah, keluarga, maupun pada masyarakatnya.

Untuk mengembangkan kompetensi profesional, seorang guru dapat dicapai dengan memiliki 4 karakteristik, yaitu 1) kemampuan profesional yaitu kemampuan intelegensi sikap, nilai, dan keterampilan serta prestasi dalam pekerjaannya. Secara sederhana, guru harus menguasai materi yang diajarkan, 2) kompetensi upaya profesional yaitu kompetensi untuk membelajarkan siswanya, 3) profesional dalam

⁷ Hadari Nawawi, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: Gunung Agung, 1995), h. 73

pengelolaan waktu, 4) imbalan profesional yang dapat mensejahterahkan dirinya dan keluarganya.⁸

Setiap usaha peningkatan kompetensi dan profesional guru akan memberi hasil dengan baik jika diikuti oleh kompetensi dan motivasi guru untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuannya sendiri. Upaya peningkatan kompetensi guru harus mendasarkan pada kemauan dan kemampuannya sendiri. Artinya guru tidak harus didikte dan diberi berbagai arahan dan instruksi. Oleh karena itu perlu disusun standar profesional guru yang akan dijadikan acuan dalam pengembangan mutu guru. Aspek pada guru yang menentukan orientasinya profesionalnya, yaitu komitmen guru adalah aspek yang harus melekat pada guru, karena ia menentukan tipe guru tersebut dalam proses pembelajaran.

Sejalan dengan berbagai tuntutan yang dialamatkan bagi setiap guru, dengan berbagai syarat-syarat akademik seorang guru, maka keberadaannya sangat diharapkan memberikan pembelajaran didasarkan pada kompetensi yang harus dimiliki, seiring dengan tuntutan perkembangan jiwa anak. Pemenuhan persyaratan penguasaan kompetensi sebagai agen pembelajaran yang meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional ini dapat dibuktikan melalui proses pencapaian mutu pendidikan berdasarkan Kriteria Ketuntasan Minimal (KKM).

⁸ Mustofa, *Upaya Pengembangan Profesionalisme Guru di Indonesia*, Jurnal Ekonomi dan Pendidikan 4, No. 1 Tahun 2017. h. 77

Hasil observasi awal yang peneliti lakukan terdapat permasalahan di Madrasah At Taqwa dan Ziyadatun Nikmah Manado. Data menunjukkan bahwa standar kualifikasi guru belum memenuhi sebagaimana yang tercantum dalam UU. Masih ditemukan ada beberapa guru yang tidak berada dalam latar belakang pendidikan. Seperti guru yang bukan sarjana pendidikan tetapi merangkap jadi guru kelas dan guru mata pelajaran. Hal ini dapat dilihat dari fenomena yang muncul dalam permasalahan kompetensi guru. Peneliti juga melakukan pra observasi bahwa waka kurikulum di Madrasah Kota Manado masih sering mendapati beberapa guru belum mampu menyelesaikan tugas dengan disiplin dan tepat waktu, termasuk penginputan nilai melalui aplikasi digital, mereka memerlukan waktu untuk mempelajari aplikasi tersebut.⁹ Waka kurikulum Madrasah Kota Manado yang mengatakan bahwa yang mengakibatkan rendahnya pengakuan masyarakat terhadap profesi guru yakni kelemahan yang terdapat pada diri guru itu sendiri, diantaranya rendahnya kemampuan untuk bekerja secara profesional. Komitmen kepada diri sendiri saya rasa perlu untuk ditingkatkan. Kompetensi guru pada umumnya cukup kompleks, sehingga baik dalam pendidikan prajabatan maupun selama berada dalam pekerjaannya dituntut sejumlah pengetahuan dan seperangkat keterampilan tentang jabatannya. Oleh karena itu kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya dapat ditingkatkan melalui kompetensi dan supervisi secara teratur dan terencana.

Kenyataan di atas menempatkan Madrasah kota Manado sedang memasuki tahap perbaikan secara manajemen. Kepemimpinan dan program pembelajaran

⁹ Guru, Wawancara, (Ruang Guru MI At-Taqwa Perkamil)

untuk mutu pendidikan yang diharapkan pihak terkait dengan sekolah. Oleh karena itu ada perspektif manajemen mutu yang dilaksanakan adalah pembenahan implementasi manajemen mutu dengan mengacu kepada perbaikan kompetensi profesionalisme guru. Hal ini terkait dengan upaya mengantisipasi semakin tinggi minat masyarakat dalam memilih Madrasah Kota Manado untuk tempat anak-anak mereka menuntut ilmu.

Berdasarkan masalah tersebut, penulis terdorong untuk meneliti tentang manajemen mutu dalam meningkatkan kompetensi guru MI At Taqwa dan MI Ziyadatun Nikmah Manado. Pemilihan madrasah sebagai lokasi penelitian, disebabkan karena penulis melihat perkembangan madrasah yang cukup pesat, hal ini terbukti dengan banyaknya siswa yang berminat masuk di madrasah Kota Manado yang terhitung relatif banyak yaitu sekitar 350 siswa.

Banyaknya siswa yang mendaftar rata-rata dengan mutu Pendidikan yang baik di MI At Taqwa dan MI Ziyadatun Nikmah Manado. Dalam hal ini dapat dilihat dari media online milik madrasah yang sangat informatif serta memberikan daya tarik penuh kepada masyarakat kota Manado dengan citra baik madrasah yang sudah dipercaya masyarakat sehingga banyak masyarakat yang berbondong-bondong untuk mendaftarkan anaknya di Madrasah MI At Taqwa dan MI Ziyadatun Nikmah Manado. Oleh karena itu penulis ingin menganalisis lebih lanjut tentang implementasi manajemen mutu madrasah dalam meningkatkan kompetensi guru di MI At Taqwa dan MI Ziyadatun Nikmah Manado.

Melihat latar belakang di atas, maka penulis mengambil penelitian Tesis dengan judul “Implementasi Manajemen Mutu Terpadu dalam Meningkatkan kompetensi guru Madrasah di Kota Manado.” Hal ini berkaitan secara langsung dengan implementasi manajemen mutu yang digunakan oleh madrasah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru yang ada di Madrasah Ibtidaiyah At Taqwa dan Madrasah Ibtidaiyah Ziyadatun Nikmah Manado guna membangun SDM yang berkompeten.

Sebagai upaya menunjukkan adanya kebaruan (Novelty) antara penelitian ini dengan penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya, maka peneliti berusaha untuk membandingkan fokus penelitian, metode penelitian, lokasi penelitian dan hasil penelitian yang sudah dilakukan berdasarkan judul manajemen mutu madrasah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru di MI At-Taqwa Manado dan MI Ziyadatun Nikmah Manado.

B. Batasan Masalah

Dari identifikasi masalah yang ditetapkan dalam penelitian ini, maka perlu dilakukan pembatasan masalah agar dalam pengkajian yang dilakukan lebih terfokus pada masalah-masalah yang ingin dipecahkan. Penelitian ini menitikberatkan pada bagaimana manajemen mutu dapat meningkatkan kompetensi profesional guru di MI At-Taqwa dan MI Ziyadatun Nikmah Manado.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana implementasi manajemen mutu madrasah berdampak pada peningkatan kompetensi guru MIS At-Taqwa Manado dan MIS Ziyadatun Nikmah Manado?
2. Bagaimana program pengembangan kompetensi profesional guru yang terintegrasi dalam manajemen mutu MIS At-Taqwa Manado dan MIS Ziyadatun Nikmah Manado?
3. Bagaimana partisipasi guru dalam proses manajemen mutu madrasah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru di MIS At-Taqwa Manado dan MIS Ziyadatun Nikmah Manado?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian :

Dari permasalahan yang telah dijelaskan sebelumnya penulis dapat menjelaskan bahwa tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk menjelaskan pelaksanaan manajemen mutu dalam meningkatkan kompetensi guru di MIS At-Taqwa Manado dan MIS Ziyadatun Nikmah Manado?
- b. Untuk menjelaskan program pengembangan kompetensi guru yang terintegrasi dalam manajemen mutu di MIS At-Taqwa Manado dan MIS Ziyadatun Nikmah Manado?
- c. Untuk menjelaskan partisipasi guru dalam proses manajemen mutu madrasah terhadap peningkatan kompetensi guru di MIS At-Taqwa Manado dan MIS Ziyadatun Nikmah Manado?

2. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan mampu bermanfaat dan dapat berguna bagi pihak-pihak yang berkepentingan baik manfaat secara teoritis maupun praktis. Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

- 1) Untuk menambah khazanah ilmu pengetahuan mengenai implementasi manajemen mutu madrasah dalam meningkatkan kompetensi guru sebagai bentuk pengembangan dari wawasan keilmuan tentang pelaksanaan manajemen mutu madrasah dalam meningkatkan kompetensi guru madrasah dengan pertimbangan yang penulis teliti di Madrasah Kota Manado.
- 2) Hasil penelitian yang telah dilakukan dapat dijadikan sebagai bahan referensi kajian sebagai bentuk pengembangan penelitian.
- 3) Dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen pendidikan Islam terutama dalam bidang manajemen mutu madrasah terpadu bagi penyusun khususnya dan dunia pendidikan Islam pada umumnya.

b. Manfaat Praktis

- 1) Bagi peneliti, sebagai sumbangsih peneliti di bidang keilmuan manajemen pendidikan yang berfokus pada implementasi manajemen mutu dalam meningkatkan kompetensi guru.
- 2) Bagi Madrasah Kota Manado, diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat terhadap manajemen mutu dalam meningkatkan

kompetensi guru madrasah di Madrasah Kota Manado serta memberikan solusi dalam menghadapi permasalahan mutu yang terjadi di Madrasah Kota Manado.

- 3) Bagi Peneliti Selanjutnya, sebagai bahan acuan bagi peneliti yang akan mengadakan penelitian sejenis khususnya berkaitan dengan manajemen mutu dalam meningkatkan kompetensi guru.

E. Kajian Teoritis

Agar tidak menimbulkan kesalahpahaman dalam memaknai dan untuk memudahkan kejelasan arah penulisan tesis ini, maka dirumuskan definisi istilah sebagai berikut:

1. Kompetensi Guru

Kompetensi guru merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku, yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diwujudkan oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya yang ditampilkan melalui unjuk kerja. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, kompetensi berarti kewenangan (kekuasaan) untuk menentukan atau memutuskan sesuatu hal.¹⁰

Kepmendiknas No. 045/U/2002 menyebutkan kompetensi sebagai seperangkat tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan pekerjaan tertentu. Jadi kompetensi guru dapat dimaknai sebagai kebulatan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang berwujud tindakan

¹⁰Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional: Pedoman Kinerja, Kualifikasi dan Kompetensi Guru*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2014), h. 07

cerdas dan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas sebagai agen pembelajaran.¹¹

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, dijelaskan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.¹²

Hager dalam Jamil menyatakan kompetensi merupakan bentuk perspektif dari penampilan dan tingkah laku atau kapasitas seseorang dalam bekerja dan bertingkah laku. Jadi, dalam kompetensi tercakup perpaduan antara pengetahuan, sikap, keterampilan dan nilai-nilai yang ditunjukkan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya.¹³

Sementara Charles mengemukakan bahwa *Competency as rational performance which satisfactorily meets the objective for a desired condition* (kompetensi merupakan perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai kondisi yang diharapkan).¹⁴

Jadi, kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial, dan spiritual yang secara kaffah membentuk kompetensi standar profesi guru, yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan

¹¹ Farida Sarimaya, *Sertifikasi Guru*, (Bandung: Yrama Widya, 2008), h. 17

¹² Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005, *Tentang Guru dan Dosen* (Jakarta: PT Novindo Pustaka Mandiri, 2005), h. 4

¹³ Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional: Pedoman...*, h. 100

¹⁴ E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (PT. Remaja Rosda Karya: Bandung, 2008), h. 25

profesionalisme.¹⁵ Mengenai pengertian kompetensi guru di sini juga akan menjelaskan mengenai kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru yang profesional. Karena seorang guru yang profesional tentunya harus memiliki kompetensi profesional. Untuk menjadi pendidik profesional tidaklah mudah, karena ia harus memiliki kompetensi-kompetensi keguruan. Kompetensi dasar (*based competency*) ditentukan oleh tingkat kepekaannya dari bobot potensi dan kecenderungan yang dimilikinya. Kemampuan dasar tersebut tidak lain adalah kompetensi guru. Kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial dan spiritual yang secara kaffah membentuk kompetensi standar profesi guru, yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalisme.¹⁶

Pendidik yang professional mempunyai 4 kompetensi seperti yang disyaratkan dalam Undang-Undang Guru dan Dosen (UUGD) tersebut. 4 kompetensi tersebut antara lain sebagai berikut: *Pertama*, kompetensi paedagogik. Kompetensi pedagogik menuntut setiap guru untuk:

- a. Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, spiritual, sosial, kultural, emosional, dan intelektual;
- b. Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik;
- c. Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran yang diampu;
- d. Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik;

¹⁵ E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*,..... h. 26

¹⁶ Luluk Atirotu Zahroh, Peningkatan Profesionalisme Guru Raudhatul Athfal, *Jurnal Ta'alum* Vol. 2, No. 1, 2014) h. 118

- e. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran;
- f. Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki;
- g. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik;
- h. Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar;
- i. Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran; dan;
- j. Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.¹⁷

Kedua, kompetensi kepribadian, Meliputi:

- a. Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia;
- b. Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat;
- c. Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa;
- d. Menunjukkan etos kerja, tanggungjawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri;
- e. Menjunjung tinggi kode etik profesi guru;
- f. Menghargai peserta didik tanpa membedakan keyakinan yang dianut, suku, adat-istiadat, daerah asal, dan gender;

¹⁷ Luluk Atirotu Zahroh, *Peningkatan Profesionalisme...*, h. 119

- g. Bersikap sesuai dengan norma agama yang dianut, hukum dan sosial yang berlaku dalam masyarakat, dan kebudayaan nasional Indonesia yang beragam;
- h. Berperilaku jujur, tegas, dan manusiawi;
- i. Berperilaku yang mencerminkan ketakwaan dan akhlak mulia;
- j. Berperilaku yang dapat diteladani oleh peserta didik dan anggota masyarakat di sekitarnya;
- k. Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap dan stabil;
- l. Menampilkan diri sebagai pribadi yang dewasa, arif, dan berwibawa;
- m. Menunjukkan etos kerja dan tanggung jawab yang tinggi;
- n. Bangga menjadi guru dan percaya pada diri sendiri;
- o. Bekerja mandiri secara profesional;
- p. Memahami kode etik profesi guru;
- q. Menerapkan kode etik profesi guru; serta
- r. Berperilaku sesuai dengan kode etik profesi guru.¹⁸

Ketiga, kompetensi sosial. Beberapa hal terkait dengan kompetensi ini adalah:

- a. Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi;
- b. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat;
- c. Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial;

¹⁸ Luluk Atirotu Zahroh, *Peningkatan Profesionalisme...*, h. 119

- d. Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain;
- e. Bersikap inklusif dan objektif terhadap peserta didik, teman sejawat dan lingkungan sekitar dalam melaksanakan pembelajaran;
- f. Tidak bersikap diskriminatif terhadap peserta didik, teman sejawat, orang tua peserta didik dan lingkungan sekolah karena perbedaan agama, suku, jenis kelamin, latar belakang keluarga, dan status sosial- ekonomi;
- g. Berkomunikasi dengan teman sejawat dan komunitas ilmiah lainnya secara santun, empatik dan efektif;
- h. Berkomunikasi dengan orang tua peserta didik dan masyarakat secara santun, empatik, dan efektif tentang program pembelajaran dan kemajuan peserta didik;
- i. Mengikutsertakan orang tua peserta didik dan masyarakat dalam program pembelajaran dan dalam mengatasi kesulitan belajar peserta didik;
- j. Beradaptasi dengan lingkungan tempat bekerja dalam rangka meningkatkan efektivitas sebagai pendidik;
- k. Melaksanakan berbagai program dalam lingkungan kerja untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas pendidikan di daerah yang bersangkutan;
- l. Berkomunikasi dengan teman sejawat, profesi ilmiah, dan komunitas ilmiah lainnya melalui berbagai media dalam rangka meningkatkan kualitas pembelajaran; dan

- m. Mengkomunikasikan hasil hasil inovasi pembelajaran kepada komunitas profesi sendiri secara lisan dan tulisan maupun bentuk lain.¹⁹

Keempat, kompetensi profesional. Kompetensi profesional menuntut guru untuk :

- a. Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu;
- b. Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu;
- c. Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif;
- d. Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif;
- e. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri;
- f. Memahami standar kompetensi mata pelajaran yang diampu;
- g. Memahami kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu;
- h. Memahami tujuan pembelajaran yang diampu;
- i. Memilih materi pembelajaran yang diampu sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik;
- j. Mengolah materi pelajaran yang diampu secara kreatif sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik;
- k. Melakukan refleksi terhadap kinerja sendiri secara terus menerus;
- l. Memanfaatkan hasil refleksi dalam rangka peningkatan keprofesionalan;

¹⁹ O Luluk Atirotu Zahroh, *Peningkatan Profesionalisme...*, h.119-120

- m. Melakukan penelitian tindakan kelas untuk peningkatan keprofesionalan;
- n. Mengikuti kemajuan zaman dengan belajar dari berbagai sumber;
- o. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam berkomunikasi;
- p. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk pengembangan diri.²⁰

Dalam hal ini peneliti ingin fokus pada point ke empat tentang kompetensi Profesional. Karena kompetensi professional telah menguasai karakteristik bahan ajar yang luas dalam menguasai struktur dan metode ilmu bidang studi yang diajarkan.

2. Program Pengembangan Kompetensi Guru

Peningkatan kompetensi guru dapat dilaksanakan melalui berbagai strategi/program dalam bentuk pendidikan dan pelatihan. Jenis-jenis pendidikan dan pelatihan yang sering dilaksanakan untuk meningkatkan kompetensi guru antara lain sebagai berikut:

a) *Inhouse Training* (IHT)

Pelatihan dalam bentuk IHT adalah pelatihan yang dilaksanakan secara internal di KKG/MGMP, sekolah atau tempat lain yang ditetapkan untuk menyelenggarakan pelatihan.

b) Program magang

Program magang adalah pelatihan yang dilaksanakan di industry/institusi yang relevan dalam rangka meningkatkan kompetensi profesional guru.

c) Kemitraan sekolah

²⁰ Luluk Atirotu Zahroh, *Peningkatan Profesionalisme...*, h. 120

Pelatihan melalui kemitraan sekolah dapat dilaksanakan bekerjasama dengan institusi pemerintah atau swasta dalam keahlian tertentu.

d) Belajar jauh jarak

Pelatihan melalui belajar jarak jauh dapat dilaksanakan tanpa menghadirkan instruktur dan peserta pelatihan dalam satu tempat tertentu, melainkan dengan sistem pelatihan melalui internet dan sejenisnya.

e) Pelatihan berjenjang dan pelatihan khusus

Pelatihan jenis ini dilaksanakan di P4TK dan LPMP dan lembaga lain yang diberi wewenang, di mana program pelatihan disusun secara berjenjang mulai dari jenjang dasar, menengah, lanjut dan tinggi.

f) Kursus singkat di LPTK atau lembaga pendidikan lainnya

Dimaksudkan untuk melatih meningkatkan kompetensi guru dalam beberapa kemampuan seperti menyusun karya ilmiah, merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran.

g) Pembinaan internal oleh sekolah

Dilaksanakan oleh kepala sekolah dan guru-guru yang memiliki kewenangan membina, melalui rapat dinas, rotasi tugas mengajar, pemberian tugas internal tambahan, diskusi dengan teman sejawat dan sejenisnya.

h) Pendidikan lanjut

Pengikutsertaan guru dalam pendidikan lanjut ini dapat dilaksanakan dengan memberikan tugas belajar, baik di dalam maupun di luar negeri, bagi guru yang berprestasi.

BAB II

KAJIAN TEORETIS

A. Konsep Manajemen Mutu

1. Pengertian Manajemen mutu

Manajemen merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi yang berfungsi sebagai alat untuk menetapkan tujuan dan mempertimbangkan aspek positif antara masukan (in put) dan keluaran (out put) agar tercapai efektifitas organisasi dan produktifitas organisasi dengan memadukan semua jenis investasi yang dilakukan manajer dan pegawai dalam melaksanakan aktifitas sesuai dengan kapasitasnya dalam organisasi secara serasi dan seimbang.

Pada perkembangannya, manajemen saat ini menjadi sebuah proses untuk membantu tercapainya tujuan dalam bekerja. Menurut pandangan, Hitt, Black dan Portes bahwa :

- a. *Management is a process : it involves a series of actifiies and operation, such a planning, deciding and evaluating.*
- b. *Management involves assembling as using sets of resources; human, financial, material, and informational.*
- c. *Management involves acting in agoal directed manner to accomplish task.*
- d. *Management involves activities successfully to achieve particular levels of desired results.²¹*

²¹ Zulkarnain Dali, *Manajemen Mutu Madrasah*, (Cet. I; Yogyakarta Pustaka, November 2017 Pelajar), h.19

Sedangkan Menurut H. Fatah Syukur, Manajemen merupakan ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisiensi untuk mencapai tujuan tertentu. Ini berarti SDM sangat berperan penting dan dominan dalam manajemen. Tugas penting bagi seorang manager adalah menyeleksi menempatkan, melatih dan mengembangkan sumber daya manusia.²²

Definisi Mutu Definisi mutu menurut *Philip B. Crosby* adalah kesesuaian dengan persyaratan. Ada empat dalil mutu menurut *Philip. B. Crosby* sebagai berikut.

- a. Definisi mutu adalah kesesuaian dengan persyaratan.
- b. Sistem mutu adalah pencegahan.
- c. Standar karya adalah *Zero Defect*.
- d. Pengukuran mutu adalah biaya mutu (*Price of Nonconformance, PONC*)

Mutu tidak cukup didefinisikan dengan baik sekali, baik, atau indah. Mutu didefinisikan sebagai kesesuaian dengan persyaratan (conformance to requirements). Setiap produk, jasa, atau proses yang sesuai dengan persyaratan-persyaratan disebut sebagai produk, jasa, atau proses yang bermutu.²³

²² Alfian Trikuntoro “*Manajemen Mutu Pendidikan Islam*” JURNAL KEPENDIDIKAN, VOL . 7
<https://Ejournal.Uinsaizu.Ac.Id/Index.Php/Jurnalkependidikan/Article/View/2928/1709> (di akses 10 Mei 2024)

²³ Teguh Sriwidadi, “*Manajemen Mutu Terpadu*”
<https://Journal.Binus.Ac.Id/Index.Php/Winners/Article/View/3817/3073> (di akses 10 Mei 2024)

Kata Mutu berasal dari kata Latin kualitas (properti, Mutu, nilai, karakteristik, fitur, kemampuan). Dalam dunia yang sangat kompetitif dengan meningkatnya permintaan konsumen, Mutu telah menjadi faktor kunci untuk bertahan hidup dipasar, profitabilitas dan pengembangan, tidak hanya untuk sektor dan organisasi individual, tetapi juga untuk perekonomian seluruh negara.²⁴

Secara umum manajemen mutu adalah suatu pendekatan strategis dalam mengelola kualitas produk, layanan, dan proses organisasi secara keseluruhan. Ini melibatkan pengembangan, implementasi dan pemeliharaan sistem yang memastikan bahwa produk atau layanan yang dihasilkan sesuai dengan standar yang ditentukan dan memenuhi harapan pelanggan.²⁵

Konsep manajemen dalam seluruh aspek kehidupan sangatlah diperlukan manajemen, dan sampai kapanpun manajemen tak akan terlepas dari kehidupan kita. Sebuah organisasi, perusahaan maupun instansi dan lembaga lainnya membutuhkan manajemen untuk pencapaian tujuan yang diharapkan dan pastinya direncanakan. berbicara tentang manajemen, perlu kiranya kita mengetahui terlebih dahulu “Apa sih pengertian dari Manajemen itu?” Asal muasal kata manajemen diambil dari kata *to manage* yang memiliki arti mengatur. Secara global manajemen merupakan suatu ilmu dan seni untuk mengelola sumber daya melalui sebuah kegiatan yang dikerjakan sekelompok orang atau individual

²⁴ Zulkarnain Dali, *Manajemen Mutu Madrasah*, (Cet. I; Yogyakarta Pustaka, November 2017 Pelajar), h.137

²⁵ Made Darsana, Wayan Pantiyasa, Ayu Arun Suwi, *Manajemen Mutu*, (Cet. I; Mafy Media Literasi Indonesia Sumatera Barat, Juli 2023), h.1

agar nantinya dapat mencapai tujuan yang dicita-citakan oleh organisasi atau instansi itu sendiri.²⁶

Ada 4 hal utama dari pengertian manajemen, yakni :

- a. Suatu seni dan ilmu Manajemen dikatakan sebagai Ilmu karena secara prinsip atau konsep manajemen bisa dipelajari. Seni yang ada pada manajemen merupakan suatu keunikan pada setiap manajer dalam mengatur sumber daya melalui kepemimpinannya pada sebuah instansi/organisasi.
- b. Mengelola sumber daya untuk menghasilkan output yang berbobot, maka sumber daya harus dikelola dengan cara-cara jitu dan untuk dapat menunjang hasil yang berbobot itu pula diperlukan sumber daya yang mumpuni dalam bidang manajemen. Proses dalam mengelola manajemen ini dapat ditemukan pada unsur-unsur manajemen.
- c. Pencapaian suatu tujuan tidak dapat dipungkiri jika suatu instansi dan atau lembaga pasti memiliki tujuan, akan dibawa kemana dan dijadikan apa suatu lembaga tersebut pastinya sudah ada rancangan dan angan-angan tersendiri bagi sumber daya yang ada di dalamnya, terlebih pimpinan yang memiliki tanggung jawab penuh terhadap lembaga yang dipimpinnya.
- d. Kegiatan yang dikerjakan kelompok Suatu kegiatan manajemen akan berhasil jika dilakukan secara bersama, karena manajemen akan

²⁶ Fatah Syukur, *Manajemen Pendidikan*, (Semarang: Pustaka Rizki Putra, 2011), h. 7

timpang jika hanya berjalan serorang diri. Maka dari itu manajemen mau tidak mau harus melibatkan orang lain, dengan begitu akan timbul koordinasi antara pelaku manajemen.²⁷

2. Unsur-Unsur Manajemen

Setelah kita mengetahui pengertian dan point utama dari pengertian manajemen. Unsur-unsur manajemen merupakan suatu hal yang juga perlu kita siapkan dalam menjalankan manajemen apapun. Dalam perspektif pelanggan, organisasi perlu terlebih dahulu menentukan segmen pasar dan pelanggan yang menjadi target bagi organisasi atau badan usaha. Berikut inilah yang merupakan unsur-unsur manajemen dalam suatu organisasi maupun instansi.

- a. *Man* (Manusia). Manusia berperan penting dalam suatu manajemen untuk menjalankan kegiatan manajemen.
- b. *Money* (Uang). Tanpa adanya uang maka suatu organisasi akan sulit untuk berjalan bahkan untuk mengembangkan suatu organisasi itu tidak akan bisa terealisasi jika tanpa uang.
- c. *Methods* (Metode atau cara kerja). Bagaimana tujuan akan dicapai sangatlah bergantung pada teknik yang dipakaidalam menjalankan proses manajemen, apakah menggunakan cara kerja yang baik sehingga dapat mempermudah jalannya pekerjaan hingga tercapainya tujuanakan lebih lancar.

²⁷Abdul Hadi, "Konsepsi Manajemen Mutu dalam Pendidikan universitas Nurul Jadid Paiton" <https://Jurnal.Stitnualhikmah.Ac.Id/Index.Php/Modeling/Article/View/295/297> (di akses 10 Mei 2024)

- d. *Machines* (Mesin). Mesin atau sarana prasarana yang digunakan dapat meliputi seluruh alat atau barang berguna dalam membantu proses SDM untuk mencapai tujuan. Penggunaannya bergantung kepada manusia dalam mengoperasikannya.
- e. *Materials* (Bahan Baku). Bahan baku adalah suatu input yang harus diolah untuk menciptakan produk agar tujuan tercapai. Input ini bisa bermacam-macam sesuai dengan jenis organisasinya.
- f. *Market* (Pasar). Setelah tercipta produk akhir atau output maka hal yang dilakukan adalah pemasaran untuk tercapainya suatu tujuan, seperti misal perusahaan memasarkan produk olahannya untuk mendapatkan keuntungan.²⁸

3. Karakteristik Manajemen Mutu

Manajemen mutu sekolah atau madrasah sangat berhubungan dengan pembentukan sekolah atau madrasah yang efektif. Madrasah yang efektif mempunyai ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Kegiatan belajar mengajar mempunyai efektifitas yang tinggi
- b. Leadership kepala madrasah yang terarah
- c. Lingkungan madrasah yang tertib dan aman
- d. Pengelolaan tenaga kependidikan yang terarah
- e. Memiliki budaya mutu
- f. Memiliki tim kerja yang cerdas, dinamis dan kompak

²⁸ Abdul Hadi, "Konsepsi Manajemen Mutu dalam Pendidikan universitas Nurul Jadid Paiton" <https://jurnal.stitnualhikmah.ac.id/index.php/modeling/article/view/295/297> (di akses 10 Mei 2024)

- g. Keterlibatan semua warga madrasah serta masyarakat
- h. Mempunyai kebutuhan manajemen
- i. Memiliki keinginan keras untuk berubah kearah yang lebih baik
- j. Melakukan penilaian dan perbaikan secara terus menerus
- k. Menjalin komunikasi yang baik antar berbagai pihak
- l. Memiliki akuntabilitas
- m. Mempunyai kemampuan menjaga akuntabilitas

Karakteristik manajemen mutu madrasah dapat dilihat dari cara madrasah pengelolaan sumber daya manusia, sumber daya administrasi serta proses belajar mengajar.²⁹

Manajemen mutu madrasah adalah pendekatan untuk memastikan bahwa proses pendidikan dan pengelolaan sekolah berjalan efektif dan efisien, dengan fokus utama pada peningkatan kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa. Berikut adalah beberapa aspek penting dalam manajemen mutu madrasah:

1. Visi, Misi, dan Tujuan: Penting untuk memiliki visi yang jelas tentang tujuan dan arah madrasah, serta misi yang menggambarkan komitmen terhadap pendidikan yang berkualitas untuk siswa.
2. Pemantauan dan Evaluasi: Madrasah perlu memiliki sistem pemantauan dan evaluasi yang teratur untuk mengukur pencapaian tujuan pendidikan, kinerja siswa, dan efektivitas program pengajaran.

²⁹ Satrul Azis, *Keterlibatan Guru Pendidikan Agama Islam dalam Meningkatkan Mutu Manajemen Kurikulum di SMPN 2 Kota Bengkulu*. h. 30

3. Pengembangan Kurikulum: Merancang kurikulum yang relevan dan sesuai dengan kebutuhan siswa serta standar pendidikan yang berlaku, termasuk integrasi nilai-nilai keagamaan dan akademik.
4. Pengelolaan Sumber Daya: Manajemen mutu juga mencakup pengelolaan sumber daya manusia, finansial, dan fisik madrasah secara efisien untuk mendukung proses pembelajaran yang optimal.
5. Partisipasi Stakeholder: Melibatkan semua pihak terkait, seperti guru, staf administrasi, orang tua siswa, dan masyarakat lokal dalam proses pengambilan keputusan dan implementasi perbaikan.
6. Pengembangan Profesional: Menyediakan kesempatan untuk pengembangan profesional bagi staf pengajar dan administrator agar mereka dapat terus meningkatkan kompetensi dan kualitas pengajaran.
7. Komitmen terhadap Kualitas: Memiliki komitmen yang kuat dari kepala madrasah dan semua anggota staf untuk menjaga standar kualitas tinggi dalam semua aspek operasional madrasah.
8. Peningkatan Berkelanjutan: Mengadopsi siklus peningkatan berkelanjutan, di mana hasil evaluasi digunakan untuk mengidentifikasi area perbaikan dan mengimplementasikan tindakan perbaikan yang sesuai.
9. Etika dan Nilai: Menerapkan nilai-nilai keagamaan dan etika dalam semua aspek pengelolaan madrasah, termasuk integritas, kejujuran, dan penghargaan terhadap keberagaman.

Dengan menerapkan prinsip-prinsip manajemen mutu ini, madrasah dapat mencapai tujuan mereka untuk memberikan pendidikan berkualitas tinggi yang

mempersiapkan siswa untuk masa depan yang lebih baik secara spiritual, intelektual, dan sosial.

Adapun penjelasan mengenai unsur atau fungsi kegiatan dari manajemen yaitu:

1. Perencanaan (*planning*)

Upaya mengimplementasikan peningkatan mutu madrasah dalam fungsi manajemen diantaranya adalah perencanaan. Perencanaan merupakan kegiatan pertama dalam manajemen akan membahas tentang apa yang akan dikerjakan dalam rangka mencapai tujuan yang diharapkan. Perencanaan merupakan adalah suatu proses mempersiapkan serangkaian keputusan untuk mengambil tindakan di masa yang akan datang.

2. Penerapan (*implementasi*)

Implementasi adalah menerapkan apa yang telah direncanakan. Ini dimaksudkan agar Sesuatu yang telah direncanakan dapat diterapkan dalam mencapai tujuan yang telah dibuat.

3. Evaluasi (*evaluating*)

Setelah implementasi kemudian yaitu evaluasi. Evaluasi adalah tindakan sejauh mana suatu kegiatan tertentu telah dicapai. Serta untuk mengetahui apakah kegiatan yang dilakukan berjalan dengan baik atau efektif.

B. Kompetensi Guru

1. Pengertian Kompetensi Guru

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, dijelaskan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan,

keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.³⁰

Hager menyatakan kompetensi sebagai berikut: Kompetensi merupakan bentuk perspektif dari penampilan dan tingkah laku atau kapasitas seseorang dalam bekerja dan bertingkah laku. Jadi, dalam kompetensi tercakup perpaduan antara pengetahuan, sikap, keterampilan dan nilai-nilai yang ditunjukkan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya.³¹

Selanjutnya Menurut Marshal Kompetensi Berasal Dari Kata *Competency* yang memiliki arti *ability* (Kemampuan), *Capability* (Kesanggupan), *Proficiency* (Keahlian) *Qualification* Kecakapan, *Eligibility* (Memenuhi Persyaratan), *Readiness* (Kesiapan), *Skill* (Kemahiran, dan *Adequency* (Kepadanan).

Menurut Uzer Usman, Kompetensi adalah suatu hal yang menggambarkan kualifikasi dan kemampuan seseorang, baik kualitatif maupun kuantitatif. Sedangkan menurut depdiknas kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak secara konsisten dan terus menerus sehingga memungkinkan seseorang menjadi kompeten.³²

Kompetensi merupakan satu syarat mutlak yang harus dimiliki guru. Dengan kompetensi, seorang guru akan mampu melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan agen pembelajaran secara profesional. Sebab, pendidikan dan pembelajaran tidak hanya bertujuan untuk membekali anak berbagai macam ilmu

³⁰ Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005, *Tentang Guru dan Dosen* (Jakarta: PT Novindo Pustaka Mandiri, 2005), h. 4

³¹ Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional: Pedoman...*, h. 100

³² Rina Febriana, "*Kompetensi Guru*" (Cet. I; Bumi Aksara, Juni 2019), h 2

dan teknologi (*learning to know*) serta yang diperlukan dalam hidupnya (*learning to do*), tetapi pendidikan harus dapat mengantarkan peserta didik untuk memahami diri sendiri dengan baik (*learning to be*) dan dapat memahami, menghargai orang lain dengan baik dan benar, sehingga mereka dapat hidup bersama dalam masyarakat yang sangat beragam dengan harmonis (*learning to live together*).³³

Jadi, kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial, dan spiritual yang secara kaffah membentuk kompetensi standar profesi guru, yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalisme.³⁴ Mengenai pengertian kompetensi guru disini juga akan menjelaskan mengenai kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru yang profesional. Karena seorang guru yang profesional tentunya harus memiliki kompetensi profesional. Untuk menjadi pendidik profesional tidaklah mudah, karena ia harus memiliki kompetensi-kompetensi keguruan. Kompetensi dasar (*based competency*) ditentukan oleh tingkat kepekaannya dari bobot potensi dan kecenderungan yang dimilikinya. Kemampuan dasar tersebut tidak lain adalah kompetensi guru. Kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial dan spiritual yang secara kaffah membentuk kompetensi standar profesi guru, yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalisme.³⁵

³³Imam Suraji, *Forum Tarbiyah Urgensi Kompetensi Guru* [Http://103.142.62.205/Index.Php/Forumtarbiyah/Article/View/382](http://103.142.62.205/Index.Php/Forumtarbiyah/Article/View/382) (di akses 10 Mei 2024)

³⁴ Imam Suraji, *Forum Tarbiyah Urgensi Kompetensi Guru*, h. 26

³⁵ Luluk Atirotu Zahroh, Peningkatan Profesionalisme Guru Raudhatul Athfal, (*Tulungagung: Jurnal Ta'alum* Vol. 2, No. 1, 2014) h. 118

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Profesional Guru

1) Pengalaman kerja

Pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya. Pengalaman dapat menunjukkan apa yang akan dapat dikerjakan oleh calon pegawai. Keahlian dan pengalaman merupakan dua kualifikasi yang selalu diperhatikan dalam proses pemilihan karyawan. Umumnya perusahaan-perusahaan lebih condong memilih tenaga kerja yang berpengalaman. Perputaran pekerjaan merupakan pemindahan pekerjaan lainnya dalam organisasi, sehingga dapat menambah pengetahuan dan pengalaman tenaga kerja. Hal ini menjadi acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat sesuai dengan kondisi

Faktor pengalaman kerja menunjukkan kemampuan yang pernah dilakukan dan memberikan peluang bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Banyaknya pengalaman yang dimiliki, maka orang tersebut akan lebih menguasai dan menyelesaikan pekerjaannya dengan benar. Hal tersebut juga akan mematangkan seseorang dalam menghadapi tugas-tugas yang akan dijalankannya. Setiap pengalaman yang diperoleh akan memberikan keterampilan dan pengetahuan khusus sesuai dengan yang digelutinya. Pengalaman merupakan faktor yang penting dalam perkembangan suatu usaha. Hal ini terkait pekerjaan yang membutuhkan keahlian, kecakapan dan inisiatif dalam berkreasi. Dampak yang diharapkan adalah menghasilkan produk yang lebih baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik. Hal ini bisa didapatkan

dari pendidikan formal maupun nonformal. Suatu pembelajaran juga mencakup perubahan yang relatif tepat dari perilaku yang diakibatkan pengalaman, pemahaman, dan praktik. Seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi akan memiliki keunggulan dalam beberapa hal. Diantaranya adalah mendeteksi, memahami, dan mencari penyebab munculnya kesalahan. Pengalaman akan menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang tersebut. Semakin luas pengalamannya, maka pola berpikir dan sikap dalam bertindak akan sempurna.³⁶

2) Tingkat pendidikan

Tingkat pendidikan adalah suatu proses peserta didik dalam meningkatkan pendidikan sesuai dengan jenjang yang akan ditempuhnya secara terorganisir. Hal ini berlangsung dalam jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir untuk mempelajari pengetahuan konseptual dan teoretis untuk tujuan-tujuan umum. Pendidikan merupakan kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk tingkah lakunya. Proses ini bertujuan untuk kehidupan masa kini dan masa yang akan datang yang didapat melalui organisasi. Faktor tingkat pendidikan berpengaruh terhadap perubahan sikap dan perilaku hidup sehat. Pendidikan yang lebih tinggi akan memudahkan seseorang dalam menyerap informasi dan mengimplementasikannya dalam kehidupan sehari-hari.

Kualifikasi tingkat pendidikan minimal merupakan salah satu faktor

³⁶ Silvi Sri Wahyuni, "Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Prima Karya Manunggal Di Kabupaten Pangkep", *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* 1, No. 1 (2022), h. 58

terhadap kompetensi profesional guru yang berdampak pada penguasaan kompetensinya. Hal tersebut sangat jelas, karena kelayakan mengajar berhubungan dengan tingkat pendidikan guru itu sendiri³⁷. Tingkat-tingkat yang ada pada pendidikan formal merupakan proses yang berkelanjutan. Oleh karena itu, setiap jenjang pendidikan harus dilaksanakan secara tertib. Setiap tingkatan mempunyai tujuan dan materi pelajaran yang berbeda-beda. Perbedaan luas dan kedalaman materi ajaran akan membawa pengaruh terhadap kualitas lulusannya, baik dari segi pengetahuan, kemampuan, sikap maupun kepribadian

3) Profesionalisme guru

Profesionalisme guru adalah aspek yang memiliki peranan penting dalam proses pendidikan. Kebutuhan akan sumber daya manusia yang berkualitas dalam era globalisasi menjadi sebuah tuntutan serius yang harus dipenuhi. Salah satu ukuran yang dapat digunakan untuk melihat tingkat kualitas sumber daya manusia adalah tingkat pendidikan. Semakin tinggi pendidikan yang dicapai, maka kualitas SDM juga semakin tinggi. Tingkat pendidikan sangat berperan dalam membentuk baik atau buruknya pribadi manusia menurut ukuran normatif. Pendidikan sebagai salah satu ukuran tingkat kesejahteraan penduduk perlu dipacu peningkatannya untuk menggambarkan sejauh mana program pemerintah dalam bidang pendidikan ini tercapai

³⁷ Yuswardi (*Mukadimah: Jurnal Pendidikan, Sejarah, Dan Ilmu-Ilmu Sosial*, 5(2), 2021), h.334
<https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/mkd/article/download/4428/4896> (di akses 10 Mei 2024)

Faktor status guru memiliki pengaruh terhadap kehidupan sekolah. Guru sebagai profesi dalam pelaksanaan fungsi dan tugasnya menyanggah persyaratan tertentu. Istilah yang digunakan terkait kedudukan atau penghormatan ditujukan kepada guru dengan tingkat penghargaan dan kemampuan dalam melaksanakan tugas, kondisi kerja dan gaji atau kesejahteraan yang melebihi dari kelompok profesi lain. Status guru akan mempengaruhi kemampuannya dalam bekerja. Guru yang profesional adalah guru yang melaksanakan tugasnya sebagai pendidik yang memiliki tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik.

4) Faktor Pengembangan Diri

Faktor pengembangan diri adalah kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan profesionalisme diri sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Pengembangan guru secara sistematis dapat dilakukan berdasarkan inisiatif yang diselenggarakan melalui berbagai kegiatan seperti penataran, kursus, melanjutkan pendidikan, belajar sendiri, dan membaca berbagai sumber belajar. Pada kenyataan, di lapangan terdapat banyak kendala yang dialami sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru melalui kegiatan pengembangan diri. Permasalahan utamanya adalah publikasi ilmiah dan membuat karya inovatif. Secara umum, kegiatan pengembangan diri selain membutuhkan waktu juga membutuhkan biaya. Adanya perasaan nyaman dan anggapan sudah melaksanakan kewajibannya menjadi penghambat proses tersebut

Sekolah sebagai wadah untuk meningkatkan pengembangan diri yang berorientasi terhadap kemampuan kualitas dan keprofesionalan di sekolah tempat guru bertugas. Guru mampu memberikan bekal pengetahuan, keterampilan dan sikap yang sesuai dengan standar kompetensi. Hal ini berdampak kepada sekolah yang mampu memberikan lulusan yang berprestasi. Secara tidak langsung kegiatan pengembangan diri harus selalu ditingkatkan. Mutu guru sangat berpengaruh kepada hasil belajar siswa dan kepala sekolah harus memberikan dukungan. Sekolah memberikan kesempatan dan dukungan bagi guru untuk mengikuti pelatihan yang diatur secara bergilir. Adapun bentuk dukungannya adalah saat undangan pelatihan, guru dibuatkan surat tugas dan menjadi kegiatan kolektif. Faktor pendukungnya adalah tersedianya anggaran transpor dan biaya pendaftaran untuk mengikuti pelatihan.³⁸

3. Program Peningkatan Kompetensi Guru

Peningkatan kompetensi guru dapat dilaksanakan melalui berbagai strategi/program dalam bentuk pendidikan dan pelatihan. Jenis-jenis pendidikan dan pelatihan yang sering dilaksanakan untuk meningkatkan kompetensi guru antara lain sebagai berikut:

a) Inhouse Training (IHT)

Pelatihan dalam bentuk IHT adalah pelatihan yang dilaksanakan secara internal di KKG/MGMP, sekolah atau tempat lain yang ditetapkan untuk menyelenggarakan pelatihan. Strategi pembinaan melalui IHT

³⁸ Yuswardi, *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Profesional Guru Di Perguruan Tamansiswa Pematang siantar*, <https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/mkd/article/download/4428/4896> (di akses 10 Mei 2024)

dilakukan berdasarkan pemikiran bahwa sebagian kemampuan dalam meningkatkan kompetensi dan karir guru tidak harus dilakukan secara eksternal, tetapi dapat dilakukan oleh guru yang memiliki kompetensi kepada guru lain yang belum memiliki kompetensi. Dengan strategi ini diharapkan dapat lebih menghemat waktu dan biaya.

b) Program magang

Program magang adalah pelatihan yang dilaksanakan di industry/institusi yang relevan dalam rangka meningkatkan kompetensi profesional guru.

c) Kemitraan sekolah

Pelatihan melalui kemitraan sekolah dapat dilaksanakan bekerjasama dengan institusi pemerintah atau swasta dalam keahlian tertentu. Pelaksanaannya dapat dilakukan di sekolah atau tempat mitra sekolah. Pembinaan melalui mitra sekolah diperlukan dengan alasan bahwa beberapa keunikan atau kelebihan yang dimiliki mitra dapat dimanfaatkan oleh guru yang mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kompetensi profesionalnya.

d) Belajar jarak jauh

Pelatihan melalui belajar jarak jauh dapat dilaksanakan tanpa menghadirkan instruktur dan peserta pelatihan dalam satu tempat tertentu, melainkan dengan sistem pelatihan melalui internet dan sejenisnya.

e) Pelatihan berjenjang dan pelatihan khusus

Pelatihan jenis ini dilaksanakan di P4TK dan LPMP dan lembaga lain yang diberi wewenang, di mana program pelatihan disusun secara berjenjang mulai dari jenjang dasar, menengah, lanjut dan tinggi.

f) Kursus singkat di LPTK atau lembaga pendidikan lainnya

Dimasudkan untuk melatih meningkatkan kompetensi guru dalam beberapa kemampuan seperti menyusun karya ilmiah, merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran.

g) Pembinaan internal oleh sekolah

Dilaksanakan oleh kepala sekolah dan guru-guru yang memiliki kewenangan membina, melalui rapat dinas, rotasi tugas mengajar, pemberian tugas internal tambahan, diskusi dengan teman sejawat dan sejenisnya.

h) Pendidikan lanjut

Pengikutsertaan guru dalam pendidikan lanjut ini dapat dilaksanakan dengan memberikan tugas belajar, baik di dalam maupun di luar negeri, bagi guru yang berprestasi. Pelaksanaan pendidikan lanjut akan menghasilkan guru-guru pembina yang dapat membantu guru lain dalam upaya pengembangan profesi.³⁹

Di samping kegiatan-kegiatan diklat sebagaimana disebutkan di atas, kegiatan-kegiatan nondiklat yang dapat dilaksanakan untuk mewujudkan peningkatan kompetensi guru, antara lain sebagai berikut:

³⁹ Raharjo, *Peningkatan Kompetensi Guru dalam Penyusunan KTSP: Studi Tentang Efektifitas Program SSQ di Madrasah di Kabupaten Pati*, (Semarang, IAIN Walisongo: 2013), h. 24

1) Diskusi masalah pendidikan

Diskusi ini diselenggarakan secara berkala dengan topic sesuai dengan masalah yang dialami di sekolah.

2) Penulisan buku dan bahan ajar

Bahan ajar yang dibuat dapat berbentuk diklat, buku pelajaran ataupun buku dalam bidang pendidikan.

3) Penelitian

Penelitian dapat dilakukan guru dalam bentuk penelitian tindakan kelas, penelitian eksperimen ataupun jenis penelitian yang lain dalam rangka meningkatkan mutu pembelajaran.

4) Workshop

Workshop dilaksanakan untuk menghasilkan produk yang bermanfaat bagi pembelajaran, peningkatan kompetensi guru maupun pengembangan karirnya.

5) Seminar

Pengikutsertaan guru dalam kegiatan seminar dan pembinaan publikasi ilmiah juga dapat menjadi model pembinaan berkelanjutan profesi guru dalam meningkatkan kompetensi guru. Melalui kegiatan ini memberikan peluang kepada guru untuk berinteraksi secara ilmiah dengan kolega seprofesinya berkaitan dengan hal-hal terkini dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan.

5) Pembuatan media pembelajaran

Media pembelajaran yang dibuat guru dapat berbentuk alat peraga, alat praktikum sederhana, maupun bahan ajar elektronik (animasi pembelajaran).

6) Pembuatan karya teknologi/karya seni

Karya teknologi/seni yang dibuat guru dapat berupa karya teknologi yang bermanfaat untuk masyarakat dan atau pendidikan dan karya seni yang memiliki nilai estetika yang diakui oleh masyarakat.⁴⁰

Mestinya seorang pendidik yang professional mempunyai 4 kompetensi seperti yang disyaratkan dalam Undang-undang Guru dan Dosen (UUGD) tersebut. 4 kompetensi tersebut antara lain sebagai berikut: *Pertama*, kompetensi paedagogik.

Kompetensi pedagogik menuntut setiap guru untuk:

- a. Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, spiritual, sosial, kultural, emosional, dan intelektual;
- b. Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik;
- c. Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran yang diampu;
- d. Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik;
- e. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran;

⁴⁰Raharjo, *Peningkatan Kompetensi Guru dalam Penyusunan KTSP: Studi Tentang Efektifitas Program SSQ di Madrasah di Kabupaten Pati*, (Semarang, IAIN Walisongo: 2013), h. 27

- f. Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki;
- g. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik;
- h. menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar;
- i. Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran;
dan
- j. Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.⁴¹

Kedua, kompetensi kepribadian. Kompetensi ini meliputi:

- a. Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia;
- b. Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat;
- c. Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa;
- d. Menunjukkan etos kerja, tanggungjawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri;
- e. Menjunjung tinggi kode etik profesi guru;
- f. Menghargai peserta didik tanpa membedakan keyakinan yang dianut, suku, adat-istiadat, daerah asal, dan gender;

⁴¹ Luluk Atirotu Zahroh, *Peningkatan Profesionalisme...*, h. 119

- g. Bersikap sesuai dengan norma agama yang dianut, hukum dan sosial yang berlaku dalam masyarakat, dan kebudayaan nasional Indonesia yang beragam;
- h. Berperilaku jujur, tegas, dan manusiawi;
- i. Berperilaku yang mencerminkan ketakwaan dan akhlak mulia;
- j. Berperilaku yang dapat diteladan oleh peserta didik dan anggota masyarakat di sekitarnya;
- k. Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap dan stabil;
- l. Menampilkan diri sebagai pribadi yang dewasa, arif, dan berwibawa;
- m. Menunjukkan etos kerja dan tanggung jawab yang tinggi;
- n. Bangga menjadi guru dan percaya pada diri sendiri;
- o. Bekerja mandiri secara profesional;
- p. Memahami kode etik profesi guru;
- q. Menerapkan kode etik profesi guru; serta
- r. Berperilaku sesuai dengan kode etik profesi guru.⁴²

Ketiga, kompetensi sosial. Beberapa hal terkait dengan kompetensi ini adalah:

- a. Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi;
- b. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat;

⁴² Luluk Atirotu Zahroh, *Peningkatan Profesionalisme*, h. 119

- c. Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah republik indonesia yang memiliki keragaman sosial;
- d. Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain;
- e. Bersikap inklusif dan objektif terhadap peserta didik, teman sejawat dan lingkungan sekitar dalam melaksanakan pembelajaran;
- f. Tidak bersikap diskriminatif terhadap peserta didik, teman sejawat, orang tua peserta didik dan lingkungan sekolah karena perbedaan agama, suku, jenis kelamin, latar belakang keluarga, dan status sosial- ekonomi;
- g. Berkomunikasi dengan teman sejawat dan komunitas ilmiah lainnya secara santun, empatik dan efektif;
- h. Berkomunikasi dengan orang tua peserta didik dan masyarakat secara santun, empatik, dan efektif tentang program pembelajaran dan kemajuan peserta didik;
- i. Mengikutsertakan orang tua peserta didik dan masyarakat dalam program pembelajaran dan dalam mengatasi kesulitan belajar peserta didik;
- j. Beradaptasi dengan lingkungan tempat bekerja dalam rangka meningkatkan efektivitas sebagai pendidik;
- k. Melaksanakan berbagai program dalam lingkungan kerja untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas pendidikan di daerah yang bersangkutan;

- l. Berkomunikasi dengan teman sejawat, profesi ilmiah, dan komunitas ilmiah lainnya melalui berbagai media dalam rangka meningkatkan kualitas pembelajaran; dan
- m. Mengkomunikasikan hasil inovasi pembelajaran kepada komunitas profesi sendiri secara lisan dan tulisan maupun bentuk lain.⁴³

Keempat, kompetensi profesional. Kompetensi profesional menuntut guru untuk :

- a. Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu;
- b. Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu;
- c. Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif;
- d. Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif;
- e. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri;
- f. Memahami standar kompetensi mata pelajaran yang diampu;
- g. Memahami kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu;
- h. Memahami tujuan pembelajaran yang diampu;
- i. Memilih materi pembelajaran yang diampu sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik;

⁴³ O Luluk Atirotu Zahroh, *Peningkatan Profesionalisme...*, h.119-120

- j. Mengolah materi pelajaran yang diampu secara kreatif sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik;
- k. Melakukan refleksi terhadap kinerja sendiri secara terus menerus;
- l. Memanfaatkan hasil refleksi dalam rangka peningkatan keprofesionalan;
- m. Melakukan penelitian tindakan kelas untuk peningkatan keprofesionalan;
- n. Mengikuti kemajuan zaman dengan belajar dari berbagai sumber;
- o. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam berkomunikasi;
- p. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk pengembangan diri.⁴⁴

Berdasarkan beberapa poin mengenai kompetensi guru, Peningkatan kompetensi seorang pendidik adalah investasi yang sangat berharga dalam pembangunan pendidikan yang lebih baik dan masa depan yang lebih cerah. Pendidikan yang berkualitas akan membawa dampak positif pada kemajuan masyarakat dan negara. Oleh karena itu, pendidik harus selalu bersemangat untuk terus belajar, mengikuti perkembangan terbaru, dan mengembangkan keterampilan mereka agar bisa memberikan kontribusi yang lebih besar pada dunia pendidikan.

C. Hubungan antara Manajemen Mutu dan Kompetensi Guru:

Mutu pendidikan di sekolah memiliki nilai tahapan yang baik, begitu pula dengan profesionalisme guru dan pemberdayaan guru di sekolah, mutu pendidikan tinggi di sekolah menunjukkan sekolah memiliki mutu pendidikan yang berkualitas, adanya profesionalisme guru dan pemberdayaan guru yang

⁴⁴ Luluk Atirotu Zahroh, *Peningkatan Profesionalisme...*, h. 120

baik, membuktikan bahwa sekolah dikelola dengan baik, adanya kepemimpinan yang berkualitas, sistem pengelolaan sumber daya sekolah yang baik pula.⁴⁵

Mutu pendidikan di sekolah dapat diartikan sebagai kemampuan sekolah dalam pengelolaan secara operasional dan efisien terhadap komponen-komponen yang berkaitan dengan sekolah, sehingga menghasilkan nilai tambah terhadap komponen tersebut menurut norma/standar yang berlaku.⁴⁶ Mutu/keberhasilan pendidikan dari tiga sisi; yaitu: prestasi, suasana, dan ekonomi. Dalam hubungan dengan mutu sekolah banyak masyarakat yang mengatakan sekolah itu bermutu atau unggul dengan hanya melihat fisik sekolah, dan banyaknya ekstrakurikuler yang ada di sekolah. Penelitian ini juga membuktikan bahwa mutu pendidikan di sekolah sangat dipengaruhi oleh adanya profesionalisme guru dan pemberdayaan guru, guru yang memiliki profesionalisme yang tinggi mampu memberikan proses pembelajaran yang berkualitas, sehingga untuk menjaga profesionalisme guru maka dibutuhkanlah adanya pemberdayaan guru secara optimal dan berkelanjutan. Mutu pendidikan adalah kemampuan sekolah dalam pengelolaan secara operasional dan efisien terhadap komponen-komponen yang berkaitan dengan sekolah sehingga menghasilkan nilai tambah terhadap komponen tersebut menurut norma/standar yang berlaku.⁴⁷

⁴⁵ Tanzhim Jurnal Penelitian Manajemen pendidikan, Vol.10 No.2 tahun 2016 Issn:2548-3978116

⁴⁶ Arfa Dinah, "Teori Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan", Jurnal Edukasi Nonformal 3, No. 1 (2022), h. 155

⁴⁷ Arfa Dinah, "Teori Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan", h. 155

Rendahnya mutu pendidikan menurut Deming dalam Abdul Manaf, secara umum disebabkan oleh beberapa sumber yang mencakup desain kurikulum yang lemah, bangunan yang tidak memenuhi syarat, lingkungan kerja yang buruk, sistem dan prosedur yang tidak sesuai, jadwal kerja yang serampangan, sumberdaya yang kurang, dan pengembangan staf yang tidak memadai. Sebab-sebab khusus masalah mutu bisa mencakup kurangnya motivasi, kegagalan komunikasi, atau masalah yang berkaitan dengan perlengkapan-perengkapan. Dengan demikian dapat diketahui bahwa sebagian besar masalah yang berkaitan dengan mutu pendidikan di sekolah berasal dari tenaga pendidik, dapat dikatakan bahwa seorang guru sangat berpengaruh besar dalam tinggi atau rendahnya mutu pendidikan di sekolah.

Dalam melaksanakan tugasnya seorang guru tidak hanya menguasai bahan ajar dan memiliki kemampuan teknis edukatif tetapi memiliki juga kepribadian dan integritas pribadi yang dapat diandalkan sehingga menjadi sosok panutan bagi peserta didik, keluarga maupun masyarakat. Disinyalir bahwa kendala utama dalam peningkatan mutu pendidikan ini adalah terletak pada proses pengelolaan sekolah dan pembelajaran yang tidak berkembang secara profesional. Profesionalisme guru tidak akan meningkat tanpa adanya pemberdayaan guru di sekolah, seorang kepala sekolah sangat berpengaruh besar dalam upaya pemberdayaan guru di sekolah, adanya pemberdayaan yang baik terhadap guru dapat memberikan dampak positif pada perbaikan dan menjaga profesionalisme guru dalam proses pembelajaran di sekolah. Kompetensi guru berkaitan dengan profesionalisme, yaitu guru yang profesional adalah guru yang

kompeten (berkemampuan), menjadi guru profesional yang memiliki akuntabilitas dalam melaksanakan proses pembelajaran membutuhkan kompetensi dasar seorang tenaga pendidik.⁴⁸

1. Manajemen Mutu Pendidikan

Manajemen peningkatan mutu pendidikan khususnya pendidikan Islam merupakan salah satu cara meningkatkan mutu yang bertumpu pada lembaga pendidikan/sekolah itu sendiri, menerapkan sekumpulan cara, berdasarkan pada ketersediaan data kuantitatif dan kualitatif, dan pemberdayaan semua anggota suatu lembaga pendidikan tersebut untuk secara berkelanjutan/berkesinambungan meningkatkan kapasitas dan kemampuan organisasi sekolah/lembaga tersebut untuk memenuhi kebutuhan peserta didik dan masyarakat. Peningkatan mutu atau *quality improvement* adalah suatu proses kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan mutu barang atau jasa agar dapat sukses di setiap barangnya atau jasa agar dapat sukses setiap perusahaan/institusi/lembaga harus melakukan proses secara sistematis dalam melaksanakan perbaikan secara berkelanjutan untuk meningkatkan mutu.

Untuk menciptakan suatu lembaga pendidikan/sekolah yang bermutu yang sangat diharapkan banyak orang, itu semua tidak hanya menjadi tanggung jawab suatu lembaga / sekolah itu sendiri saja, tetapi merupakan tanggung jawab semua pihak. Mutu suatu lembaga pendidikan tergantung bagaimana kemampuan lembaga

⁴⁸Abdul Manafmanaf, *Hubungan Pemberdayaan Guru Terhadap Profesionalisme Guru Dan Mutu Pendidikan*, <https://jurnal.uinbanten.ac.id/index.php/tanzhim/article/view/47/48> (di akses 10 Mei 2024)

tersebut mengelola dan mengembangkan seluruh komponen / unsur-unsur lembaga tersebut (pendidik, tenaga kependidikan, siswa, sarana dan prasarana, dan keuangan). Implikasi konsep mutu dalam pendidikan ini perlu diperhatikan beberapa catatan sebagai berikut :

Setiap penyelenggara pendidikan perlu memahami betul visi dan wawasan mutu pendidikan sehingga dengan jelas dapat mengarahkan kemana sekolah akan diarahkan. Konsep mutu dalam pengertian standar yang benar-benar teliti. Merespons tuntutan konsumen pendidikan dan orang yang berkepentingan lainnya.

Ada 4 (empat) prinsip utama manajemen mutu terpadu yang merupakan sasaran dan pengelolaan pendidikan:

- a. Kepuasan pelanggan dalam konsep manajemen mutu konsep dan pelanggan diperluas. Pelanggan dalam hal ini dibagi menjadi 2 (dua) macam yaitu pelanggan internal dan pelanggan eksternal. Pelanggan internal terdiri dari peserta didik dan orang tua. Sedangkan pelanggan eksternal terdiri dari pihak yang berhubungan dengan dunia pendidikan seperti pemerintah / dinas pendidikan. Oleh karena itu segala aktivitas dan kegiatan harus dioptimalkan dan dikoordinasikan dengan lembaga untuk meningkatkan kepuasan pelanggan.
- b. Respek terhadap setiap orang dalam suatu lembaga pendidikan tenaga pendidik / guru merupakan sumber daya manusia (SDM) / asset yang paling berharga. Oleh karena itu setiap tenaga pendidik harus dilibatkan langsung dalam setiap pengambilan keputusan, tenaga pendidik merasa bertanggung

jawab dalam setiap pengambilan keputusan bersama, semua komponen lembaga harus mendukung hasil keputusan.

- c. Manajemen berdasarkan fakta organisasi yang baik berorientasi pada fakta. Setiap keputusan diambil berdasarkan fakta yang ada bukan berdasarkan perasaan. Ada 2 (dua) konsep yang berkaitan dengan ini yaitu prioritas yang harus dilakukan terlebih dahulu dan variasi. Prioritas dilakukan karena tidak semua aspek dapat dilaksanakan pada waktu bersamaan, mengingat keterbatasan yang ada. Oleh karena itu prioritas dilaksanakan berdasarkan data yang akurat sehingga manager dapat melakukan prioritas dalam situasi yang tepat. Variasi merupakan variabilitas kinerja manusia yang menggambarkan suatu lembaga / organisasi. Dengan demikian manajemen dapat memprediksi dari suatu tindakan yang dilaksanakan suatu organisasi.
- d. Perbaikan berkesinambungan untuk menjadi suatu lembaga pendidikan yang baik maka suatu lembaga pendidikan harus melakukan perbaikan yang berkelanjutan yang baik. Konsep yang dilaksanakan adalah terdiri beberapa langkah diantaranya merencanakan, melaksanakan rencana, memeriksa hasil dari pelaksanaan rencana, melakukan perbaikan dari pelaksanaan dan hasil dari pelaksanaan.

Pandangan agama Islam terhadap lembaga pendidikan harus mampu membawa implikasi bahwa seandainya manusia tidak memperoleh pendidikan, maka dengan sendirinya ia akan menjadi baik, sebab oleh Allah swt, manusia telah dibekali potensi kebaikan sejak lahir. Tapi seandainya manusia memperoleh pendidikan, maka aspek pendidikan menjadi faktor penentu apakah orang tersebut

menjadi manusia baik atau bahkan sebaliknya jahat, sesuai dengan apa yang di terangkan oleh para dilahirkan anak setiap artinya yang *”لل فطلل للل د للل لد كلم”* bahwa sahabat dalam keadaan “fitrah”.

Pendidikan Islam akan menghasilkan generasi penerus bangsa yang dapat bersaing di era globalisasi dengan baik sepanjang ia telah memiliki landasan filosofis yang jelas tentang konsepsi manusia, suatu wilayah kajian yang merupakan bidang garap dari filsafat pendidikan Islam. Pendidikan Islam sebagai suatu proses setidaknya memerlukan dua landasan, yaitu landasan filosofis dan landasan ilmiah. Pendidikan Islam sesungguhnya adalah solusi bagi penyakit yang menimpa manusia modern. Pendidikan Islam adalah pendidikan yang dibangun atas dasar fitrah manusia. Yang senantiasa bertujuan menumbuhkan kepribadian total manusia secara seimbang melalui latihan spiritual, intelektual, rasional diri, perasaan dan kepekaan tubuh manusia.

Lembaga pendidikan yang bermutu menurut tim *Whole District Development (WDD)* adalah sebagai berikut :

- 1) Visi dan misi yang jelas.
- 2) Kepala sekolah yang profesional.
- 3) Guru yang profesional.
- 4) Lingkungan belajar yang kondusif.
- 5) Ramah siswa.
- 6) Manajemen yang kuat.
- 7) Kurikulum yang luas dan berimbang.
- 8) Penilaian dan pelaporan prestasi siswa yang bermakna.

9) Pelibatan masyarakat yang tinggi.

Karena begitu kompleksnya lembaga pendidikan, dalam mencapai mutu pendidikan antara lain ditandai dengan prestasi siswa di lembaga pendidikan dan sangat diperlukan pengelolaan input secara maksimal. Oleh karena itu diperlukan pengetahuan pemimpin atau manajer untuk mengetahui bagaimana fungsi kepemimpinan dan manajer agar pencapaian tersebut dapat dilaksanakan secara menyeluruh sehingga pencapaian tujuan lembaga dapat dicapai secara efektif dan efisien. Peran Kepemimpinan Sekolah: Pentingnya kepemimpinan yang efektif dalam mendorong penerapan manajemen mutu untuk meningkatkan kompetensi guru.⁴⁹

2. Partisipasi Guru dalam Manajemen Mutu Madrasah

Partisipasi dalam organisasi ditandai oleh hubungan identitas yang dapat diwujudkan jika pelayanan yang diberikan oleh organisasi "sesuai" dengan kepentingan dan kebutuhan anggotanya. Partisipasi juga merupakan sebagai suatu proses di mana sekelompok orang/anggota menemukan dan mengimplementasikan ide-ide/gagasan koperasi. Melalui partisipasi, anggota sendiri yang mengisyaratkan dan menyatakan kepentingannya, sumber-sumber daya dapat digerakkan, keputusan-keputusan dapat dilaksanakan dan dievaluasi.⁵⁰ Partisipasi guru mengacu pada adanya keikutsertaan secara nyata dalam suatu kegiatan. Partisipasi dapat berupa gagasan, kritik membangun, dukungan dan

⁴⁹ Alfian Trikuntoro "Manajemen Mutu Pendidikan Islam" Jurnal Kependidikan, vol . 7 <https://ejournal.uinsaizu.ac.id/index.php/jurnalkependidikan/article/view/2928/1709> (diakses 10 Mei 2024)

⁵⁰ Jochen Ropke, *Ekonomi Koperasi dan Manajemen*, (Jakarta: Salemba Empat, 2003), h.

pelaksanaan pendidikan. Selanjutnya para ahli mengelompokkan partisipasi secara berbeda-beda tergantung pada sudut pandang yang berbeda pula.

Menjadi seorang administrator, berarti tugas guru adalah melaksanakan, mengorganisasikan, menggerakkan, mengawasi dan mengevaluasi program kegiatan dalam jangka pendek, menengah atau jangka panjang yang menjadi tujuan sekolah. Dalam melaksanakan tugas pokok tersebut, ada beberapa hal yang harus diperhatikan guru, yaitu:

- a) Mengerti dan memahami visi misi dan tujuan lembaga sekolah atau madrasah.
Guru dapat menjabarkannya kedalam sebuah isi kurikulum dan pembelajaran, kegiatan kesiswaan, penciptaan kultur/budaya sekolah, serta membangun penguatan kelembagaan yang sehat dan berkualitas.
- b) Mampu menganalisis data-data yang terkait masalah perubahan kurikulum, perkembangan peserta didik, kebutuhan sumber belajar dan pembelajaran, strategi pembelajaran, perkembangan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi serta informasi.
- c) Mampu menyusun prioritas program sekolah secara terukur dan sistematis, seperti proses rekrutmen siswa, masa orientasi siswa, proses pembelajaran, hingga proses evaluasi.⁵¹

Berdasarkan pernyataan di atas, maka dapat dinyatakan bahwa partisipasi guru mengacu pada adanya keikutsertaannya secara nyata dalam suatu kegiatan. Partisipasi dapat berupa gagasan, kritik membangun, dukungan dan pelaksanaan pendidikan. Partisipasi sebagai keterlibatan mental dan emosional orang-orang

⁵¹ Tim Dosen IKIP Malang, *Profesi Keguruan*, (Malang: IKIP Malang), h. 5

dalam suatu kelompok yang mendorong mereka untuk memberikan kontribusi pada tujuan kelompok dengan berbagai tanggungjawab dalam pencapaian tujuan tersebut.

3. Penerapan Manajemen Mutu terhadap Kompetensi Profesional Guru

Penerapan manajemen mutu berpengaruh pada kompetensi profesional guru. Hal ini dibuktikan pada hasil penelitian dari Lena Purnamalia dengan judul jurnal "Pengaruh Manajemen Mutu Terpadu dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Sekolah" dengan hasil penelitian yaitu diperoleh nilai pengaruh sebesar 69,10%. Hasil perhitungan tersebut membuktikan bahwa semakin baik penerapan manajemen mutu terpadu maka kompetensi guru akan meningkat. Profesionalisme guru merupakan salah satu syarat utama dalam keberhasilan pengembangan manajemen mutu. Salah satu alasan mengapa peningkatan profesionalisme itu sangat penting, karena dipengaruhi oleh kemajuan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang begitu pesat.⁵²

D. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Kajian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Perguruan Tinggi	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1	Herlinda	IAIN Pare-Pare (2023)	Implementasi manajemen mutu dalam meningkatkan kompetensi profesional	Kualitatif	Perencanaan manajemen mutu dalam meningkatkan kompetensi profesional guru di Madrasah Biharul Ulum Ma'rif Pinrang masih sangat terbatas oleh sumber

⁵² Lena Purnamaria, "Pengaruh Manajemen Mutu Terpadu dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Sekolah", Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pascasarjana Administrasi Pendidikan 2, Nomor 1 (2014), h. 52

			di Madrasah Aliyah Biharul Ulum Biharil Pinrang".		dana serta sarana dan prasarana sebagai penunjang perencanaan SDM, perangkat pembelajaran serta penggajian guru yang masih dibawah rata-rata UMR yang belum memuaskan guru atas hasil kinerja yang didapatkan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian tersebut adalah sama-sama membahas manajemen mutu dalam meningkatkan kompetensi professional guru. Adapun perbedaannya terletak pada lokasi penelitian, tahun penelitian dan teori yang digunakan.
2	Nurainah Siti Hajjah	UIN Sumatera Utara Medan (2018)	Implementasi manajemen mutu untuk meningkatkan kompetensi guru di SMP Negeri 2 tiga Lingga di kecamatan tiga lingga kabupaten Dairi	Kualitatif	Untuk meningkatkan kompetensi profesionalisme guru, kepala madrasah selaku pemimpin melakukan kegiatan mengarah pada pembinaan guru berkualitas, dengan mengikutsertakan guru dalam setiap kegiatan yang berkaitan dengan kompetensi keguruannya, seperti MGMP, pelatihan, studi banding dan kegiatan ilmiah serta memberikan motivasi kepada guru. Persamaan penelitian ini dengan penelitian tersebut adalah sama-sama membahas manajemen

					mutu dalam meningkatkan kompetensi professional guru. Adapun perbedaannya terletak pada lokasi penelitian, tahun penelitian dan teori yang digunakan.
3	Citra Intan Muliani Bakari	IAIN Manado (2021)	Manajemen Mutu Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru di Sekolah Dasar Perguruan Islam Manado	Kualitatif	Manajemen mutu guru di sekolah dasar perguruan tinggi Islam manado dilihat dari segi perencanaan yaitu terdiri dari rapat kerja, termasuk membahas program jangka panjang dan jangka pendek tentang kegiatan KBM selama satu semester untuk pelaksanaannya diwujudkan dalam pelatihan langsung dari dinas pendidikan, baik pengawas kepala bidang dan tenaga pendidik lainnya. KKG dilakukan secara rutin agar tenaga pendidik lebih meningkatkan kualitas dalam memberikan pembelajaran. Persamaan penelitian ini dengan penelitian tersebut adalah sama-sama membahas manajemen mutu dalam meningkatkan kompetensi professional guru. Adapun perbedaannya terletak pada lokasi penelitian, tahun penelitian dan teori yang digunakan.

4	Sumarno, dkk	UIN Sultan Thaha Saifuddin Jambi (2022)	Manajemen Madrasah dalam Meningkatkan Profesional Guru di MTS Hidayatullah Medan	Kualitatif	<p>Fungsi manajemen madrasah dalam meningkatkan profesional guru telah dilaksanakan di MTs Hidayatullah Tanjung Morowa Medan meliputi kegiatan a) planning: rapat kerja tahunan, evaluasi guru bahan analisa kebutuhan guru, membuat rencana jangka pendek, menengah dan jangka panjang. b) organizing: membuat job deskripsi, SK pembagian tugas mengajar guru, dibentuk koordinator, membuat panitia kegiatan, c) actuating: kalender pendidikan beserta jadwal pelajaran, membuat administrasi guru seperti RPP, program tahunan, program semester maupun mingguan, jurnal pembelajaran, d) controlling: supervisi penilaian kinerja guru beserta tindak lanjutnya, pengawasan langsung ke kelas dan dibantu dengan cctv. Persamaan penelitian ini dengan penelitian tersebut adalah sama-sama membahas manajemen mutu dalam meningkatkan kompetensi profesional guru. Adapun perbedaannya terletak pada lokasi</p>
---	--------------	---	--	------------	--

					penelitian, tahun penelitian dan teori yang digunakan.
5	Ummu Lailatul Mukarromah	UIN Kiai Haji Achmad Siddiq (2022)	Implementasi Manajemen Mutu dalam Meningkatkan Kompetensi Guru di Madrasah Ibtidaiyah Nawa Kartika Jenggawah-Jember	Kualitatif	Upaya kepala sekolah dalam perencanaan peningkatan mutu MI Nawa Kartika dilanjutkan dalam rapat yang diadakan pada awal semester untuk menyusun program kerja tahun berikutnya, membuat alat KBM, perencanaan mutu yang mengacu pada visi dan misi madrasah. Persamaan penelitian ini dengan penelitian tersebut adalah sama-sama membahas manajemen mutu dalam meningkatkan kompetensi profesional guru. Adapun perbedaannya terletak pada lokasi penelitian, tahun penelitian dan teori yang digunakan.

Berdasarkan penelitian terdahulu, peneliti mempunyai pertimbangan khusus dalam memberikan pengembangan serta pembeda dengan penelitian yang dilakukan sekarang. Selain itu, kajian pustaka juga menambah literasi untuk peneliti dalam rangka memperoleh gambaran terkait fokus yang akan diteliti. Dengan adanya penelitian terdahulu juga dapat menghindarkan penelitian ini dari plagiasi.

E. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir adalah suatu model konseptual tentang bagaimana teori dan hubungan dengan berbagai factor yang diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pikir digunakan untuk memudahkan penelitian ini dalam

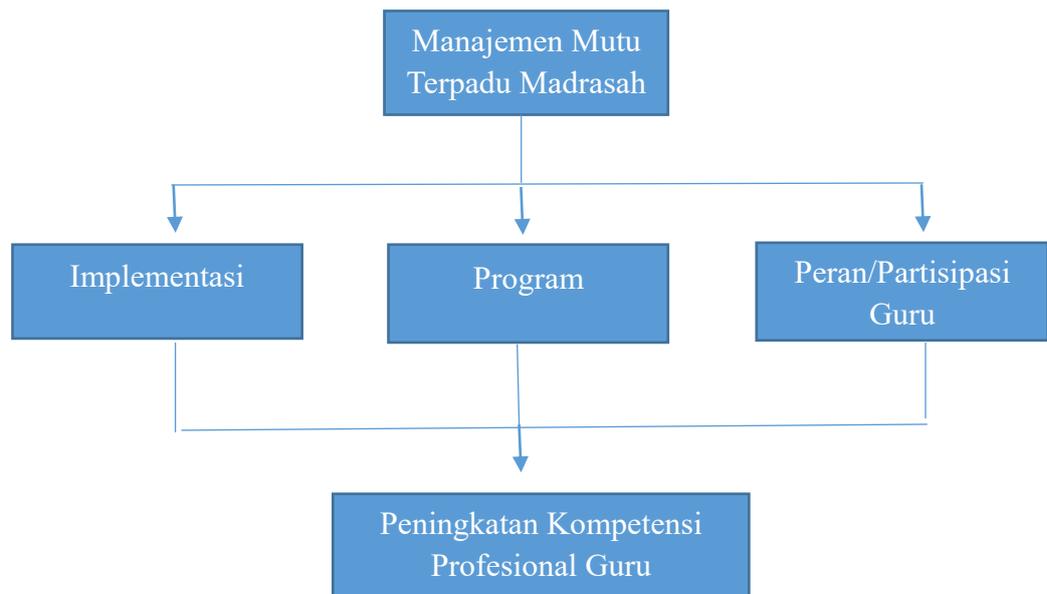
mencari jawaban dalam permasalahan yang telah dirumuskan dan perlu penjabaran secara konkret dalam kerangka teoritis agar mudah dipahami.

Mutu pendidikan dasar dan menengah adalah tingkat kesesuaian antara penyelenggaraan pendidikan dasar dan menengah dengan standar nasional pendidikan (SNP) pada satuan pendidikan dasar dan pendidikan menengah atau program keahlian. Mutu pendidikan di satuan pendidikan tidak akan meningkat tanpa diiringi dengan penjaminan mutu pendidikan oleh satuan pendidikan. Penjaminan mutu pendidikan dasar dan menengah adalah suatu mekanisme yang sistematis, terintegrasi, dan berkelanjutan untuk memastikan bahwa seluruh proses penyelenggaraan pendidikan telah sesuai dengan standar mutu dan aturan yang ditetapkan. Untuk dapat melakukan penjaminan mutu pendidikan dengan baik, diperlukan adanya sistem penjaminan mutu pendidikan. Dari penjelasan tersebut maka sangat penting kita mengelola manajemen pendidikan, mengetahui tentang tujuan dari penjaminan mutu pendidikan berkaitan dengan akreditasi sekolah sebagai sistem penjaminan mutu satuan pendidikan di Indonesia.

Sebagai organisasi, sekolah berfungsi membina sumber daya manusia (SDM) yang kreatif dan inovatif bukan saja peserta didiknya tetapi juga tenaga pendidiknya. Organisasi sekolah harus menjadi model organisasi yang tepat untuk semua tingkatan, dari tingkat dasar, tingkat menengah, dan tingkat tinggi. Sekolah dituntut untuk mencari dan menerapkan manajemen yang berorientasi pada mutu dan perbaikan yang berkesinambungan. Kegagalan dalam memperbaiki mutu pendidikan akibat manajemen yang lemah akan menimbulkan kegagalan generasi baik dalam dimensi mikro maupun makro. Oleh karena itu, manajemen sekolah

harus mengembangkan kreatifitas, inovasi, modernisasi, dan berfokus pada pelanggan pendidikan.

Gambar 2.2 Kerangka Pikir



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi multisitus yang berarti mengembangkan teori di mana studi ini merupakan turunan dari jenis penelitian studi kasus. Sebagaimana pendapat yang dikutip oleh Amir Hamzah dalam *Bogdan & Biklen*, studi multisitus merupakan penelitian yang melibatkan beberapa situs dan subjek penelitian yang diasumsikan memiliki karakteristik yang sama untuk mengembangkan teori yang diangkat dari beberapa latar penelitian yang serupa, sehingga dapat dihasilkan teori yang dapat ditransfer ke situasi yang lebih luas dan lebih umum cakupannya.⁵³

Metode kualitatif memungkinkan akan sangat tepat dalam menguraikan hasil penelitian menggunakan kata-kata dan deskripsi tentang bagaimana implementasi manajemen mutu madrasah dalam meningkatkan kompetensi guru madrasah di Madrasah Ibtidaiyah di Kota Manado. Untuk mencapai tujuan tersebut peneliti harus terjun langsung ke lapangan untuk memperoleh data tentang perencanaan madrasah, mengetahui implementasinya dan juga untuk mengetahui bagaimana hasil dari Implementasi Manajemen Mutu Dalam Meningkatkan Kompetensi guru Madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Swasta di Kota Manado sehingga peneliti menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif.

⁵³ Amir Hamzah, *Metode Penelitian Studi Kasus (Single Case, Instrumental Case, Multicase & Multisite)*, (Batu: Literasi Nusantara, 2020), h. 50

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di 2 Madrasah Ibtidaiyah Swasta di Kota Manado, yaitu Madrasah Ibtidaiyah At-Taqwa Manado dan Madrasah Ibtidaiyah Ziyadatun Nikmah Manado. Sedangkan waktu pelaksanaan penelitian dilaksanakan pada bulan Maret sampai Mei 2024.

1. Sumber Data

Data yang akan peneliti kumpulkan dalam penelitian ini adalah data yang bersangkutan sesuai fokus penelitian yaitu tentang Implementasi Manajemen Mutu Terpadu Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru MI At Taqwa dan MI Ziyadatun Nikmah, data yang dikumpulkan ada dua macam yaitu, data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya, yakni data yang diperoleh dari Kepala Madrasah dan para guru-guru di MIS at-Taqwa dan MIS Ziyadatun Nikmah. Sedangkan data sekunder diperoleh dari buku-buku, jurnal, hasil penelitian yang telah dilakukan oleh orang lain maupun dokumen lain yang terkait manajemen mutu.

Adapun sumber data terdiri dari dua jenis yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder:

- a. Data Primer, merupakan data-data yang diambil dari sumber penelitian. Sumber data penelitian ini di peroleh langsung dari objek penelitian melalui wawancara. Beberapa informan yang diwawancara dalam penelitian ini antara lain; kepala madrasah,

waka kurikulum Madrasah, dan guru-guru madrasah di MIS At-Taqwa dan MIS Ziyadatun Nikmah Kota Manado.

- b. Data Sekunder, merupakan sumber data yang yang disajikan oleh pihak lain yang tidak langsung diambil oleh peneliti atau subjek penelitian. Dalam hal ini, data sekunder mencakup diantaranya dokumen-dokumen, buku-buku, hasil-hasil penelitian terdahulu yang berupa laporan dan lain sebagainya. Adapun data yang diperlukan dalam penelitian ini ialah berupa buku-buku, artikel, jurnal, dokumen atau data yang menjelaskan mengenai manajemen mutu madrasah dan beberapa dokumen berupa foto mengenai manajemen mutu di MIS At-Taqwa dan MIS Ziyadatun Nikmah Kota Manado.

2. Teknik Pengumpulan Data

Dalam metode penelitian kualitatif dikenal beberapa teknik dalam pengumpulan data yang umum digunakan. Beberapa teknik tersebut antara lain ialah observasi, wawancara dan dokumentasi.⁵⁴ Berikut merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini:

a. Observasi

Metode observasi adalah metode atau cara menganalisis dan mengadakan pencatatan secara sistematis mengenai tingkah laku dengan melihat atau mengamati individu atau kelompok secara langsung.⁵⁵

⁵⁴ Uhar Suharsaputra, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Tindakan*, (Bandung: Refika Aditama, 2012), h. 209

⁵⁵ Ngalim Purwanto, *Prinsip-Prinsip dan Teknik Evaluasi Pengerjaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006), h. 149

Observasi adalah melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan. Observasi dilakukan untuk memperoleh informasi tentang kelakuan manusia seperti terjadi dalam kenyataan.

Metode observasi ini digunakan penulis untuk mendapatkan data tentang situasi dan kondisi secara umum dari obyek penelitian, yakni Implementasi Manajemen Mutu Terpadu Madrasah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional guru Madrasah di Kota Manado. Dengan adanya data yang dihasilkan dari observasi tersebut, diharapkan dapat mendeskripsikan bagaimana Implementasi Manajemen Mutu Madrasah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Madrasah di MI At-Taqwa Manado dan MI Ziyadatun Nikmah Manado.

b. Wawancara

Wawancara merupakan metode pengumpulan data yang menghendaki komunikasi langsung antara peneliti dengan subyek. Dalam wawancara biasanya terjadi tanya jawab sepihak yang dilakukan secara sistematis dan berpijak pada tujuan penelitian.⁵⁶ Peneliti menggunakan teknik wawancara terstruktur dalam penelitian ini. Selain membawa pedoman wawancara, peneliti juga menggunakan alat bantu untuk kelancaran dalam proses wawancara seperti Handphone, buku dan pulpen. Narasumber yang diwawancarai dalam penelitian ini adalah kepala

⁵⁶ Nasution, Metode Research: Penelitian Ilmiah, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), h. 50

madrasah, waka kurikulum dan guru di MIS At-Taqwa Manado dan MIS Ziyadatun Nikmah Manado.

Tabel 3.1
Kisi-Kisi Pedoman Wawancara

No	Rumusan Masalah	Kategorisasi	Sub Kategorisasi
1	Bagaimana implementasi manajemen mutu madrasah berdampak pada peningkatan mutu kompetensi guru?	1. Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru	1) Implementasi manajemen mutu 2) Kompetensi profesional guru
2	Bagaimana program pengembangan kompetensi guru yang terintegrasi dalam manajemen mutu madrasah	1. Partisipasi Guru dalam Program Pengembangan	1) Seberapa banyak guru yang berpartisipasi dalam program pengembangan kompetensi yang terintegrasi dalam manajemen mutu madrasah 2) Bagaimana tingkat partisipasi ini berkaitan dengan peningkatan kompetensi guru

			3) Bagaimana guru mengimplementasikan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari program dalam praktik sehari-hari mereka
3	Bagaimana partisipasi guru dalam proses manajemen mutu madrasah berpengaruh terhadap peningkatan kompetensi guru?	1. Tingkat Partisipasi Guru	1) Seberapa aktif guru-guru dalam berpartisipasi dalam kegiatan yang terkait dengan manajemen mutu madrasah 2) Apakah terdapat perbedaan dalam tingkat partisipasi antara guru-guru yang berbeda
		2. Kontribusi dalam Pengambilan Keputusan	3) Sejauh mana guru-guru terlibat dalam proses pengambilan keputusan terkait dengan manajemen mutu madrasah 4) Apakah partisipasi mereka memengaruhi keputusan yang diambil oleh pihak manajemen

			5) Apakah guru-guru aktif dalam memberikan masukan dan saran untuk perbaikan berkelanjutan dalam manajemen mutu madrasah
		3. Peningkatan Kompetensi Guru	6) Apakah terdapat hubungan antara tingkat partisipasi guru dalam manajemen mutu dengan peningkatan kompetensi mereka 7) Bagaimana partisipasi dalam manajemen mutu madrasah mempengaruhi motivasi dan keterampilan guru

Daftar pertanyaan di atas, akan digunakan oleh peneliti dalam mencari/menemukan data di lokasi penelitian. Pedoman wawancara juga akan memudahkan peneliti untuk melakukan wawancara kepada narasumber.

e. Dokumentasi

Metode Dokumentasi adalah metode pengumpulan data yang digunakan untuk mencari data yang digunakan untuk mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, legger, agenda dan lain sebagainya.⁵⁷ Dokumen dalam penelitian ini untuk mengumpulkan dokumen seperti profil madrasah, data tenaga pendidik dan jumlah peserta

⁵⁷ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), h. 186

didik, serta dokumen-dokumen lain yang terkait di MI At-Taqwa Manado dan MI Ziyadatun Nikmah Manado.

C. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang.

1. Reduksi data, dalam tahapan ini peneliti akan memindahkan data yang ada ke dalam catatan kemudian semua data diuraikan karena data yang diterima masih mentah. Kemudian setelah mereduksi data maka peneliti akan melakukan analisis data terhadap informasi yang diterima.
2. Display data, dalam proses display data peneliti menerima banyak informasi, catatan-catatan serta dihadapkan dengan berbagai informasi. Dalam hal ini peneliti melakukan penyusunan data sehingga peneliti akan lebih mudah mendapatkan informasi secara teratur dan sistematis.
3. Kesimpulan dan verifikasi, di awal pengumpulan data peneliti dihadapkan dengan pola, cara dan metode yang digunakan oleh peneliti agar semua data yang ada dapat dengan mudah dimaknai.

D. Pemeriksaan dan Pengecekan Data

1. Kredibilitas

Yang dimaksud dengan kredibilitas adalah kepercayaan terhadap keabsahan data yaitu penelitian yang lama dan tidak tergesa-gesa. Menemuhi objek pengamatan, pemeriksaan dari berbagai sumber, melakukan diskusi terhadap sesama teman untuk mendapatkan masukan.

2. Transfibilitas

Transfibility adalah mencocokkan arti fungsi unsur-unsur yang terkandung dalam fenomena lain di luar studi. Transfibility adalah melakukan uraian secara rinci dari data yang diperoleh dari lapangan ke dalam teori sehingga pembaca dalam memahami.

3. Dependabilitas

Dependabilitas adalah reabilitas (kerandalan) dalam penelitian. Dependabilitas dibangun sejak dari pengumpulan data dan analisis data lapangan serta saat penyajian data laporan penelitian.

4. Confirmabilitas

Konfirmabilitas adalah objektivitas penelitian atau keabsahan deskriptif dan interperatif. Keabsahan data dibanding dengan penelitian yang menggunakan teknik, yaitu mengkonsultasikan setiap langkah penelitian kepada dosen pembimbing sejak dari pengumpulan desain, menyusun fokus, penentuan konteks dan narasumber, penetapan teknik pengumpulan data, dan analisis data serta penyajian data penelitian.

E. Pengujian Keabsahan Data

Dalam penelitian kualitatif, data yang telah berhasil digali, dikumpulkan dan dicatat dalam kegiatan penelitian, kegiatan penelitian harus diusahakan kemantapan dan kebenarannya. Oleh karena itu, peneliti harus memilih dan menentukan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan validitas data yang diperolehnya. Cara pengumpulan data yang beragam tekniknya harus sesuai dan tepat untuk menggali data yang benar-benar diperlukan bagi penelitian.

Pelaksanaan teknik pemeriksaan didasarkan atas sejumlah kriteria tertentu.

Dalam penelitian ini, validitas dan realibilitas data yang akan digunakan oleh peneliti adalah dengan menggunakan teknik sebagai berikut:

1. Triangulasi

Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain. Di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Lebih spesifik triangulasi digunakan dalam penelitian ini adalah triangulasi sumber.

Triangulasi sumber yaitu membandingkan dan mengecek baik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian ini. Hal ini dapat dicapai salah-satunya dengan jalan/era membandingkan hasil wawancara narasumber atau informan penelitian yang lain.

2. Menggunakan bahan referensi

Bahan referensi di sini adalah adanya bahan pendukung untuk membuktikan data yang telah kita temukan. Sebagai contoh, data hasil wawancara perlu

didukung dengan adanya rekaman/transkrip wawancara, foto-foto atau dokumen autentik untuk mendukung kreadibilitas data. Selain itu, hasil penelitian diperkuat dengan membandingkan hasil penelitian terdahulu.

3. Pemeriksaan Teman Sejawat

Pemeriksaan sejawat adalah teknik yang dilakukan dengan cara mengekspos hasil penelitian sementara atau hasil akhir yang diperoleh dalam bentuk diskusi analitik dengan rekan-rekan sejawat. Diskusi teman sejawat adalah diskusi yang dilakukan dengan rekan yang mampu memberikan masukan atau sanggahan sehingga memberikan kemantapan terhadap hasil penelitian.⁵⁸ Teknik ini digunakan agar peneliti dapat mempertahankan sikap terbuka dan kejujuran serta memberikan kesempatan awal yang baik untuk memulai menjejaki dan mendiskusikan hasil penelitian dengan teman sejawat.

⁵⁸ Lexy Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012), h. 332

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan dikemukakan paparan data dan hasil penelitian. Paparan data dan hasil penelitian ini dikelompokkan menjadi 2 (dua) bagian, yaitu pertama, paparan data tentang potret MIS At-Taqwa dan MIS Ziyadatun Nikmah Manado, dan hasil wawancara yang berhubungan dengan fokus penelitian, kedua yaitu hasil penelitian berupa temuan yang berhubungan dengan fokus penelitian.

A. Madrasah Ibtidaiyah At-Taqwa dan Madrasah Ibtidaiyah Ziyadatun Nikmah Manado

1. Sejarah MI At-Taqwa

Madrasah Ibtidaiyah at-Taqwa Manado di Jl. Manguni Raya Lingkungan II samping Masjid At-Taqwa Kelurahan Perkamil, Kecamatan Paal 2 Kota Manado. MI At-Taqwa Manado berdiri pada tahun 2008, atas gagasan dari Ibu Rahbania S.Ag, yang pada waktu itu beliau menjabat sebagai Kepala Raudhatul Athfal (RA) At-Taqwa Perkamil Manado. Gagasannya ini beliau sampaikan kepada ketua yayasan bina umat Bapak Drs. Usman Djibran SH, dan yayasan pun merespon dengan baik. Sehingga pada awal bulan Juli 2008 diadakanlah rapat pengurus yayasan untuk persiapan pembukaan MI pada bulan tersebut, dan diangkatlah Ibu Rahbania sebagai penanggung jawab pelaksana dibantu oleh Ibu Wiwin Winangsih sebagai tenaga pengajar sukarela.

Selain tokoh penggagas tersebut di atas, yang cukup memberikan andil dalam berdirinya Madrasah Ibtidaiyah At-Taqwa ini antara lain Ibu Yetty Mamonto S.Ag, Ibu Sitti Maesjaroh Sadjom, Ibu Hj. Endang Sulistyowati, Bapak Drs.

H.Husain B.Otaya, Alm Bapak H. Musiran, Alm Bapak H.Deni Partawijaya, Alm Bapak H.Kun Rahmola, Alm. Bapak Djafar Husen, Bapak lip Abdulatif, Bapak H.Miftahurrohman, Bapak H.Ramli Lamanangku, Bapak H.Farid Lauma dan Bapak Andi Frans Maramis.

Pada awal dibuka, siswa yang mendaftar di MI At-Taqwa kurang dari 10 orang, sehingga Ibu Rahbania sebagai Kepala RA At-Taqwa berupaya mensosialisasikan kepada orang tua agar anak-anaknya lulus dari RA At-Taqwa bisa melanjutkan ke MI. dan alhamdulillah dari tahun ke tahun jumlah siswa selalu mengalami peningkatan, sehingga pada saat siswa penerimaan siswa baru pihak madrasah membatasi jumlah karena ruang kelas yang terbatas.

Dalam rangka proses penerbitan ijin operasional, pada awal bulan desember ibu Wiwin Winangsih ditunjuk oleh Ketua Yayasan Bina Umat menjadi Kepala madrasah dengan SK mundur pertanggal 30 Juni 2008 dengan No.14/YBU/VI/2008. Berdasarkan SK tersebut Ibu wiwin Winangsih resmi menjabat Kepala Madrasah, segala hal yang menyangkut administrasi kelas dan kantor sampai dengan pengusulan ijin operasional menjadi tugas Kepala Madrasah.

Berkat dukungan dari beberapa pihak terutama Kepala seksi Pendidikan Islam yang waktu itu dijabat oleh Alm.Bpk H. Abdul Rahim M.Pd ijin operasional MI keluar dalam waktu yang tidak lama. MI At-Taqwa resmi berdiri dengan dikeluarkannya SK Kepala Kantor Agama Kota Manado No. Kd.23.4/3/SK/PP.0.32/229/2008 pada tanggal 22 Desember 2008.

Sumber Data: TU MI At-Taqwa, 2024.

Visi Misi MI At-Taqwa

Visi

"Unggul dalam prestasi, berlandaskan iman dan taqwa"

Misi

- 1) Meningkatkan minat baca Al-Qur'an sebagai sumber penghayatan dan pengalaman penghayatan dan pengamalan ajaran Islam.
- 2) Memperkokoh aqidah dan akhlak melalui pelaksanaan kegiatan shalat berjamaah di Madrasah
- 3) Melaksanakan bimbingan belajar secara mandiri dan kelompok serta meningkatkan kegiatan remedial dan pengayaan
- 4) Menumbuhkan sikap sportif dalam kehidupan antar sesama peserta didik dengan memelihara sikap serta intensif pada kegiatan olahraga dan seni.

Sumber Data: TU MI At-Taqwa, 2024.

Tabel 4.1
Data Pendidik dan Tenaga Kependidikan MI At-Taqwa Manado

No	Nama Guru	Jenis Kelamin	Jabatan
1.	Wiwin Winangsih, S.Pd.I	P	Kepala Madrasah
2.	Iip Abdulatif, S.Ag	L	Guru PAI
3.	Susanawiyah, S.Pd	P	Guru Kelas
4.	Neni Simbala, S.Pd	P	Guru Kelas
5.	Adnan Hamid, S.Or	L	Guru Olahraga
6.	Annisa, S.Pd	P	Guru Kelas

7.	Ida Laela, S.E	P	Guru Kelas
8.	Partinah Nanik, S.Sos	P	Guru Kelas
9.	Relita Daju, S.Pd	P	Guru Kelas
10.	Samjural Mokoagow, S.Pd	L	Guru Kelas
11.	M. Farhan Almubarok, S.Pd	L	Guru Bahasa Arab
12.	Nurhidayah, M.Pd	P	Guru Kelas
13.	Ika Permatasari	P	Bendahara
14.	Mahmud Syawie, S.Pd	L	Operator

Sumber Data: TU MI At-Taqwa Manado, 2024

Dari daftar tabel nama-nama guru dapat dilihat bahwa ada 8 guru kelas dan 3 guru mata pelajaran. Berdasarkan data yang didapat juga sudah ada beberapa guru yang memiliki sertifikasi pendidik. Juga dapat dilihat bahwa beberapa guru pada latar belakang sarjana pendidikan. Hal ini terlihat dari gelar yang terdapat pada nama guru tersebut. Namun, ada beberapa guru yang bukan dari sarjana pendidikan, ini terlihat dari ada beberapa guru yang tidak bergelar sarjana pendidikan.

2. Sejarah MI Ziyadatun Nikmah Manado

a. Letak Geografis

MI Ziyadatun Nikmah Manado merupakan Lembaga di bawah naungan Kementerian Agama yang beralamatkan di Kelurahan Banjer Lingkungan VII Kecamatan Tikala, Adapun lokasi MI Ziyadatun Nikmah Manado terletak pada

geografis yang sangat cocok untuk proses belajar mengajar yang terletak di tengah pemukiman penduduk. Gagasan berdirinya Yayasan Ziyadatun Nikmah Manado berawal dari sebuah pembicaraan antara dua orang tua siswa Raudhatul Athfal (RA) 'Aisyiyah Banjer yang pada saat itu menunggu agenda penerimaan raport. Dari hasil pembicaraan tersebut munculah usulan kepada ibu Nikmah Kadir selaku pengurus PDA Kota Manado dan juga pemilik lahan yang di gunakan RA 'Aisyiyah Banjer untuk beraktifitas. Bentuk usulan itu berupa pembuatan Madrasah Ibtidaiyah di Banjer karna melihat lingkungan sekitar banyak anak-anak yang beragama Islam Pendidikan dasarnya di sekolah dasar negeri maupun swasta yang ada di sekitar lingkungan. Maka dari itu usulan itu di sampaikan, agar kiranya kedepan di daerah banjer ini memiliki sekolah dasar Islam atau di sebut dengan nama Madrasah Ibtidaiyah. Setelah mendegar usulan tersebut Ibu Nikmah Kadir kemudian berfikir ternyata usulan ini sangatlah bagus karna melihat anak-anak di lingkungan tersebut pemahaman agamanya kurang, mulai dari segi silsilah keluarga juga. Kemudian setelah itu hadir lah Madrasah Ibtidaiyah satu-satunya yang ada di kelurahan banjer yang selanjutnya di beri nama MI Ziyadatun Nikmah Manado

Madrasah Ibtidaiyah Ziyadatun Nikmah Manado adalah sekolah dasar umum berciri Khas Agama D yang berada di Kelurahan Banjer Kecamatan Tikala dan Merupakan salah satu unit/ satuan kerja di lingkungan Kementerian Agama Kota Manado dan merupakan lembaga pendidikan di bawah Pengawasan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Nasional

Sejak didirikan pada tahun 2014 atas usulan dari orang tua siswa yang bersekolah di RA Ibtidaiyah Ziyadatun Nikmah Manado telah mengalami 2 kali pergantian Kepala Madrasah, Kepala Madrasah Pertama Ibu Rusni Rahman, S.Pd.I Setahun kemudian di gantikan oleh Ibu Nikmah Kadir, M.Pd.I dan menjabat kurang

lebih 2 tahun dan pada tahun 2019 dipilihlah Kepala Madrasah baru Ibu Mukmin Nabu, S.Pd menggantikan Ibu Nikmah Kadir pada saat itu menjabat.

Untuk mendirikan madrasah dan mendapatkan legitimasi hukum yang kuat karena bersifat swasta di mana segala pembiayaannya secara mandiri maka dari itu di buatlah sebuah Yayasan guna sebagai kekuatan hukum yang mengikat dan mengontrol jalan kerjanya sebuah madrasah. Yayasan ini pun di beri nama Yayasan Ziyadatun Nikmah Manado sesuai akta notaris nomor 26 tahun 2014 yang di buat oleh notaris Ambat Stientje, SH., MKn dengan berlandaskan akte notaris inilah MI Ziyadatun Nikmah Manado memiliki kekuatan hukum untuk berdiri dan maju sebagai salah satu MI yang ada di Kecamatan Tikala Kota Manado.

Selanjutnya, untuk mengangkat citra Madrasah Ibtidaiyah sebagai lembaga pendidikan Islam yang berkualitas dari segi proses dan hasil pembelajarannya ke depan, maka MI Ziyadatun Nikmah Manado menetapkan Visi, Misi, dan Tujuannya, Untuk melaksanakan tugas pokok sebagai penyelenggara pendidikan dan pengajaran, MI Ziyadatun Nikmah Manado menyelenggarakan sistem pembelajaran bernuasa agama dan memiliki standar kompetensi yang berpedoman pada kurikulum 2013 sebagai penyempurna dari Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP), yang sudah ada sebelumnya.

Kemudian untuk kesempurnaan penyelenggaraan pendidikan, MI Ziyadatun Nikmah Manado mempunyai Program Kerja Tahunan yang disesuaikan dengan kalender pendidikan baik dikeluarkan oleh Kementerian Agama maupun Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Nasional. Dalam hal mengoptimalkan penyelenggaraan pendidikan dan pengajaran selalu melibatkan semua elemen/unsur, baik itu dalam melaksanakan Administrasi Madrasah maupun melaksanakan proses belajar mengajar. Sejauh ini Madrasah Ibtidaiyah Ziyadatun Nikmah sudah memiliki satu Angkatan lulusan pertama.

Dalam hal tenaga pendidik, MI Ziyadatun Nikmah Manado mempunyai standar guru yang berpendidikan Strata 1 di bidang Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah (PGMI). Tidak hanya itu guru mata pelajaran dan tenaga administrasi juga memiliki kualifikasi pendidikan Strata 1.

Sumber Data: TU MI Ziyadatun Nikmah, 2024.

b. Identitas MIS Ziyadatun Nikmah Manado

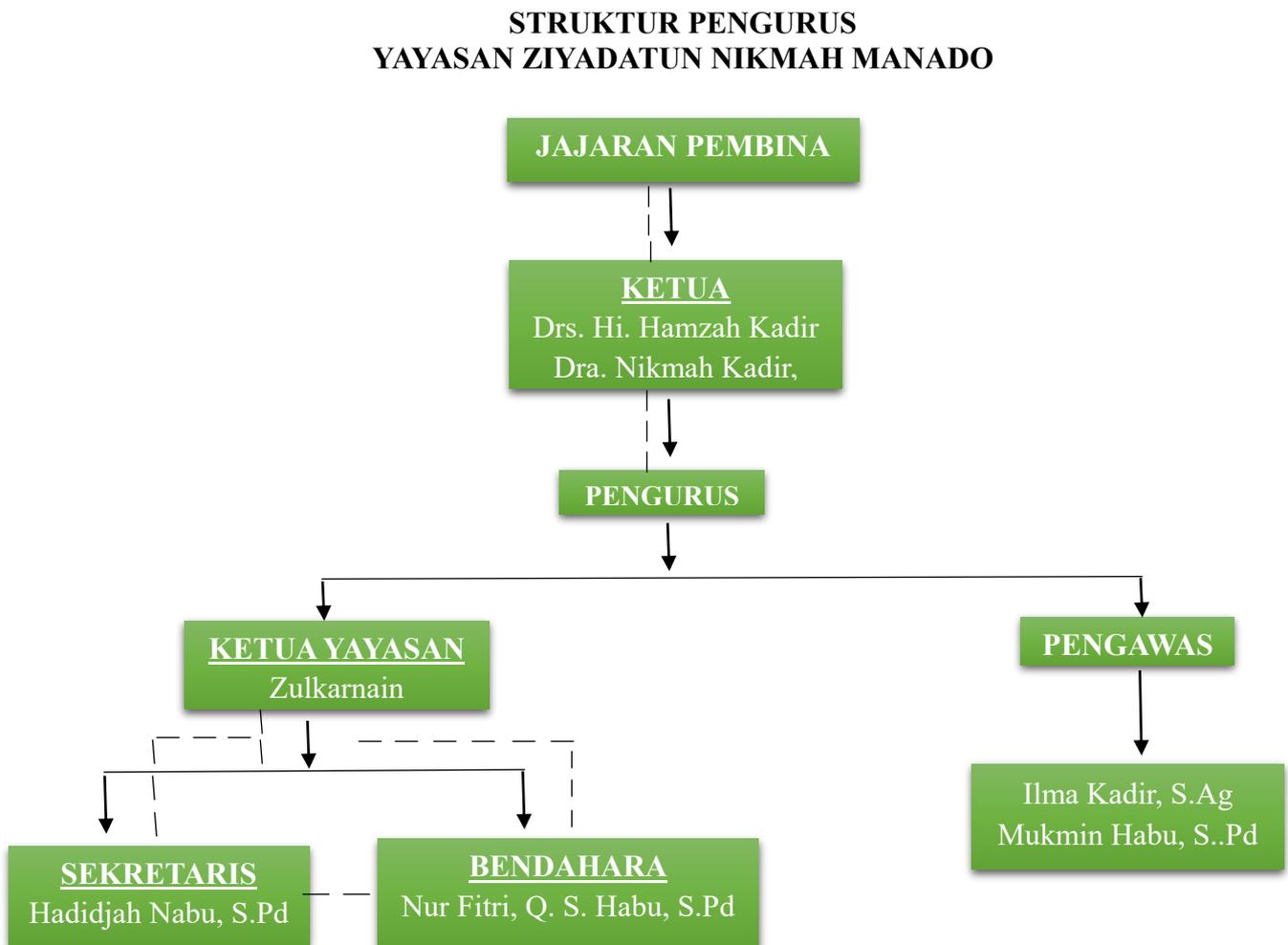
- 1) Nama Lembaga : MI Ziyadatun Nikmah
- 2) Alamat/desa : Jl.Baru Lingkungan VII Kel.Banjer
- 3) Kecamatan : Tikala
- 4) Kota : Manado
- 5) Propinsi : Sulawesi Utara
- 6) Kode Pos : 95125

3. Nama Yayasan : Yayasan Ziyadatun Nikmah
4. Status Sekolah : Milik Sendiri
5. Status Lembaga MI : Swasta
6. No SK Kelembagaan : KW.23.3/PP.00.2/154.2/2015
7. NSM : 111271710011
8. NIS/NPSN : 69932034
9. Tahun didirikan/beroperasi : 2014
10. Status Tanah : Hak Milik
11. Luas Tanah : 378 M
12. Nama Kepala Sekolah : Dra. Hj.Nikmah Kadir, M.Pd.I
13. No.SK Kepala Sekolah : -
14. Masa Kerja Kepala Sekolah : 4 Tahun

15. Status akreditasi : C

Sumber Data: TU MI Ziyadatun Nikmah, 2024.

Gambar 4.1 Struktur Pengurus Yayasan Ziyadatun Nikmah Manado



—————> : Garis Komando
- - - - - : Garis Koordinasi

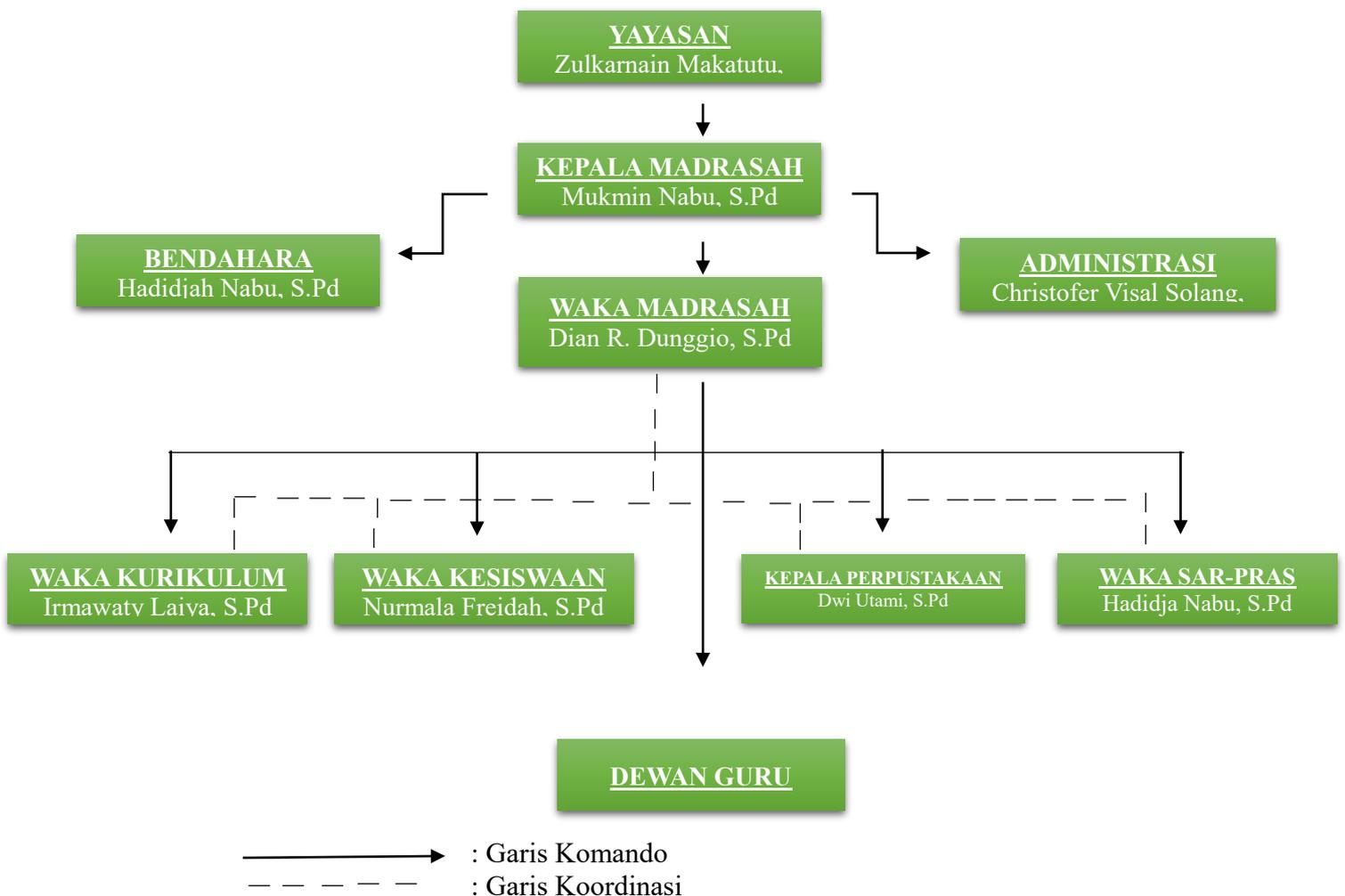
Sumber Data: TU MI Ziyadatun Nikmah Manado, 2024.

Sebagai lembaga pendidikan swasta, maka MI Ziyadatun Nikmah memiliki struktur pengurus yayasan. Struktur yayasan sangat penting untuk memastikan operasional berjalan dengan efektif dan efisien. Dengan struktur yang jelas, membagi tugas dan tanggung jawab sehingga setiap anggota dapat memahami.

perannya. Struktur yang baik juga memahami koordinasi, komunikasi dan pengambilan setiap keputusan yayasan. Peneliti tidak menemukan garis komando dan garis koordinasi, sehingga peneliti mencoba memberikan masukan agar dibuatkan garis tersebut, seperti pada gambar di atas.

Gambar 4.2 Struktur Organisasi MI Ziyadatun Nikmah Manado

**STRUKTUR ORGANISASI
MI ZIYADATUN NIKMAH MANADO**



Sumber Data: TU MI Ziyadatun Nikmah Manado.

Sebagai lembaga pendidikan, MI Ziyadatun Nikmah Manado memerlukan pengorganisasian yang jelas. Dengan adanya struktur setiap anggota dapat memahami

peran dan tanggung jawabnya sehingga dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Dari tabel di atas, sudah terlihat jelas bahwa MI Ziyadatun Nikmah sudah memiliki struktur pengorganisasian yang jelas, baik dan teratur.

c. Daftar Nama Kepala Madrasah yang pernah memimpin MI Ziyadatun Nikmah MANADO :

Tabel 4.2 Daftar Nama kepala Madrasah Ibtidaiyah Ziyadatun Nimmah Manado

No	Nama Kepala Madrasah	Masa Jabatan	Nama Madrasah
1	Rusni Rahman S.Pd.I	Juli 2014 – Juni 2016 (2 Tahun)	MI Ziyadatun NikmahManado
2	Mukmin Nabu, S.Pd	Juli 2016 – Sekarang	MI Ziyadatun Nikmah Manado

Sumber Data: TU MI Ziyadatun Nikmah Manado, 2024.

Berdasarkan data tabel di atas, bisa dilihat bahwa dari awal berdirinya MI Ziyadatun Nikmah tahun 2014 sampai pada tahun 2024 sudah mengalami pergantian kepala madrasah sebanyak 2 kali. Kepala madrasah memiliki peran untuk memberikan arahan dan bimbingan kepada para guru, serta menyiapkan fasilitas yang menjadi penunjang dalam pelaksanaan pendidikan. Kepala madrasah juga sangat penting untuk menciptakan suasana keterbukaan, kekeluargaan dan keterlibatan semua pihak di lingkungan madrasah guna menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif.

d. Keadaan Guru

1). Latar Belakang Pendidikan dan Status :

Tabel 4.3 Daftar Nama Pengajar

NO	NAMA GURU	LATAR BELAKANG PENDIDIKAN					STATUS			
		SMA	D2	D3	S1	S2	GT	GTT/ PTT	Sertifikasi	
									Ya	Belum
1	Mukmin Nabu, S.Pd				√			√		√
2	Nurmala Freidah, S.Pd				√			√		√
3	Hadidjah Nabu, S.Pd				√			√		√
4	Dwi Utami, S.Pd				√			√		√
5	Dian Rosana Dunggio,S.Pd				√			√		√
6	Irmawaty Laiya, S.Pd				√			√		√
7	Nur Fitri Q.S Habu, S.Pd				√			√		√
8	Putri.R.Mokodompit,S.Pd				√			√		√
JUMLAH		-	-	-	8			8		8

2). Keadaan Pegawai Tata Usaha

Tabel 4.4 Daftar Nama Pegawai

NO	NAMA PEGAWAI	LATAR BELAKANG PENDIDIKAN					TUGAS YANG DIAMPU
		SMA	D2	D3	S1	S2	
1	Christofer Visal Solang, S.H				√		Pengadministrasian bagian surat keluar/masuk, Arsiparis
3.	H. Denny Sumual	√					Keamanan
	Jumlah	1			1		

Sumber Data: TU MI Ziyadatun Nikmah Manado, 2024.

Berdasarkan tabel data keadaan guru dan pegawai di MI Ziyadatun Nikmah Manado, dapat dilihat bahwa semua guru di MI Ziyadatun Nikmah sudah berlatar belakang sarjana pendidikan yang terlihat dari gelarnya. Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 56 Tahun 2022 tentang standar pendidikan guru mengatakan bahwa tenaga kependidikan sebagaimana yang dimaksud memiliki kualifikasi akademik paling rendah lulusan Diploma III yang dinyatakan dengan ijazah sesuai fungsi dan tugasnya.⁵⁹

⁵⁹ Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi Republik Indonesia, *Tentang Standar Pendidikan Guru* Nomor 8 Tahun 2022, h. 10

e. Data Siswa 2 Tahun Terakhir

1). Data Peserta Didik Tahun Ajaran 2020/2021

Table 4.5 Daftar Jumlah Peserta Didik

No	Jenjang	Jumlah Rombel	Jml Peserta Didik		Berdasar Jenis Kelamin	
			Perkelas	Seluruhnya	Laki-laki	Perempuan
1	Kelas 1	1		26	17	9
2	Kelas 2	1		24	14	10
3	Kelas 3	1		18	10	8
4	Kelas 4	1		25	11	14
5	Kelas 5	1		21	13	8
6	Kelas 6	1		13	8	5
Jumlah		6		120	64	56

Sumber Data: TU MI Ziyadatun Nikmah Manado, 2024.

Berdasarkan tabel mengenai jumlah siswa di MI Ziyadatun Nikmah tahun 2020/2021, ada 6 kelas yang masing-masing terdapat 1 rombongan belajar. Jumlah seluruh siswanya ada 120 siswa yaitu siswa perempuan sebanyak 56 dan siswa laki-laki sebanyak 64 orang.

Tabel 4.6 Data Peserta Didik Tahun Ajaran 2021/2022

No	Jenjang	Jumlah Rombel	Jumlah Peserta Didik	Berdasar Jenis Kelamin	
				Laki-laki	Perempuan
1	Kelas 1	1	21	13	8

2	Kelas 2	1	26	17	9
3	Kelas 3	1	30	17	13
4	Kelas 4	1	18	10	8
5	Kelas 5	1	23	12	11
6	Kelas 6	1	21	13	8
Jumlah		6	139	82	57

Sumber Data: TU MI Ziyadatun Nikmah, 2024.

Berdasarkan tabel mengenai jumlah siswa di MI Ziyadatun Nikmah tahun 2021/2022, ada 6 kelas yang masing-masing terdapat 1 rombongan belajar. Jumlah seluruh siswanya ada 139 siswa yang artinya mengalami peningkatan dari jumlah siswa tahun 2020/2021. Pada tahun 2021/2022 terdapat yaitu siswa perempuan sebanyak 57 dan siswa laki-laki sebanyak 82 orang.

e. Sarana Fisik

Ruang

Table 4.7 Sarana Fisik

No	Ruang	Jumlah		Luas	Kondisi
1	Ruang Belajar Teori	6	Lokal	m ²	
2	Ruang Kepala Madrasah	1	Lokal	m ²	Baik
3	Ruang Guru	1	Lokal	m ²	Baik
4	Ruang Tata Usaha	1	Lokal	m ²	Baik
5	Ruang Perpustakaan	1	Lokal	m ²	Baik
6	Ruang Komputer	-	Lokal	-	m ²
7	Ruang Laboratorium IPA	-	Lokal	-	m ²

8	Ruang Laboratorium IPS	-	Lokal	-	m ²	
9	Ruang Laboratorium BHS	-	Lokal	-	m ²	
10	Ruang Ketrampilan	-	Lokal	-	m ²	
11	Ruang Koperasi	-	Lokal	-	m ²	
12	Ruang Olahraga	-	Lokal	-	m ²	
13	Ruang Aula	-	Lokal	-	m ²	
14	Ruang Tempat Ibadah	-	Lokal	-	m ²	
15	Ruang UKS	1	Lokal		m ²	Baik
16	Ruang BK	-	Lokal	-	m ²	
17	Ruang OSIS	-	Lokal	-	m ²	
18	Ruang Kantin	1	Lokal		m ²	Baik
19	Gudang	1	Lokal		m ²	Baik
20	WC Guru	1	Lokal		m ²	Baik
21	WC Siswa	2	Lokal		m ²	Baik
22	Tempat Parkir	1	Lokal		m ²	Baik
23	Dapur	1	Lokal	-	m ²	
24	Asrama	-	Lokal	-	m ²	
	Jumlah					

Sumber Data: TU MI Ziyadatun Nikmah Manado, 2024.

Berdasarkan tabel keadaan ruangan yang ada di MI Ziyadatun Nikmah, dapat dilihat bahwa terdapat 6 ruang belajar, 1 ruang kepala madrasah, 1 ruang guru, 1 ruang tata usaha, 1 ruang perpustakaan, 1 ruang UKS, 1 kantin, 1 WC guru, 2 WC siswa. Manajemen sarana dan prasarana sekolah merupakan salah satu bagian

kajian dalam administrasi pendidikan dan sekaligus bidang tugas kepala madrasah selaku administrator madrasah.

Tabel 4.8 Lokasi/Tanah MI Ziyadatun Nikmah Manado

1	Luas tanah untuk bangunan	378 M ²	m ²
2	Luas tanah pekarangan Madrasah		m ²
3	Luas Kebun/Taman Madrasah		m ²
4	Luas lapangan olahraga		m ²
	Jumlah		m ²

Sumber Data: TU MI Ziyadatun Nikmah Manado, 2024

Lahan merupakan salah-satu syarat dalam pendirian satuan pendidikan yang termasuk dalam kelompok sarana dan prasarana pendidikan sebagaimana disebutkan dalam ketentuan Pasal 4 ayat (1) Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 36 Tahun 2014 tentang pedoman pendirian perubahan, dan penutupan satuan pendidikan dasar dan menengah.

f. Visi Sekolah

”Membentuk Generasi Muslim Yang Berakhlakul Karimah, Cerdas, Istiqamah, dan Unggul Dalam Bersaing”

g. Misi Sekolah

1. Menanamkan nilai-nilai tauhid kepada peserta didik secara aplikatif
2. Menyelenggarakan sikap peserta didik untuk lebih mengenal, menghayati, dan menerapkan akhlakul karimah.
3. Menyelenggarakan tahfidz Qur’an serta membaca Qur’an dengan baik dan

benar.

h. Tujuan Madrasah

1. Meningkatkan mutu Pendidikan khususnya dilingkungan Pendidikan Islam ditingkat MI
2. Menjadikan generasi yang cinta pada Al-Qur'an.
3. Terwujudnya peserta didik yang unggul dalam prestasi akademik dan non akademik sebagai bekal untuk melanjutkan Pendidikan lebih tinggi.
4. Melaksanakan kegiatan pembelajaran yang aktif, kreatif, dan menyenangkan.

Sumber Data: TU MI Ziyadatun Nikmah Manado, 2024.

B. Hasil Penelitian

1. Perencanaan Manajemen Mutu Madrasah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesionalisme Guru

Secara umum, manajemen peningkatan mutu madrasah adalah gambaran dan karakteristik menyeluruh dari upaya dan proses organisasi untuk menciptakan jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan. Untuk itu manajemen peningkatan mutu madrasah meniscayakan semua layanan madrasah agar memfokuskan diri terhadap peningkatan mutu, maka setiap kegiatan yang ada dalam proses pendidikan madrasah mengarah pada pencapaian tujuan berupa pencapaian visi dan misi dari madrasah.

Implementasi manajemen mutu madrasah sangat penting untuk diterapkan, hal tersebut berdasarkan dari hasil wawancara bersama guru di MI At-Taqwa Manado ibu Relita Daju, sebagai berikut:

"Manajemen mutu madrasah yang dilakukan pertama adalah dengan perencanaan, proses perencanaan dilakukan dengan proses pengambilan keputusan mengenai strategi yang akan dilakukan untuk madrasah ke

depannya. Kemudian setelah menyiapkan rencana selanjutnya adalah menerapkan rencana yang telah dibuat. Untuk tahap terakhir yaitu evaluasi mengenai implementasi perencanaan apakah telah berjalan dengan baik atau masih perlu adanya perbaikan".⁶⁰

Hal yang sama juga dikatakan oleh guru MI At-Taqwa ibu Partinah Nanik, sebagai berikut:

"Perencanaan manajemen mutu dilakukan bersama ketika kami rapat kerja. Kami bersama-sama memberikan masukan atau gagasan mengenai persiapan kedepannya seperti apa hasil yang kami inginkan."⁶¹

Selanjutnya, hasil wawancara mengenai manajemen mutu bersama Ibu Susanawiyah guru MI At-Taqwa sebagai berikut"

"Proses manajemen mutu madrasah yang dilaksanakan adalah dengan membuat persiapan untuk tindakan selanjutnya di madrasah. Seperti menentukan program kerja, kegiatan madrasah, hasil yang akan diperoleh"⁶²

Selanjutnya, hasil wawancara mengenai manajemen mutu bersama Ibu di MI Ziyadatun Nikmah sebagai berikut:

"Pertama-tama, kami memikirkan perencanaan mengenai masa depan madrasah. Kami ingin memikirkan mengenai program madrasah baik program jangka panjang dan program jangka pendek. Setelah itu dilakukan implementasi mengenai perencanaan yang kami pikirkan. Hasil dari implementasi tersebut akan dilihat apakah berjalan dengan baik dan efektif melalui kegiatan evaluasi ."⁶³

Hasil observasi juga menunjukkan bahwa setiap awal tahun pelajaran guru melakukan rapat evaluasi serta rapat kerja mengenai program yang telah berjalan dan program yang akan dilakukan untuk tahun pelajaran nantinya.

⁶⁰ Guru MI At-Taqwa Relita Daju, Wawancara, Manado, 24 April 2024.

⁶¹ Guru MI At-Taqwa Partinah Nanik, Wawancara, Manado, 24 April 2024.

⁶² Guru MI At-Taqwa Susanawiyah, Wawancara, Manado, 24 April 2024.

⁶³ Guru MI Ziyadatun Nikmah, Wawancara, Manado, 24 April 2024.

Para guru baik di MIS at-Taqwa maupun di MIS Ziyadatun Nikmah diberi kesempatan seluas-luasnya untuk mengemukakan ide/gagasan atau pendapat mereka mengenai program-program kerja sekolah kedepannya. Pertama dari perencanaan ide atau gagasan, kemudian proses implementasi ide atau gagasan dan selanjutnya adalah evaluasi tentang program tersebut untuk mengetahui apakah telah berjalan sesuai dengan harapan. Hal ini membuktikan bahwa pihak madrasah memberi dukungan atau kebebasan yang sangat baik kepada para guru-guru untuk terus mengemukakan ide atau gagasan mereka.

2. Program Pengembangan Yang Dapat Meningkatkan Kompetensi Guru

Program pelatihan guru merupakan program yang dilakukan oleh tenaga pendidik dengan tujuan menjadi lebih profesional, sehingga dapat memaksimalkan proses pembelajaran di dalam kelas. Program pelatihan yang dilakukan biasanya mencakup teknik perencanaan pembelajaran dan cara melakukan pembelajaran yang efektif. Kegiatan ini masuk ke dalam bagian internal manajemen di sekolah yang diadakan dalam rangka mengembangkan pengetahuan dan keterampilan guru. Pihak manajemen berharap agar guru bisa mendapatkan keunggulan kompetitif serta dapat memberikan pelayanan terbaik. Melalui program pelatihan guru diharapkan mereka dapat bekerja dengan lebih produktif dan mengalami peningkatan kualitas kerja.⁶⁴ Pernyataan tersebut sesuai dengan apa yang terdapat pada hasil wawancara bersama guru di Madrasah.

⁶⁴ Fajar Tri, *Manfaat Program dari Pelatihan Guru*, Gurubinar.Id diakses pada 26 Juni 2024 Pukul 18.47 wita.

Program pengembangan kompetensi guru berdasarkan hasil wawancara bersama ibu Relita, sebagai berikut:

"Program madrasah yang dapat meningkatkan kompetensi guru yaitu dengan selalu mengikuti seminar, workshop, pelatihan lainnya yang kegiatan tersebut nantinya sangat bermanfaat bagi kami para guru untuk mendapatkan ilmu dari kegiatan tersebut sehingga kami dapat menerapkan dalam proses pembelajaran".⁶⁵

Selanjutnya hasil wawancara bersama ibu Partinah, guru MI At-Taqwa yaitu:

"Pelatihan-pelatihan yang diadakan dan diikuti oleh guru belum dapat sepenuhnya dikatakan efektif, ini dikarenakan pelatihan tidak dijadikan agenda yang rutin yang dilaksanakan oleh pihak sekolah, akan lebih efektif apabila ketika diadakan seperti rapat kerja sehingga memudahkan kita untuk mengetahui apa-apa saja yang dibutuhkan sehingga dapat terjadwal dengan baik".⁶⁶

Ibu Relita menganggap bahwa dengan adanya program-program kegiatan dalam meningkatkan kompetensi guru dalam bentuk mengikuti pelatihan-pelatihan dilakukan oleh pihak pemerintah seperti Kementrian Agama telah sangat membantu. Karena hasil dari ilmu yang didapatkan pada saat mengikuti pelatihan dapat langsung diterapkan di sekolah. Pelatihan tersebut dirasa sangat membantu para guru-guru dalam meningkatkan kompetensinya.

Namun hal berbeda diungkapkan oleh ibu Partinah. Menurutnya pelatihan tersebut belum dapat dikatakan efektif, karena para guru-guru hanya dapat mengikuti pelatihan apabila dilaksanakan oleh pemerintah (Kementrian Agama). Sedangkan dari pihak sekolah belum pernah melaksanakan kegiatan-kegiatan pelatihan dalam rangka peningkatan kompetensi guru-guru madrasah. Termasuk pihak madrasah jarang melaksanakan rapat kerja, di mana rapat kerja bisa menjadi

⁶⁵ Guru MI At-Taqwa Relita Daju, Wawancara, Manado, 24 April 2024.

⁶⁶ Guru MI At-Taqwa Partinah Nanik, Wawancara, Manado, 24 April 2024.

wadah bagi para guru-guru untuk menyampaikan ide atau pendapat dalam rangka peningkatan kompetensi profesionalitas guru.

Sekolah MI At-Taqwa dalam hal partisipasi guru sudah sangat baik, ini terlihat dari wawancara bersama guru MI At-Taqwa yang mengatakan bahwa kepala madrasah memberikan kebebasan kepada guru untuk terlibat aktif dan menyampaikan pendapat atau ide terhadap program-program yang akan dilaksanakan kedepannya.

Selanjutnya hasil wawancara bersama guru dari MI Ziyadatun Nikmah sebagai berikut:

"Setiap pelatihan yang diikuti oleh guru, kepala madrasah untuk mendiseminasi atau penyebaran ide atau gagasan dari kegiatan yang telah diikuti, kemudian setelah didiseminasikan kepada setiap guru, meminta kepada setiap guru ketika penerapan pengajaran itu bisa dilaksanakan di kelas dan meminta untuk langsung dieksekusi penerapan pembelajaran tersebut. Setelah itu, kepala madrasah melakukan evaluasi kepada kami apakah kegiatan yang kami lakukan telah berjalan dengan baik atau tidak".⁶⁷

Berdasarkan hasil wawancara pada salah satu guru MIS Ziyadatun Nikmah, maka pihak sekolah tidak hanya memberi kesempatan kepada guru-guru untuk mengikuti kegiatan pelatihan. Pengikutsertaan guru dalam pelaksanaan pelatihan diharapkan dapat menjadi salah-satu penunjang dalam proses peningkatan kompetensi guru.

Hasil wawancara di atas sejalan dengan hasil dokumentasi yang didapatkan pada saat penelitian yaitu:

⁶⁷ Guru MI Ziyadatun Nikmah, Wawancara , Manado, 24 April 2024.

Gambar 4.3 Kegiatan Workshop yang diadakan MIN 2 Manado dan diikuti oleh Guru MI At-Taqwa



Sumber foto: Dokumentasi MI At-Taqwa

Dokumentasi di atas menunjukkan bahwa guru diikutkan dalam kegiatan yang diadakan oleh MIN 2 Manado. Hal tersebut diharapkan dapat menambah wawasan guru dalam pembelajaran Gasing (Gembira, Asik dan Menyenangkan) salah satu metode pembelajaran matematika yang bisa diajarkan ke siswa.

Setelah selesai mengadakan pelatihan/workshop, pihak madrasah mengevaluasi dan memastikan bahwa ilmu yang didapatkan para guru-guru yang mengikuti pelatihan dapat dilaksanakan dengan baik di madrasah. Para guru diminta untuk langsung menerapkan dalam proses belajar mengajar yang dilakukan di sekolah, agar ilmu yang didapatkan dapat segera terealisasi. Evaluasi tersebut langsung dilakukan oleh kepala madrasah, untuk memastikan bahwa para guru menerapkan ilmu tersebut sebagai penunjang kompetensi guru.

Berdasarkan hasil observasi data di lapangan peneliti menemukan 8 guru di MI Ziyadatun Nikmah yang belum sertifikasi, sedangkan di MI At Taqwa peneliti menemukan 3 guru yang telah tersertifikasi dari 12 guru, dengan demikian guru di Ziyadatun Nikmah masih bertolak belakang dengan teori yang ada yakni, sertifikat pendidik diberikan kepada guru yang telah memenuhi standar profesional guru.

Guru profesional merupakan syarat mutlak untuk menciptakan sistem dan praktik pendidikan yang berkualitas.

3. Partisipasi Guru Dalam Proses Manajemen Mutu Madrasah

Partisipasi guru sangat penting dalam pelaksanaan manajemen mutu, dengan peran dan fungsi guru membuat peluang bagi siswa untuk belajar dan melaksanakan tugas, lingkungan yang aman, hubungan positif antara sekolah dan keluarga peserta didik, serta frekuensi pengawasan perkembangan peserta didik. Kepemimpinan dalam pembelajaran sebagai salah satu dari tujuh kriteria efektivitas sekolah tidak terlepas dari peran dan fungsi guru sebagai salah satu bagian dari pendidik profesional yang memiliki tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Dapat dilihat bahwa guru merupakan tokoh yang paling banyak bergaul dengan komponen lainnya di lingkungan sekolah. Sehingga sangat diharapkan guru dapat berpartisipasi.⁶⁸ Pernyataan tersebut telah sesuai dengan apa yang dikemukakan dalam hasil wawancara sebagai berikut.

Hasil wawancara bersama Ibu Relita, guru MI At-Taqwa sebagai berikut:

"Kepala madrasah dan guru harus berperan aktif dalam meningkatkan mutu pendidikan di madrasah. Kepala madrasah harus mampu melakukan evaluasi dan umpan balik kepada guru dalam mengembangkan kualitas madrasah. Kemudian untuk guru, penilaian kompetensi guru secara obyektif sangatlah penting untuk memastikan guru memenuhi standar mutu yang ditetapkan. Ini diharapkan agar dapat memberikan umpan balik yang berguna dalam mengembangkan kompetensi guru".⁶⁹

⁶⁸ Mulyana Abdullah, Manajemen Mutu Pendidikan di Sekolah, *Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah, Profesionalisme Guru, dan Partisipasi Masyarakat dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, Jurnal Penelitian Pendidikan 17, No. 3 (2017). h. 196.

⁶⁹ Guru MI At-Taqwa Relita Daju, Wawancara, Manado, 24 April 2024.

Selanjutnya, hasil wawancara bersama Ibu Partinah Nanik, guru MI At-Taqwa sebagai berikut:

"Partisipasi sebagai salah satu dasar dalam penyelenggaraan pendidikan. Dengan adanya partisipasi yang dilakukan baik guru maupun kepala madrasah dapat membangun tanggung jawab bersama terhadap proses dan hasil pendidikan. Kemudian yang menjadi yang paling penting dalam partisipasi dalam manajemen mutu itu salah-satunya adalah guru. Keterlibatan guru dapat menjadikan dirinya memahami peran sehingga mampu menumbuhkan rasa tanggung jawab terhadap proses pendidikan di sekolah."⁷⁰

Selanjutnya pernyataan di atas didukung oleh hasil wawancara bersama Ibu Susan, sebagai berikut:

"Keterlibatan dan partisipasi guru dalam setiap keputusan yang dilakukan di madrasah sangat penting dan memang guru harus selalu dilibatkan. Contohnya setiap ingin melaksanakan program kami selalu mengadakan rapat untuk mengetahui apakah program tersebut akan efektif jika dilakukan atau tidak. Kemudian kepala madrasah memberikan guru kesempatan untuk menyampaikan pendapat atau ide untuk agar ide atau pendapat tersebut bisa diimplementasikan."⁷¹

Selanjutnya, hasil wawancara bersama guru MI Ziyadatun Nikmah sebagai berikut:

"Sebelum masuk tahun ajaran baru, wakil kepala sekolah bidang kurikulum selalu mengajak para guru untuk berdiskusi untuk pengembangan kurikulum yang akan digunakan pada tahun ajaran yang baru. Nah jadi guru itu selalu dimintai pertimbangan dan dimintai ide untuk mengembangkan kurikulum. Kemudian setiap bulan kami selalu mengadakan rapat evaluasi untuk mengetahui apa saja kendala yang dihadapi dan diminta untuk memperbaiki kendala tersebut."⁷²

Berdasarkan wawancara di atas, maka dapat diketahui bahwa, partisipasi seorang kepala madrasah maupun guru sangat perlu adanya, dengan adanya peran aktif dari kepala madrasah dan guru maka akan dapat memberikan atau

⁷⁰ Guru MI At-Taqwa Partinah Nanik, Wawancara, Manado, 24 April 2024.

⁷¹ Guru MI At-Taqwa Susanawiyah, Wawancara, Manado, 24 April 2024.

⁷² Guru MI Ziyadatun Nikmah, Wawancara, Manado, 24 April 2024.

mengembangkan kompetensi yang dimiliki guru juga dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab yang ada pada diri guru sehingga dapat menyadari bahwa guru juga memiliki peran yang penting dalam penerapan manajemen mutu madrasah.



Gambar 1.4 Rapat yang diadakan setiap akhir dan awal semester

Selanjutnya, hasil dokumentasi menunjukkan bahwa guru sedang melaksanakan kegiatan rapat. Rapat yang diadakan adalah untuk membahas program kerja yang akan dilaksanakan selama satu semester kedepan. Dalam kegiatan rapat yang berlangsung, para guru diberikan kesempatan untuk mengemukakan pendapat dan ide mereka. Kepala madrasah sangat mengharapkan partisipasi serta keaktifan guru sehingga program yang akan dilaksanakan dapat berjalan dengan baik. Dengan adanya rapat, juga dapat membangun komunikasi yang baik antar kepala madrasah dan guru serta sesama guru.

Hasil observasi juga menunjukkan bahwa, dalam melaksanakan kegiatan rapat, kepala madrasah sangat mendukung ketika ada guru yang mengemukakan pendapat/ide mereka, hal tersebut guna menciptakan komunikasi yang baik dan juga perbaikan-perbaikan ke madrasah untuk kedepannya.

Pelaksanaan manajemen mutu terpadu tidak selamanya dapat berjalan dengan baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ditemukan beberapa kendala atau hambatan yang dihadapi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan ibu Relita, sebagai berikut:

"Mengingat manajemen mutu terpadu adalah sesuatu yang baru dalam dunia pendidikan, hal ini tentunya membutuhkan sumber daya manusia dalam pelaksanaan manajemen tersebut, serta akan menjadi hal yang menuntut diadakannya komitmen jangka panjang dari berbagai pihak. Kesiapan sumber daya manusia tentu sangat diperlukan dalam menjalankan program-program nantinya."⁷³

Selanjutnya hasil wawancara bersama ibu Partinah, mengatakan bahwa:

"Kurangya sumber daya manusia ditunjukkan dengan belum maksimalnya dengan masing-masing personal dalam menjalankan tugasnya".⁷⁴

Selanjutnya hasil wawancara bersama ibu Susanawiyah, sebagai berikut:

"Kinerja pendidik selama ini kurang optimal. Pendidik melaksanakan tugasnya hanya sebagai kegiatan rutin, tanpa adanya ruang kreativitas. Meskipun demikian, masih banyak pendidik melaksanakan tugas dengan penuh keikhlasan dan penuh semangat karena sudah menjadi tanggung jawabnya."⁷⁵

Selanjutnya, hasil wawancara bersama guru MI Ziyadatun Nikmah sebagai

berikut:

"Kami pasti memiliki tantangan dan hambatan. Karena kamu guru memiliki pendapat yang berbeda. Jadi cara mengatasinya kami mencari jalan keluar yang baik agar proses pelaksanaan mutu dapat berjalan dengan baik."⁷⁶

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, maka dapat diketahui bahwa yang menjadi hambatan dalam pelaksanaan manajemen mutu terpadu adalah sumber daya manusia. Di mana masih terdapat sumber daya manusia yang belum

⁷³ Guru MI At-Taqwa Relita Daju, Wawancara, Manado, 24 April 2024.

⁷⁴ Guru MI At-Taqwa Partinah Nanik, Wawancara, Manado, 24 April 2024.

⁷⁵ Guru MI At-Taqwa Susanawiyah, Wawancara, Manado, 24 April 2024.

⁷⁶ Guru MI Ziyadatun Nikmah, Wawancara, Manado, 24 April 2024

memenuhi kapasitasnya untuk menjalankan tugasnya dengan baik. Kemudian setiap guru memiliki pendapat yang berbeda, oleh karena itu guru menjadi salah satu yang menjadi kendala atau hambatan dalam proses pelaksanaan manajemen mutu madrasah.

C. PEMBAHASAN

1. Perencanaan Mutu Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru

Guru merupakan unsur utama dalam keseluruhan proses pendidikan, khususnya di tingkat institusional. Tanpa adanya guru pendidikan hanya menjadi slogan karena segala bentuk kebijakan dan program pada akhirnya akan ditentukan oleh kinerja yang dilakukan oleh guru. Guru yang profesional adalah guru yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal. Dalam pendidikan, guru adalah seorang pendidik, pembimbing, pelatih, dan pemimpin yang dapat menciptakan iklim belajar yang menarik, memberi rasa aman, nyaman dan kondusif dalam kelas. Keberadaannya di tengah-tengah siswa dapat mencairkan suasana kejenuhan dalam belajar yang terasa berat diterima oleh siswa. Kondisi itu tentunya memerlukan keterampilan dari seorang guru, dan tidak semua mampu melakukannya. Oleh karena itu sangat penting adanya kompetensi profesional yang harus dimiliki oleh guru.

Manajemen tenaga pendidik sangat dibutuhkan untuk mengatur tenaga pendidik dengan memperhatikan guru agar melaksanakan pembelajaran sesuai

dengan kemampuan yang dimilikinya sehingga dapat menciptakan guru yang memiliki kompetensi profesional.

a. Perencanaan

Perencanaan adalah suatu kebutuhan dari organisasi atau lembaga. Karena tanpa adanya perencanaan yang matang maka dapat menimbulkan kesulitan dan hambatan. Proses perencanaan dilakukan madrasah dengan menentukan kegiatan yang akan dilakukan nantinya. Perencanaan di madrasah dilakukan dengan menyusun program tahunan, program semester, membuat perangkat pembelajaran serta kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan madrasah kedepannya.

b. Implementasi

Implementasi rencana yang telah dikemukakan dalam bentuk program kerja sangat penting. Implementasi adalah suatu proses untuk melaksanakan kebijakan menjadi tindakan. Pada proses pelaksanaan harus memaksimalkan seluruh sumber daya yang tersedia. Hasil implementasi mengenai perencanaan telah berjalan dengan baik. Ini terlihat dari kegiatan-kegiatan yang telah direncanakan dapat diikuti oleh guru.

Peningkatan kompetensi profesional guru sangat penting untuk dilaksanakan, untuk itu salah satu cara yang dilakukan oleh pihak madrasah adalah dengan mengikutkan guru dalam kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan oleh pihak instansi pemerintah contohnya adalah dari Kementrian Agama. Dengan mengikutkan guru dalam kegiatan yang dapat menunjang kompetensi profesional

guru maka diharapkan guru untuk selalu termotivasi agar selalu atau ingin terus mengasah kemampuan yang dimilikinya.

Peningkatan kompetensi profesional guru dapat dilakukan dengan mengikutkan para guru atau melibatkan guru dalam setiap kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan oleh pemerintah. Diantaranya adalah ikut pada pelatihan guna untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki. Kemudian ilmu yang didapat dalam pelatihan tersebut kemudian harus diimplementasikan pada kegiatan pembelajaran, maka disitulah dapat dilihat apakah setelah dengan adanya partisipasi guru dalam kegiatan, kompetensi guru dapat meningkat terutama kompetensi profesional guru sebagai salah satu hal penting dalam proses pembelajaran.

Dalam menekuni bidangnya, guru selalu bertambah pengalamannya, semakin bertambah masa kerjanya, diharapkan guru semakin banyak pengalaman-pengalamannya. Pengalaman tersebut berkaitan erat dengan peningkatan profesionalisme guru. Guru yang sudah lama mengabdikan di dunia pendidikan harus lebih profesional dibandingkan dengan guru yang baru-baru mengabdikan. Maka, sudah sepatutnya guru harus mengikuti setiap pelatihan-pelatihan yang diadakan oleh instansi.

c. Monitoring/evaluasi

Selanjutnya setelah implementasi mutu telah dilaksanakan, akan dilakukan monitoring dan evaluasi. Monitoring dan evaluasi adalah dua kegiatan yang berkaitan dengan pengelolaan program kegiatan. Monitoring adalah proses pengumpulan dan analisis informasi secara berkelanjutan tentang kegiatan

program atau kegiatan untuk mengetahui apakah telah berjalan sesuai dengan rencana yang telah dibuat. Sedangkan evaluasi adalah proses penilaian secara berkala terhadap efisiensi dan dampak dari suatu program atau kegiatan yang dilaksanakan.

Monitoring dalam hal ini adalah persiapan mengajar, pelaksanaan program mengajar dan setelah program pembelajaran. Dalam pelaksanaan ini, kepala madrasah selalu memantau setiap kegiatan yang dilakukan guru. Untuk evaluasi yang dilaksanakan adalah, setelah program atau kegiatan yang dilakukan oleh guru selesai, kepala madrasah melakukan evaluasi dengan mengumpulkan jurnal harian mengajar guru. Hal tersebut dilakukan untuk mengetahui apakah guru benar-benar telah melaksanakan kinerjanya dengan baik atau belum.

Dalam hal ini, MI At-Taqwa dan MI Ziyadatun Nikmah Manado tidak memiliki perbedaan dalam pelaksanaan manajemen mutu dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru, yaitu dengan melalui pelatihan dan pendidikan. Pendidikan dan pelatihan menjadi suatu hal yang dapat meningkatkan kompetensi yang dimiliki oleh guru dan telah sesuai dengan teori Hal tersebut sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Lyles dalam Loviga Denny yang mengatakan saat ini di berbagai dunia memperbaharui sistem pendidikan dengan mengatur pelatihan guru secara ketat untuk mendapatkan tingkat profesionalisme yang lebih tinggi.

2. Program Pengembangan Kompetensi Guru Yang Terintegrasi Dalam Manajemen Mutu Madrasah

Peningkatan kompetensi guru dapat dilaksanakan melalui berbagai strategi/program dalam bentuk pendidikan dan pelatihan. Jenis-jenis pendidikan dan pelatihan yang sering dilaksanakan untuk meningkatkan kompetensi guru

antara lain 1) Inhouse Training (IHT), yaitu pelatihan yang dilaksanakan secara internal di KKG/MGMP, sekolah atau tempat lain yang ditetapkan untuk menyelenggarakan pelatihan. 2) Program magang yaitu pelatihan yang dilaksanakan di industry/institusi yang relevan dalam rangka meningkatkan kompetensi profesional guru. 3) Kemitraan sekolah, pelatihan melalui kemitraan sekolah dapat dilaksanakan bekerjasama dengan institusi pemerintah atau swasta dalam keahlian tertentu. 4) Belajar jauh jarak yaitu pelatihan melalui belajar jarak jauh dapat dilaksanakan tanpa menghadirkan instruktur dan peserta pelatihan dalam satu tempat tertentu, melainkan dengan sistem pelatihan melalui internet dan sejenisnya. 5) Pelatihan berjenjang dan pelatihan khusus lembaga lain yang diberi wewenang, di mana program pelatihan disusun secara berjenjang mulai dari jenjang dasar, menengah, lanjut dan tinggi. 6) Kursus singkat di LPTK atau lembaga pendidikan lainnya untuk melatih meningkatkan kompetensi guru dalam beberapa kemampuan seperti menyusun karya ilmiah, merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran. 7) Pendidikan lanjut yaitu pengikutsertaan guru dalam pendidikan lanjut ini dapat dilaksanakan dengan memberikan tugas belajar, baik di dalam maupun di luar negeri, bagi guru yang berprestasi.⁷⁷

Peningkatan kompetensi profesional guru sangat penting untuk dilaksanakan, untuk itu salah satu cara yang dilakukan oleh pihak madrasah adalah dengan mengikutkan guru dalam kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan oleh pihak

⁷⁷ Raharjo, *Peningkatan Kompetensi Guru dalam Penyusunan KTSP: Studi Tentang Efektifitas Program SSQ di Madrasah di Kabupaten Pati*, (Semarang, IAIN Walisongo: 2013), h. 24

instansi pemerintah contohnya adalah dari kemenag. Dengan mengikutkan guru dalam kegiatan yang dapat menunjang kompetensi profesional guru maka diharapkan guru untuk selalu termotivasi agar selalu atau ingin terus mengasah kemampuan yang dimilikinya.

Peningkatan kompetensi profesional guru dapat dilakukan dengan mengikutkan para guru atau melibatkan guru dalam setiap kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan oleh pemerintah. Diantaranya adalah ikut pada pelatihan guna untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki. Kemudian ilmu yang didapat dalam pelatihan tersebut kemudian harus diimplementasikan pada kegiatan pembelajaran, maka disitulah dapat dilihat apakah setelah dengan adanya partisipasi guru dalam kegiatan, kompetensi guru dapat meningkat terutama kompetensi profesional guru sebagai salah satu hal penting dalam proses pembelajaran.

a. Pendidikan

Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kompetensi profesional guru adalah dengan melanjutkan pendidikan. Pada dasarnya profesi guru adalah profesi yang bertumbuh. Usaha profesional merupakan hal yang tidak mungkin sesuatu yang dapat ditawarkan. Menjadi guru wajib memiliki kompetensi. Adapun salah satu kompetensi yang harus dimiliki guru adalah profesional. Guru dianggap profesional apabila memenuhi syarat yang telah ditentukan. Syarat guru dianggap profesional adalah memiliki bakat sebagai guru, memiliki keahlian sebagai guru, memiliki keahlian yang baik dan terintegrasi, memiliki mental yang sehat, memiliki pengalaman dan pengetahuan yang luas.

Untuk dapat memenuhi syarat menjadi guru profesional, madrasah sangat memberi dukungan kepada guru yang ingin melanjutkan pendidikan. Baik lanjut ke jenjang magister ataupun melanjutkan ke program profesi keguruan. Sebagai bukti bahwa seorang guru memiliki kompetensi adalah dengan adanya sertifikat pendidik. Guru yang telah memiliki sertifikat pendidik dapat dinyatakan sebagai guru profesional.

Sertifikat pendidik diperoleh melalui program sertifikasi guru. Kebijakan program sertifikasi guru sangat berdampak dalam meningkatkan kompetensi seorang guru. Untuk di madrasah ini, sudah ada beberapa guru yang mendapat sertifikat dan bisa dikatakan guru profesional yang disertifikasi. Oleh karena itu, pendidikan menjadi suatu hal yang sangat penting dalam meningkatkan kompetensi yang dimiliki guru. Pihak madrasah sudah seharusnya memberikan dukungan kepada guru apabila ada guru yang ingin melanjutkan pendidikan guna meningkatkan kompetensi yang dimilikinya.

b. Pelatihan

Pelatihan guru merupakan proses belajar mengajar jangka pendek yang merupakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana para guru mempelajari pengetahuan dan keterampilan. Melalui program pelatihan kompetensi guru, guru mendapatkan materi dan ilmu yang nantinya akan dibutuhkan dalam proses pembelajaran. Dengan adanya pelatihan juga, guru dapat meningkatkan keterampilan, inovasi dan kreativitas sehingga dapat profesional dalam bekerja.

Guru yang profesional merupakan faktor penentu proses pendidikan yang berkualitas. Untuk dapat menjadi guru yang profesional, mereka harus mampu

menemukan jati diri dan mengaktualisasikan diri sesuai dengan kemampuannya. Dengan adanya pelatihan, ini menjadikan salah-satu cara yang efektif untuk mengembangkan profesionalisme guru dalam mengajar. Mengapa demikian, karena dengan adanya pelatihan guru dapat memaksimalkan pembelajaran di kelas.

Dalam menekuni bidangnya, guru selalu bertambah pengalamannya, semakin bertambah masa kerjanya, diharapkan guru semakin banyak pengalaman-pengalamannya. Pengalaman tersebut berkaitan erat dengan peningkatan profesionalisme guru. Guru yang sudah lama mengabdikan di dunia pendidikan harus lebih profesional dibandingkan dengan guru yang baru-baru mengabdikan. Maka, sudah sepatutnya guru harus mengikuti setiap pelatihan-pelatihan yang diadakan oleh instansi.

Pelatihan sebagai serangkaian kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan peningkatan sikap seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dalam mencapai tujuan sekolah secara efektif dan efisien. Dengan demikian, dengan adanya pelatihan dan pengembangan maka diharapkan dapat meningkatkan kompetensi yang dimiliki oleh guru sehingga dapat dengan mudah mengimplementasikan kemampuan yang dimiliki pada proses pembelajaran.

Para guru dituntut untuk kreatif dan inovatif agar pengetahuan dan skill peserta didik bisa berkembang secara optimal saat berada di bangku madrasah. Guru harus memiliki kompetensi sebagaimana yang terdapat di dalam undang-undang. Untuk itu, dengan diikutkannya guru dalam berbagai pelatihan, misalnya seminar, diklat, bimtek maka akan bisa dikatakan bahwa dengan mengikutkan guru

ke dalam kegiatan maka dapat dijadikan sesuatu yang menunjang keefektifan dalam meningkatkan kompetensi guru.

Pelatihan dengan peningkatan kompetensi guru membawa dampak positif bagi guru, ini dikarenakan setelah mengikuti pelatihan maka guru diminta untuk menerapkan ilmu yang didapatkan dalam proses pembelajaran. Keefektifitas program pengembangan kompetensi guru menjadi hal yang bisa dilihat bagaimana perkembangannya. Sehingga apabila dengan melibatkan guru dalam kegiatan yang menunjang kompetensinya bisa membuat kompetensi guru dapat meningkat maka dapat dikatakan bahwa program pengembangan kompetensi guru telah efektif.

Selain dari program mengikuti pelatihan, salah satu yang dapat menunjang peningkatan kompetensi profesional guru adalah dengan pendidikan. Pendidikan dalam hal ini adalah pihak madrasah memberikan dukungan bagi para guru jika ada guru yang ingin melanjutkan pendidikan ataupun ingin melanjutkan pendidikan di pendidikan profesi guru atau PPG. Hal ini terbukti dengan sudah ada beberapa guru di madrasah yang dilakukan lokasi penelitian sudah ada yang bersertifikasi dan dapat dikatakan bahwa guru tersebut sudah profesional.

Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas atau kompetensi seseorang. Begitupun dengan guru, pendidikan dan pelatihan sangat diperlukan guru dalam peningkatan profesional maupun kinerja. Pelatihan yang baik adalah pelatihan yang dilakukan berdasarkan kebutuhan sekolah maupun individu, untuk itu diperlukan analisis terlebih dahulu. Analisis diperlukan untuk melihat kebutuhan guru dan pelatihan yang cocok karena setiap guru memiliki kemampuan maupun pengalaman yang berbeda.

Pendidikan dan pelatihan bukan hanya tanggungjawab pihak sekolah maupun dinas pendidikan namun juga penyelenggara pelatihan memiliki tanggungjawab yang sama. Karena salah satu kunci keberhasilan guru mengikuti pendidikan dan pelatihan karena adanya penyelenggara pendidikan pelatihan yang melaksanakan tugas dengan baik. Maka dari itu penyelenggara pendidikan dan pelatihan perlu merancanganya dengan sebaik mungkin.

MI At-Taqwa dan MI Ziyadatun Nikmah memiliki program yang sama dalam meningkatkan kompetensi guru yaitu dengan melalui program pelatihan guru diharapkan mereka dapat bekerja dengan lebih produktif dan mengalami peningkatan kualitas kerja sesuai dengan apa yang diungkapkan oleh Fajar *Tri dalam tulisannya "Manfaat Program dari Pelatihan Guru"*.

3. Partisipasi Guru Dalam Proses Manajemen Mutu Madrasah

Manajemen mutu madrasah adalah perbaikan yang dilakukan secara terus menerus atau berkesinambungan yang dilakukan sekolah dalam rangka mencapai sekolah yang bermutu. Manajemen mutu di madrasah juga merupakan kemampuan madrasah dalam mendayagunakan sumber daya pendidikan baik sumber daya manusia maupun nonmanusia untuk meningkatkan kemampuan input, proses dan output pendidikan guna memenuhi persyaratan yang dituntut oleh pengguna jasa pendidikan.

Partisipasi guru dan proses manajemen mutu madrasah sangat penting. Ini dikarenakan guru menjadi salah satu faktor yang sangat berperan di lingkungan sekolah. Penilaian kompetensi guru secara objektif sangat penting untuk

memastikan bahwa guru memenuhi standar mutu yang ditetapkan. Hal ini dapat memberikan umpan balik yang berguna dalam mengembangkan kompetensi guru.

Peran atau partisipasi guru sangat penting dalam meningkatkan mutu pendidikan madrasah. Guru harus memiliki kompetensi yang memadai, dapat bekerja sama dengan kepala madrasah dan pemerintah untuk menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif dan terus mengembangkan diri agar mampu menghadapi tantangan perkembangan zaman.

Peningkatan mutu pendidikan di sekolah sangat tergantung pada tingkat profesionalisme guru. Oleh karena itu peran guru sangat penting dalam peningkatan mutu madrasah, semakin tinggi kompetensi profesional yang dimiliki guru, maka akan semakin berimbas kepada tingginya mutu pendidikan di madrasah. Sangat penting seorang guru yang profesional, untuk itu diharapkan agar guru tidak hanya terfokus pada profesinya, tetapi guru juga harus melaksanakan tugas lain dengan terus melakukan perbaikan kualitas pelayanan .

Manajemen peningkatan mutu berbasis madrasah merupakan model manajemen yang memberikan otonomi lebih besar kepada madrasah, memberikan fleksibilitas/keluwes-an-keluwes-an kepada madrasah, dan mendorong partisipasi secara langsung warga madrasah (guru, siswa, kepala madrasah, karyawan) dan masyarakat (orang tua siswa, tokoh masyarakat, ilmuwan, pengusaha, dsb.) untuk meningkatkan mutu madrasah berdasarkan kebijakan pendidikan nasional serta peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Partisipasi/pelibatan warga madrasah dan masyarakat secara langsung dalam penyelenggaraan madrasah, maka rasa memiliki mereka terhadap madrasah

dapat ditingkatkan. Peningkatan rasa memiliki ini akan menyebabkan peningkatan rasa tanggung jawab, dan peningkatan rasa tanggung jawab akan meningkatkan dedikasi warga madrasah dan masyarakat terhadap madrasah. Inilah esensi partisipasi warga madrasah dan masyarakat dalam pendidikan. Baik peningkatan otonomi madrasah, fleksibilitas pengelolaan sumberdaya madrasah maupun partisipasi warga madrasah dan masyarakat dalam penyelenggaraan madrasah tersebut kesemuanya ditujukan untuk meningkatkan mutu madrasah berdasarkan kebijakan pendidikan nasional dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Proses kegiatan manajemen dalam dunia pendidikan merupakan suatu sistem yang terdiri dari sub-sub system yang saling berkaitan satu dengan lain. Upaya pencapaian tujuan pendidikan harus direncanakan dengan memperhitungkan sumber daya, situasi dan kondisi yang ada dalam rangka menncapai tujuan yang efektif. semua sumber daya yang terkait dan pelaksanaan kegiatan tersebut perlu dikoordinasikan secara terpadu agar tercapai suatu kerjasama yang harmonis dalam mencapai tujuan.

Manajemen peningkatan mutu adalah gambaran dan karakteristik menyeluruh dari upaya dan proses organisasi untuk menciptakan jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan. Untuk itu manajemen mutu madrasah meniscayakan semua layanan madrasah agar memfokuskan diri terhadap peningkatan mutu.

Manajemen mutu dalam pendidikan merupakan sesuatu yang sangat penting, ini dikarenakan dengan adanya manajemen mutu maka akan dapat meningkatkan kualitas pendidikan. Namun tidak dapat dihindari bahwa dalam

pelaksanaan manajemen mutu terdapat kendala yang ditemui atau dihadapi, salah satu yang menjadi hambatan dalam manajemen mutu madrasah adalah sumber daya manusia. Ini dikarenakan masih terdapat kekurangan dari sumber daya manusia, sumber daya manusia yang dimaksud di sini adalah guru.

Mengatasi hambatan tersebut, salah satu yang dapat dilakukan adalah dengan menggerakkan guru mempunyai semangat dan gairah kerja yang tinggi dalam manajemen mutu madrasah untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki oleh guru. Oleh karena itu, maka kepala madrasah dapat melakukan berbagai cara untuk mengatasi hambatan tersebut yaitu 1) memperlakukan para guru dengan sebaik-baiknya, 2) mendorong pertumbuhan dan pengembangan bakat dan kemampuan para guru tanpa menekan, 3) menanamkan semangat para pegawai agar mau untuk terus meningkatkan bakat dan kemampuannya, 4) selalu bersikap adil dan bijaksana kepada setiap guru, 5) membangun komunikasi yang baik dengan para guru dan mendengarkan segala aspirasi dari guru.

Kepala madrasah, memiliki peran kuat dalam mengkoordinasikan, menggerakkan dan menyalurkan semua sumber daya pendidikan yang tersedia di madrasah. Kepemimpinan kepala madrasah merupakan salah-satu faktor yang dapat mendorong madrasah untuk dapat mewujudkan manajemen mutu madrasah yang efektif melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan berharap. Oleh karenanya, kepala madrasah sudah sepatutnya memiliki kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang memadai agar mampu menjalankan manajemen mutu madrasah.

Pengelolaan lembaga pendidikan madrasah harus didorong dengan upaya peningkatan kesadaran bagi pihak-pihak yang terlibat di dalamnya. Kompetensi guru, sarana yang memadai, serta kegiatan yang ada harus dijadikan prioritas. Ini dimaksudkan agar manajemen mutu madrasah dapat berjalan dengan baik apabila pihak-pihak yang terkait dapat bekerjasama dengan baik. Proses penyelenggaraan manajemen mutu madrasah yang dilaksanakan juga harus mendapat perhatian penuh dari pemerintah, keterlibatan guru, masyarakat, dan siswa.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diuraikan dalam pembahasan pada bab sebelumnya, maka penulis dapat menarik kesimpulan tentang "Manajemen mutu madrasah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru" sebagai berikut:

1. Implementasi manajemen mutu madrasah berdampak pada peningkatan kompetensi guru MIS at-Taqwa dan MIS Ziyadatun Nikmah dilakukan oleh pihak madrasah dengan 1) perencanaan, 2) implementasi dan 3) kontrol/evaluasi mengenai program yang telah dilaksanakan.
2. Jenis program pengembangan kompetensi profesional guru yang terintegrasi dalam manajemen mutu MIS at-Taqwa dan MIS Ziyadatun Nikmah, yakni para guru yang telah mengikuti pendidikan, pelatihan, berpengaruh positif bagi guru sesuai dengan ketetapan pihak madrasah untuk mengimplementasikan ilmu dalam proses pembelajaran.
3. Partisipasi guru dalam proses manajemen mutu madrasah sangat penting dalam meningkatkan mutu pendidikan madrasah. Para guru bekerjasama dengan kepala madrasah dan pemerintah untuk menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif, para guru juga harus proaktif untuk terus mengembangkan diri agar dapat berpartisipasi dalam peningkatan manajemen mutu madrasah. Manajemen mutu dalam pendidikan merupakan sesuatu yang sangat penting, ini dikarenakan dengan adanya manajemen mutu maka akan dapat meningkatkan kualitas pendidikan.

B. Implikasi Penelitian

1. Bagi Madrasah

Peningkatan kompetensi guru melalui manajemen mutu madrasah menjadi prioritas setiap madrasah, sehingga implementasi manajemen mutu madrasah sangat penting untuk diperhatikan.

2. Bagi Guru

Partisipasi dan peran guru sangat diperlukan dalam pelaksanaan manajemen mutu madrasah. Guru juga harus selalu memiliki motivasi untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki dengan konsisten dalam mengikuti kegiatan pelatihan yang diadakan di Madrasah.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah Sani Ridwan , dkk. 2015. Penjaminan Mutu Sekolah. Jakarta: Bumi Aksara.
- Agus Purwanto, Erwan. 2012. Implementasi Kebijakan Publik. Jogjakarta: Gaya Media. Amir Hamzah, Metode Penelitian Studi Kasus (Single Case, Instrumental Case, Multicase & Multisite), (Batu: Literasi Nusantara, 2020)
- B. Suryosubroto. 2012. Hubungan Sekolah dengan Masyarakat (School Public Relation). Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Danim Sudarwan. 2008. Visi Baru Manajemen Sekolah; dari Unit Birokrasi ke Lembaga Akademik. Jakarta: Bumi Aksara.
- Deden Makbuloh. 2016. Pendidikan Islam dan Sistem Penjaminan Mutu. Jakarta: Rajawali Pers.
- Dedi Mulyasana, Pendidikan Bermutu dan Berdaya Saing, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012)
- E. Mulyasa. 2012. Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah. Jakarta: Bumi Aksara.
- E. Mulyasa, Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru, (PT. Remaja Rosda Karya: Bandung, 2008),
- Farida Sarimaya, Sertifikasi Guru , (Bandung: YRAMA WIDYA, 2008)
- Engkoswara dkk. 2005. Administrasi Pendidikan. Bandung:Alfabeta.
- Hamzah, Amir. 2020. Metode Penelitian Studi Kasus (Single Case, Instrumental Case, Multicase & Multisite). Batu: Literasi Nusantara.
- Jamil Suprihatiningrum, Guru Profesional: Pedoman..., h. 100
- Lena Purnamaria, Lena. 2014. “Pengaruh Penerapan Manajemen Mutu Terpadu dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Sekolah: Studi Deskriptif Analitik di Madrasah Aliyah se-Kota Tasikmalaya, Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pascasarjana Administrasi Pendidikan 2
- Luluk Atirotu Zahroh, Peningkatan Profesionalisme Guru Raudhatul Athfal, (Tulungagung: Jurnal Ta’alum Vol. 2, No. 1, 2014)
- Lexy J. Moleong, Metodologi Penelitian Kualitatif, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), h. 186
- Mulyasana Dedi. 2012. Pendidikan Bermutu dan Berdaya Saing. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nawawi Hadari. 1995. Administrasi Pendidikan. Jakarta: Gunung Agung.

- Nasution, Metode Research: Penelitian Ilmiah, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003)
- Ngalim Purwanto, Prinsip-Prinsip dan Teknik Evaluasi Pengerjaan, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006)
- Purnamaria, Lena. “Pengaruh Penerapan Manajemen Mutu Terpadu dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Sekolah: Studi Deskriptif Analitik di Madrasah Aliyah se-Kota Tasikmalaya, Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pascasarjana Administrasi Pendidikan 2 Sagala, Syaiful. Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kpendidikan. Bandung: Alfabet.
- Siahan Amiruddin dan Wahyuli Lius Zen. 2012. Manajemen Perubahan. Bandung: Citapustaka Media Printis.
- Syaodih Sukmadinata, Nana. Dkk. 2008. Pengendalian Mutu Pendidikan Sekolah Menengah. Bandung: Refika Aditama.
- Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional. 2005. Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta: Balai Pustaka.
- Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional. 2005. Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta: Balai Pustaka
- Toni Bush & Mariane Coleman, Leadership and Strategic Management in Education,(London: Paul Chapman Publishing Ltd) h. 64-65
- Umiarso dan Imam Ghozali. 2011. Manajemen Mutu Sekolah di Era Otonomi Pendidikan. Yogyakarta: Ircissod.
- Uhar Suharsaputra, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Tindakan, (Bandung: Refika Aditama, 2012), h. 209
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005, Tentang Guru dan Dosen (Jakarta: PT Novindo Pustaka Mandiri, 2005).
- Zulkarnain Dali, Manajemen Mutu Madrasah, (Cet. I; Yogyakarta Pustaka, November 2017 Pelajar)
- Alfian Trikuntoro “Manajemen Mutu Pendidikan Islam” JURNAL KEPENDIDIKAN, VOL . 7
- <https://Ejournal.Uinsaizu.Ac.Id/Index.Php/Jurnalkependidikan/Article/View/2928/1709>. Teguh Sriwidadi, “Manajemen Mutu Terpadu”
<https://Journal.Binus.Ac.Id/Index.Php/Winners/Article/View/3817/3073> (di akses 10 Mei 2024)
- Zulkarnain Dali, 2017. Manajemen Mutu Madrasah. Cet. I; Yogyakarta Pustaka.
Made Darsana, dkk. 2021. Manajemen Mutu, (Cet.I; Mafy Media Literasi Indonesia Sumatera Barat.

Abdul Hadi, “Konsepsi Manajemen Mutu dalam Pendidikan universitas Nurul Jadid Paiton”

<https://jurnal.stitnualhikmah.ac.id/index.php/modeling/article/view/295/297> (di akses 10 Mei 2024)

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005, Tentang Guru dan Dosen Jakarta: PT Novindo Pustaka Mandiri.

Rina Febriana. 2019. “Kompetensi Guru”. Cet. I; Bumi Aksara.

Imam Suraji, Forum Tarbiyah Urgensi Kompetensi Guru
[Http://103.142.62.205/index.php/forumtarbiyah/article/view/382](http://103.142.62.205/index.php/forumtarbiyah/article/view/382) (di akses 10 Mei 2024)

Luluk Atirotu Zahroh, PENINGKATAN PROFESIONALISME GURU RAUDHATUL ATHFAL, (Tulungagung: Jurnal Ta’alum Vol. 2, No. 1, 2014)

Yuswardi (Mukadimah: Jurnal Pendidikan, Sejarah, Dan Ilmu-Ilmu Sosial, 5(2), 2021).
<https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/mkd/article/download/4428/4896>

Tanzhim Jurnal Penelitian Manajemen pendidikan, vol.10 No.2 tahun 2016 Issn:2548-3978116

Manafmanaf, Hubungan Pemberdayaan Guru Terhadap Profesionalisme Guru Dan Mutu Pendidikan

<https://jurnal.uinbanten.ac.id/index.php/tanzhim/article/view/47/48> (di akses 10 Mei 2024)

Alfian Trikuntoro “Manajemen Mutu Pendidikan Islam” JURNAL KEPENDIDIKAN, VOL . 7

<https://ejournal.uinsaizu.ac.id/index.php/jurnalkependidikan/article/view/2928/1709> (di akses 10 Mei 2024).



YAYASAN BINA UMAT
MADRASAH IBTIDAIYAH (MI) AT-TAQWA
JL. MANGUNI RAYA MESJID AT-TAQWA
KEL. PERKAMIL KEC. PAAL DUA KOTA MANADO
Email: mi_attaqwa@gmail.com Kode Pos: 95128 – Manado

SURAT KETERANGAN

No.546/MI.At/43/23.24/V/2024

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Wiwin Winangsih. S.Pd.I
NIP :
Jabatan : Kepala Madrasah

Menerangkan dengna benar bahwa saudara:

Nama : Hasmi B
NIM : 22224013
Semester : 4 (Empat)
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Fakultas : Pascasarjana

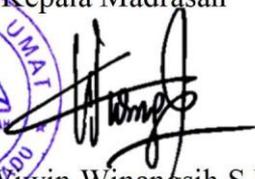
Telah diberikan izin untuk melakukan penelitian di MI At-Taqwa Manado, dari bulan Maret 2024 s.d Mei 2024.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Manado, 07 Mei 2024

Kepala Madrasah




Wiwin Winangsih S.P

Pertanyaan Wawancara

Rumusan masalah 1:

1. Bagaimana madrasah memastikan bahwa setiap guru terlibat dalam kegiatan pembinaan atau pelatihan yang mendukung peningkatan mutu kompetensinya?
2. Apa langkah konkret yang dilakukan madrasah untuk mendorong penerapan praktik pengajaran baru yang diperoleh oleh guru melalui pelatihan?
3. Bagaimana proses evaluasi kinerja guru dilakukan di madrasah ini? Apa saja kriteria yang digunakan?
4. Bagaimana guru-guru di madrasah ini memanfaatkan sumber daya yang tersedia, seperti buku teks, teknologi, atau pelatihan tambahan, untuk meningkatkan kompetensi mereka?

Rumusan masalah 2:

1. Bagaimana proses seleksi dan rekrutmen guru untuk mengikuti program pengembangan kompetensi yang terintegrasi dalam manajemen mutu madrasah?
2. Dapatkah Anda memberikan contoh konkret bagaimana guru-guru telah menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang mereka peroleh dari program dalam kegiatan pembelajaran di kelas?
3. Bagaimana madrasah memastikan bahwa program pengembangan kompetensi guru ini sesuai dengan kebutuhan dan tantangan spesifik yang dihadapi oleh guru dan siswa di madrasah ini?
4. Bagaimana peran manajemen madrasah dalam mendukung dan memfasilitasi pelaksanaan program ini secara efektif?

Rumusan masalah 3:

1. Bagaimana madrasah memastikan bahwa guru-guru terlibat secara aktif dalam proses manajemen mutu, seperti pengembangan kebijakan atau evaluasi kinerja?
2. Bagaimana peran partisipasi guru dalam menyumbangkan ide dan masukan untuk perbaikan berkelanjutan dalam manajemen mutu madrasah?
3. Bagaimana manajemen madrasah mendukung dan mendorong partisipasi guru dalam proses manajemen mutu madrasah?

Rumusan masalah 4:

1. Bagaimana Anda menilai tingkat keterlibatan guru-guru dalam pelaksanaan inisiatif manajemen mutu madrasah?
2. Apakah ada hambatan atau tantangan tertentu yang dihadapi oleh guru dalam berpartisipasi dalam proses manajemen mutu? Bagaimana cara mengatasinya?

Matriks Jawaban Wawancara

Rumusan Masalah	Pertanyaan	Jawaban
1	a. Bagaimana madrasah memastikan bahwa setiap guru terlibat dalam kegiatan pembinaan atau pelatihan yang mendukung peningkatan mutu kompetensinya?	<p>1) Ibu Relita Daju, S.Pd : "Manajemen mutu madrasah yang dilakukan pertama adalah dengan perencanaan, proses perencanaan dilakukan dengan proses pengambilan keputusan mengenai strategi yang akan dilakukan untuk madrasah ke depannya. Kemudian setelah menyiapkan rencana selanjutnya adalah menerapkan rencana yang telah dibuat. Untuk tahap terakhir yaitu evaluasi mengenai implementasi perencanaan apakah telah berjalan dengan baik atau masih perlu adanya perbaikan"</p> <p>2) Ibu Partinah Nanik, S.Sos: " Perencanaan manajemen mutu dilakukan bersama ketika kami rapat kerja. Kami bersama-sama memberikan masukan atau gagasan mengenai persiapan kedepannya seperti apa hasil yang kami inginkan."</p> <p>3) Ibu Susanawiyah S.Pd: Proses manajemen mutu madrasah yang dilaksanakan adalah dengan membuat persiapan untuk tindakan selanjutnya di madrasah. Seperti menentukan program kerja, kegiatan madrasah, hasil yang akan diperoleh "</p> <p>4) Guru MI Ziyadatun Nikmah: Pertama-tama, kami memikirkan perencanaan mengenai masa depan madrasah. Kami ingin memikirkan mengenai program madrasah baik program jangka panjang dan program jangka pendek. Setelah itu dilakukan implementasi mengenai perencanaan yang kami pikirkan. Hasil dari implementasi tersebut akan dilihat apakah berjalan dengan baik dan efektif melalui kegiatan evaluasi</p>

	<p>b. Apa langkah konkret yang dilakukan madrasah untuk mendorong penerapan praktik pengajaran baru yang diperoleh oleh guru melalui pelatihan?</p>	<p>1) Ibu Relita Daju, S.Pd : langkah yang dilakukan untuk mendorong praktik pengajaran baru itu sebelum memulai pembelajaran saya menetapkan tujuan dan target kinerja yang jelas"</p> <p>2) Ibu Partinah Nanik, S.Sos : Selain menetapkan tujuan dan target kinerja, kami juga selalu melakukan evaluasi mengenai kinerja yang telah kami lakukan"</p> <p>3) Ibu Susanawiyah, S.Pd : langkah yang kami lakukan setelah pelatihan yaitu implementasi ilmu yang telah di dalam kelas kemudian setelah itu saya melakukan evaluasi untuk mengetahui apa yang belum tercapai dan apa yang harus diperbaiki.</p> <p>4) Ibu MI Ziyadatun: setelah kami mengikuti pelatihan, kami mengimplementasikan ilmu yang kami dapatkan di dalam pembelajaran.</p>
	<p>c. Bagaimana proses evaluasi kinerja guru dilakukan di madrasah ini? Apa saja kriteria yang digunakan?</p>	<p>1) Ibu Relita Daju, S.Pd : langkah evaluasi yang dilakukan dengan melihat tujuan awal yang ingin dicapai apakah sudah tercapai atau belum.</p> <p>2) Ibu Partinah Nanik, S.Sos : evaluasi mengenai kinerja guru yaitu membantu saya memahami apa yang telah berhasil dan apa yang perlu diperbaiki.</p> <p>3) Ibu Susanawiyah, S.Pd : setelah melihat proses yang dilakukan dan melihat apa yang belum dicapai dan harus diperbaiki, saya juga melakukan diskusi kepada teman sejawat dan berbagi pengalaman praktik agar membantu saya terus berkembang.</p> <p>4) Ibu guru MI Ziyadatun Nikmah: untuk evaluasi kinerja kami melakukan refleksi ketika rapat apa saja yang kurang dan menjadi kendala.</p>
	<p>d. Bagaimana guru-guru di madrasah ini memanfaatkan sumber daya yang</p>	<p>1) Ibu Relita Daju, S.Pd : Pemanfaatan sumber daya yang tersedia sangat membantu kami dalam melaksanakan tugas kami.</p>

	tersedia, seperti buku teks, teknologi, atau pelatihan tambahan, untuk meningkatkan kompetensi mereka?	<p>2) Ibu Partinah Nanik, S.Sos : kami sangat memanfaatkan fasilitas-fasilitas yang ada seperti buku yang digunakan guru dan peserta didik dalam proses pembelajaran.</p> <p>3) Ibu Susanawiyah, S.Pd : sumber daya yang tersedia di madrasah, kami gunakan dengan sangat baik. Ini dikarenakan sumber daya seperti buku menjadi penunjang kami dalam melaksanakan pembelajaran.</p> <p>4)</p>
2	a. Bagaimana proses seleksi dan rekrutmen guru untuk mengikuti program pengembangan kompetensi yang terintegrasi dalam manajemen mutu madrasah?	<p>1) Ibu Relita Daju, S.Pd : dalam mengikuti pelatihan tidak ada seleksi, kepala madrasah memfasilitasi kami semua untuk siapapun yang mau dan tidak berhalangan untuk mengikuti pelatihan yang ada.</p> <p>2) Ibu Partinah Nanik, S.Sos : proses mengikuti pelatihan itu tidak ada seleksi. Kembali lagi kita lihat apa ada kriteria yang cocok untuk mengikuti pelatihan. Apakah dari kemenag atau penyelenggara meminta guru kelas misalnya jadi semua guru kelas diharuskan ikut, ataupun dari penyelenggara meminta guru mapel yang ikut nah jadi diharuskan guru mapel yang ikut.</p> <p>3) Ibu Susanawiyah, S.Pd : kita lihat apa yang menjadi syarat dari pihak penyelenggara pelatihan. Jika memenuhi syarat maka kami diharuskan untuk mengikuti.</p> <p>4) Guru MI Ziyadatun: tidak ada proses seleksi dalam pengikutan pelatihan. Kami semua guru diharuskan unntuk mengikuti setiap pelatihan.</p>

	<p>c. Bagaimana madrasah memastikan bahwa program pengembangan kompetensi guru ini sesuai dengan kebutuhan dan tantangan spesifik yang dihadapi oleh guru dan siswa di madrasah ini?</p>	<p>1) Ibu Relita Daju, S.Pd : program pengembangan kompetensi guru sudah sesuai dengan kebutuhan kami, mengapa contoh saat ini adalah kurikulum merdeka, kami mengikuti pelatihan yang membahas tentang kurikulum merdeka.</p> <p>2) Ibu Partinah Nanik, S.Sos : untuk sesuai kebutuhan yah sudah sesuai. Sebelum mengiktui pelatihan kami melihat dulu apakah itu memang sesuai dengan apa yang kami butuhkan atau tidak.</p> <p>3) Ibu Susanawiyah, S.Pd: untuk kurikulum yang digunakan adalah kurikulum merdeka, oleh karena itu kami pun juga harus mengikuti pelatihan atau seminar yang membahas kurikulum merdeka.</p> <p>4) Setiap pelatihan yang diikuti oleh guru, kepala madrasah untuk mendisemasi atau menyebarkan ide atau gagasan dari kegiatan yang telah diikuti, kemudian setelah didisemaskan kepada setiap guru, meminta kepada setiap guru ketika penerapan pengajaran itu bisa dilaksanakan di kelas dan meminta untuk langsung dieksekusi penerapan pembelajaran tersebut</p>
3	<p>a. Bagaimana madrasah memastikan bahwa guru-guru terlibat secara aktif dalam proses manajemen mutu, seperti pengembangan kebijakan atau evaluasi kinerja?</p>	<p>1) Ibu Relita, S.Pd : kami selalu dilibatkan setiap kepala madrasah ingin membuat kebijakan.</p> <p>2) Ibu Partinah S.Sos: Partisipasi sebagai salah satu dasar dalam penyelenggaraan pendidikan. Dengan adanya partisipasi yang dilakukan baik guru maupun kepala madrasah dapat membangun tanggung jawab bersama terhadap proses dan hasil pendidikan. Kemudian yang menjadi yang paling penting dalam partisipasi dalam manajemen mutu itu salah-satunya adalah guru.</p> <p>3) Guru MI Ziyadatun Nikmah: Sebelum masuk tahun ajaran baru, wakil kepala sekolah bidang kurikulum selalu</p>

		<p>mengajak para guru untuk berdiskusi untuk pengembangan kurikulum yang akan digunakan pada tahun ajaran yang baru. Nah jadi guru itu selalu dimintai pertimbangan dan dimintai ide untuk mengembangkan kurikulum. Kemudian setiap bulan kami selalu mengadakan rapat evaluasi untuk mengetahui apa saja kendala yang dihadapi dan diminta untuk memperbaiki kendala tersebut."</p>
	<p>b. Bagaimana peran partisipasi guru dalam menyumbangkan ide dan masukan untuk perbaikan berkelanjutan dalam manajemen mutu madrasah?</p>	<p>1) Ibu Relita S.Pd : Kepala madrasah dan guru harus berperan aktif dalam meningkatkan mutu pendidikan di madrasah. Kepala madrasah harus mampu melakukan evaluasi dan umpan balik kepada guru dalam mengembangkan kualitas madrasah. Kemudian untuk guru, penilaian kompetensi guru secara obyektif sangatlah penting untuk memastikan guru memenuhi standar mutu yang ditetapkan. Ini diharapkan agar dapat memberikan umpan balik yang berguna dalam mengembangkan kompetensi guru</p> <p>2) Ibu Susanawiyah, S.Pd : partisipasi guru sangat penting dalam menyumbangkan ide dan masukan. Ini dikarena guru juga salah satu yang sangat penting di sekolah. Kamipun selalu ikut berpartisipasi terhadap kebijakan atau aturan yang ada di sekolah.</p> <p>3) Guru MI Ziyadatun : kepala sekolah sangat menghargai masukan-masukan yang kami berikan. Oleh karena itu, kami memang selalu dilibatkan dalam menyuarakan ide-ide terhadap kebijakan-kebijakan.</p>
4	<p>a. Apakah ada hambatan atau tantangan tertentu yang dihadapi oleh guru dalam</p>	<p>1) Ibu Relita, S.Pd: Mengingat manajemen mutu terpadu adalah sesuatu yang baru dalam dunia pendidikan, hal ini tentunya membutuhkan sumber daya manusia dalam pelaksanaan manajemen tersebut, serta akan menjadi hal yang menuntut diadakannya</p>

	<p>berpartisipasi dalam proses manajemen mutu? Bagaimana cara mengatasinya?</p>	<p>komitmen jangka panjang dari berbagai pihak. Kesiapan sumber daya manusia tentu sangat diperlukan dalam menjalankan program-program nantinya</p> <p>2) Ibu Partinah, S.Sos ; Kurangnya sumber daya manusia ditunjukkan dengan belum maksimalnya dengan masing-masing personal dalam menjalankan tugasnya</p> <p>2) Ibu Susanawiyah, S.Pd : kinerja pendidik selama ini kurang optimal. Pendidik melaksanakan tugasnya hanya sebagai kegiatan rutin, tanpa adanya ruang kreativitas. Meskipun demikian, masih banyak pendidik melaksanakan tugas dengan penuh keihklasan dan penuh semangat karena sudah menjadi tanggung jawabnya.</p> <p>3) Guru MI ziyadatun : Kami pasti memiliki tantangan dan hambatan. Karena kamu guru memiliki pendapat yang berbeda. Jadi cara mengatasinya kami mencari jalan keluar yang baik agar proses pelaksanaan mutu dapat berjalan dengan baik</p>
	<p>b. Bagaimana Anda menilai tingkat keterlibatan guru-guru dalam pelaksanaan inisiatif manajemen mutu madrasah?</p>	<p>1) Ibu Relita, S.Pd : Tingkat keterlibatan guru dalam pelaksanaan manajemen mutu sudah baik karena kami selalu dilibatkan.</p> <p>2) Ibu Susanawiyah, S.Pd: sudah bisa dikatakan baik karena kami juga terlibat didalamnya.</p> <p>3) Guru MI Ziyadatun : keterlibatan guru sangat penting melihat guru sebagai salah satu yang memiliki peran penting dalam dunia pendidikan.</p>

Dokumentasi

Wawancara bersama para guru di MI At-Taqwa dan MI Ziyadatun Nikmah Manado



Wawancara bersama para guru di MI At-Taqwa dan MI Ziyadatun Nikmah Manado



Foto lokasi penelitian MI At-Taqwa



Foto data guru dan siswa, Fungsi dan tugas pengelola madrasah dan profil sekolah MI At Taqwa

DATA GURU DAN SISWA									
No	Nama	Jenis Kelamin	Agama	Tempat, Tanggal Lahir	Pendidikan Terakhir	Keahlian	Alamat	Telepon	Alamat Email
1
2
3
4
5
6
7
8
9
10

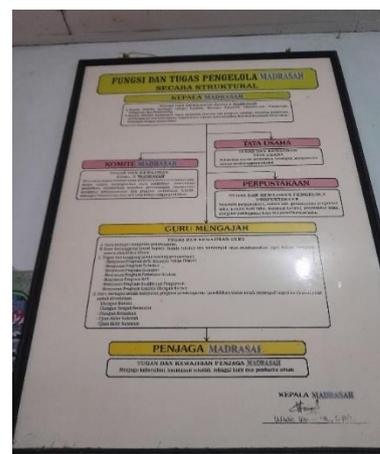
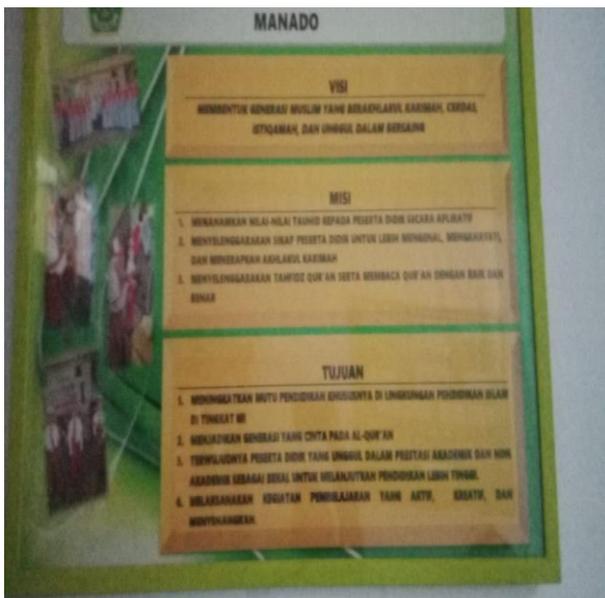


Foto wawancara Guru MI At Taqwa



Foto Visi Misi dan Profil MI Ziadatun Nimah



PROFIL MADRASAH IBTIDAIYAH ZIYADATUN NIKMAH MANADO	
IDENTITAS MADRASAH	
1. NAMA MADRASAH	MI ZIYADATUN NIKMAH
2. NPKN / NISM	69922034 / 112710011
3. ALAMAT	JL. BARU LINGKUNGAN VII
4. KELURAHAN	BANJER
5. KECAMATAN	TIKALA
6. KOTA	MANADO
7. NPWP	71-717-526-9-821.000
8. KEPAJUAN MADRASAH	SWASTA
9. WAKTU BELAJAR	PAGI / SIANG
10. NO. SK PENYERAHAN	KW.23.3/PP.002/154.2/2015
11. TANGGAL	27 AGUSTUS 2015
12. TAHUN BERDIRI	2014
13. SERTIFIKASI	BELUM TERAKREDITASI
14. PENYELENGGARA	YAYASAN ZIYADATUN NIKMAH
15. SK MENDIRIKAN	AHU-04998.50.10.2014
16. LOKASI MADRASAH	MANADO, JULI 20
17. JARAK KE KECAMATAN	± 7,9 KM
18. JARAK KE KOTAMADYA	± 1,2 KM
19. BANGUNAN MADRASAH	MILIK SENDIRI
Kepala Madrasah Drs. NIKMAH KADIR, M.Pd.I	

Foto Penyerahan Hadiah Kompetisi Sains Madrasah Tingkat Kota Manado Dan Perkemahan Pramuka



Foto Persiapan ANBK MI Ziadatun Nikmah Manado



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Hasmi B

Tempat/Tanggal Lahir : Bulukumba, 1 Juni 1985

Jenis Kelamin : Perempuan

Agama : Islam

Alamat : Perumahan Malendeng Residence, Perkamil, Kec. Paal Dua,
Kota Manado

Fakultas : Pascasarjana

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

NIM : 22224013

Alamat Email : hasmibaharuddin05@gmail.com

No. HP : 081242043326

Nama Orang Tua

1. Ayah : Baharuddin
2. Ibu : Samsidar

Riwayat Pendidikan

1. SDN : Lulus Tahun 1998
2. SMPN : Lulus Tahun 2001
3. SMAN : Lulus Tahun 2004