

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN MUTU PENDIDIK
DALAM MENINGKATKAN KINERJA
GURU DI SD AL-AZHAR 3
BANDAR LAMPUNG**

SKRIPSI

Oleh:

Listanti Yugo Nurtami

NPM. 1911030112



**Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1445 H/2023M**

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN MUTU PENDIDIK
DALAM MENINGKATKAN KINERJA
GURU DI SD AL-AZHAR 3
BANDAR LAMPUNG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan Islam
(S.Pd) Dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam

Oleh:

LISTANTI YUGO NURTAMI

NPM: 1911030112

Jurusan: Manajemen Pendidikan Islam

Pembimbing I : Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd

Pembimbing II : Dr. Oki Dermawan, M.Pd

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1444H/2023M**

ABSTRAK

Manajemen mutu pendidik adalah manajemen yang memfokuskan pada peningkatan kualitas pendidik/guru disekolah. Permasalahan dalam penelitian ini sekolah baru Sd Al-Azhar 3 Bandar Lampung ini sudah bagus dan memiliki tim PMPS jadi permasalahan SD Al-Azhar Bandar Lampung sudah memiliki akreditasi yang bagus padahal sekolah baru dan lalu bagaimana proses manajemen mutu pendidik dalam upaya meningkatkan kinerja guru di SD Al-Azhar 3 Bandar Lampung yaitu *Plan, Do, Check dan Act* . Tujuan dari penelitian ini adalah mendeskripsikan manajemen mutu pendidik dalam meningkatkan kinerja guru di SD Al-Azhar 3 Bandar Lampung.

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, menggunakan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara observasi dan dokumentasi. Teknik analisis datanya adalah reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan dan triangulasi . Sumber data dalam penelitian ini diantaranya kepala sekolah, waka kurikulum, ketua PMP dan guru.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa Manajemen mutu pendidik dalam upaya meningkatkan kinerja guru di SD Al-Azhar 3 Bandar Lampung. Perencanaan (*plan*) dimulai dengan membuat target yang tertuang di program kepala sekolah lalumerancang instrumen evaluasi dari pendidik yang mengacu pada standar pendidik. Selanjutnya pelaksanaan (*do*) dilakukan dengan memastikan terlaksananya pengembangan pendidik dengan melakukan pelatihan setiap bulan pelatihan IHT, UKG atau KKG. Pemeriksaan (*Check*) dilakukan dengan memeriksa hasil pelatihan dengan melihat laporan yang diberikan oleh guru dan perbandingan dengan melakukan monitoring oleh tim PMP. Penindakan (*act*) dilakukan dengan memberikan solusi jika hasil pelatihan kurang mampu mengembangkan kinerja guru dengan di bina dan di tes oleh pihak yayasan dan di bantu oleh tutor sebaya dalam pelatihan KKG.

Kata Kunci: Manajemen mutu, Kinerja Guru

ABSTRAK

Management of educator quality was management that focused on improving the quality of educators/teachers at school. The problem in this study was that the new school Sd Al-Azhar 3 Bandar Lampung was already good and had a PMPS team so the problem of how the educator quality management process in an effort to improve teacher performance at SD Al-Azhar 3 Bandar Lampung was Plan, Do, Check and Act. The purpose of this study was to describe the quality management of educators in an effort to improve teacher performance at SD Al-Azhar 3 Bandar Lampung.

This type of research used a descriptive qualitative approach, using data collection techniques in this study was observation interviews and documentation. The data analysis technique was data reduction, data assessment and conclusion drawing. Sources of data in this study include the principal, deputy head of curriculum, head of PMP and teachers.

Based on the results of the study, it shows that the quality management of educators in an effort to improve teacher performance at Al-Azher 3 Elementary School in Bandar Lampung. Planning (plan) begins with making targets contained in the principal's program and then designing evaluation instruments from educators that refer to educator standards. Furthermore, implementing (do) was done by ensuring the implementation of educator development by conducting training every month for IHT, UKG or KKG. Checking was done by checking the results of the training by looking at the reports given by the teachers and comparing them by conducting monitoring by the PMP team. Act was done by providing solutions if the results of the training were not able to develop teacher performance by being coached and tested by the foundation and assisted by peer tutors in KKG training.

Keywords: *Quality Management, Teacher Performance*

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : LISTANTI YUGO NURTAMI

NPM : 1911030112

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Implementasi Manajemen Mutu Pendidik Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru di SD Al-Azhar 3 Bandar Lampung” merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan plagiat ataupun duplikasi dari karya orang lain kecuali dari pada bagian yang telah dirujuk atau yang disebut dengan footnote dan daftar pustaka. Apabila terbukti adala penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab semuanya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat harap dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, 3 Mei 2023

Penulis



LISTANTI YUGO NURTAMI

NPM:1911030112



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

Jl. Letkol. H. Endro Suratmin Sukarame | Bandar Lampung 35131
Telp.(0721) 780887; Email humas@radenintan.ac.id Website: www.radenintan.ac.id

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Implementasi Manajemen Mutu Pendidik
Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD
Al-Azhar 3 Bandar Lampung

Nama Mahasiswa : Listanti Yugo Nurtami

NPM : 1911030112

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam


Fakultas : Tarbiyah Dan Keguruan

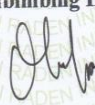
MENYETUJUI

Untuk dimunaqosyahkan dan dipertahankan dalam sidang
munaqosyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam
Negeri Raden Intan Lampung

Pembimbing I


Pembimbing II


Dr. Ahmad Fauza, M.Pd
NIP. 197208182006041006


Dr. Oki Dermawan, M.Pd
NIP. 197610302005011001

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam


Dr. Hj. Yetri, M. Pd
NIP.196512151994032001



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

Jl. Letkol. H. Endro Suratmin Sukarame | Bandar Lampung 35131

Telp.(0721) 780887; Email humas@radenintan.ac.id Website: www.radenintan.ac.id

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul: “ **Implementasi Manajemen Mutu Pendidik Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD Al-Azhar 3 Bandar Lampung** ” Disusun oleh: **Listanti Yugo Nurtami NPM :1911030112** Program studi: **Manajemen Pendidikan Islam**. Telah diujikan dalam sidang Munaqosyah di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung padahari/tanggal: **Jum'at, 16 Juni 2023, Pukul 10:30 -12.00 WIB.**

TIM MUNAQOSYAH

Ketua : **Dr. Riyuzen Praja Tuala, M.Pd.** (.....)

Sekretaris : **Prima Aji Putra, M.Pd.** (.....)

Penguji Utama : **Dr. Hj. Yetri, M. Pd.** (.....)

Penguji Pendamping I : **Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd.** (.....)

Penguji Pendamping II : **Dr. Oki Dermawan, M.Pd.** (.....)

Mengetahui

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

Prof. Dr. Hj. Nisya Diana, M.Pd.

NIP. 19640830198803 2 002

MOTTO

الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ طُوبَىٰ لَهُمْ وَحُسْنُ مَآبٍ ﴿٢٩﴾

“Orang-orang yang beriman dan beramal saleh, bagi mereka kebahagiaan dan tempat kembali yang baik”

(Q.S. Ar-Ra'd : 29)

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirabbil'alamin segala puji syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan lancar. Dalam menyusun skripsi ini penulis tidak dapat bekerja dengan sendirinya melainkan sangat membutuhkan bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, dengan kerendahan hati skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Kepada kedua orang tua saya tercinta dan yang sangat luar biasa, untuk Ayahanda Yugo Pitoyo dan Ibunda Nurlela yang telah melahirkan, membesarkan, merawat dan membimbing penulis hingga saat ini, serta doa yang tiada pernah putus selalu terucap untuk kebaikan dan kebahagiaan penulis, kasih sayang dan cinta yang selalu diberikan kepada anak-anaknya, terimakasih untuk dukungan dan motivasi secara moril dan materil demi mendukung anaknya meraih kesuksesan, jasmu tidak akan tergantikan, semoga kesehatan menyertaimu, aamin ya rabbal alamiin.
2. Teruntuk kakak-kakaku tersayang Joko Sugeng dan Ninin Erlina yang selalu menjadi motivasi secara moril dan meteril penulis untuk menyelesaikan skripsi ini dan yang selalu mendoakan penulis.
3. Teruntuk teman-teman masa kecil ku Ira, Putri, Arum, Ani, Titin dan Nindi yang sudah memberikan

semangat dan membantu dalam hal moril untuk penulis menyelesaikan skripsi dengan baik.

4. Teruntuk teman-teman terkhusus angkatan 19 MPI kelas F dan Dewi, Selvi,Ayu,Desma,Alfina, Putri, Davit,Fakhri,Holid,Adit. Dan orang-orang tidak dapat disebutkan satu persatu terimakasih selalu membantu dan memberikan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini, semoga Allah SWT memberikan jalan kesuksesan untuk kita semua. Aamiin.
5. Almamater tercinta UIN Raden Intan Lampung tempatku menimba ilmu pengetahuan dan memberikan banyak kenangan untuk dikenang.

RIWAYAT HIDUP

Penulis yang bernama Listanti Yugo Nurtami dilahirkan di Tanjung Karang pada tanggal 27 November 2000. Merupakan anak tunggal dari pasangan Bapak Yugo Pitoyo dan Ibu Nurlela.

Masa pendidikan penulis dimulai dari tingkat kanak-kanan di TK Dharma Wanita Kedaloman Kecamatan Gunung Alip Kabupaten Tanggamus Pada Tahun 2006 lulus pada tahun 2007, kemudian melanjutkan di SDN 1 Kedaloman lulus pada tahun 2013, kemudian melanjutkan kejenjang SMP di SMP N 1 Gisting lulus pada tahun 2016, penulis melanjutkan kejenjang SMA di SMA N 1 Talang Padang lulus pada tahun 2019.

Pada tahun yang sama 2019 penulis terdaftar sebagai mahasiswa di UIN Raden Intan Lampung, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan. Prodi Manajemen Pendidikan Islam melalui jalur SPAN-PTKIN. Penulis mengikuti organisasi pada tingal SMP yaitu Organisasi Paduan Suara, kemudian jenjang SMA mengikuti organisasi PMR (Palang Merah Remaja).

Selama kuliah di UIN Raden Intan Lampung penulis melaksanakan kegiatan Kuliah Kerja Nyata dari rumah (KKN-DR) di Gisting Atas Kecamatan Gisting Kabupaten Tanggamus selama 40 hari pada bulan juni-juli 2022. Pada tahun yang sama penulis mengikuti Praktik Pengalaman Lapangan (PPL) di SMP 29 Bandar Lampung dari tanggal 22 Agustus sampai dengan 30 September 2022.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur kehadiat Allah SWT Tuhan semesta alam yang melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat beriringan salam senantiasa selalu bercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW.

Dengan rasa syukur yang mendalam akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Implementasi Manajemen Mutu Pendidik Dalam Meningkatkan terimakasih banyak kepada semua pihak yang terlibat dalam penulisan skripsi ini dengan segala motivasi dan partisipasinya. Secara khusus saya ucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.
2. Dr. Yetri, M.Pd dan Dr. Riyuzen Praja Tuala, M.Pd selaku Ketua Jurusan Menejemen Pendidikan Islam dan Sekretaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.
3. Dr. Ahmad Fuzan, M.Pd dan Dr. Oki Dermawan, M.Pd selaku Pembimbing I dan Pembimbing II yang sudah memberikan bimbingan, arahan dan motivasi kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu Sri Purwanti Nasution, M.Pd selaku Tata Usaha Jurusan Manajemen Pendidikan Islam UIN Raden Intan Lampung yang sudah mendidik dan memberikan pengetahuan kepada penulis.
5. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan serta Staf Jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang sudah memberikan pengetahuan kepada penulis.
6. Bapak kepala Sekolah SD Al-Azhar 3 Bandar Lampung, Wakil Ketua Bidang Kurikulum, Ketua PMPS, Guru dan Tenaga Pendidik yang sudah memberikan izin kepada penulis untuk melaksanakan penelitian.

7. Teman-teman mahasiswa MPI 2019 khususnya kelas F yang sudah memberikan motivasi dan dukungan kepada penulis.
8. Keluarga besar yang selalu memberikan semangat dan dukungannya serta telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu tetapi sudah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masi jauh dari kata sempurna, maka dari itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun. Penulis berhadap semoga dapat memberi manfaat keilmuan yang berarti dalam ilmu dibidang Manajemen Pendidikan Islam. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca pada umumnya. Semoga segala bimbingan dan bantuan serta perhatian yang diberikan mendapatkan balasan dari Allah SWT Aamiin.

Bandar Lampung, April 2023

Penulis

LISTANTI YUGO NURTAMI

1911030112

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK.....	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
SURAT PERSETUJUAN	iv
SURAT PENGESAHAN	v
MOTTO.....	vi
PERSEMBAHAN	vii
RIWAYAT HIDUP.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii

BAB I PENDAHULUAN	1
A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang	4
C. Fokus dan Sub Fokus.....	10
D. Rumusan Masalah	10
E. Tujuan Penelitian	11
F. Mamfaat Penelitian	11
G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan	12
H. Metode Penelitian	16
I. Sistematika Pembahasan	21
BAB II KAJIAN TEORI	23
A. Kinerja Guru.....	23
1. Pengertian Kinerja	24
2. Pengertian Kinerja Guru	22
3. Teori Kinerja.....	27
4. Indikator Kinerja.....	28
5. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru ...	29
6. Langkah Peningkatan Kinerja Guru	32
B. Manajemen Mutu Pendidik.....	33
1. Definisi Manajemen	33
2. Definisi Mutu	35

3. Pengertian Manajemen Mutu Pendidikan.....	37
4. Manajemen Mutu Pendidik	39
5. Siklus PDCA	40
6. Prinsip-prinsip Manajemen Mutu Pendidikan.....	45
BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN	47
A. Gambaran Umum Objek	47
1. Profil Sekolah	47
2. Visi dan Misi Sekolah	47
3. Kondisi dan Potensi Geografis	48
4. Pendidik dan Tenaga Pendidik	48
5. Peserta Didik	50
6. Sarana dan Prasarana Sekolah	50
7. Struktur Organisasi	51
B. Penyajian Fakta dan Data Lapangan	52
BAB IV ANALISIS PENELITIAN	67
A. Analisis Data Penelitian	67
B. Temuan Penelitian	74
BAB V PENUTUP	81
A. Kesimpulan	81
B. Rekomendasi	82
DAFTAR RUJUKAN	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Jumlah guru dan tenaga pendidik

Tabel 2. Jumlah siswa bulan juli 2022

DAFTAR GAMBAR

- Gambar 1. Surat Izin penelitian
- Gambar 2. Surat balasan penelitian
- Gambar 3. Wawancara kepala sekolah
- Gambar 4. Wawancara waka kurikulum
- Gambar 5. Wawancara ketua PMP
- Gambar 6. Wawancara guru
- Gambar 7. Keadaan sarana sekolah
- Gambar 8. Pelaksanaan KKG
- Gambar 9. Pelaksanaan UKG
- Gambar 10. Pelaksanaan IHT
- Gambar 11. Dokumen Pendukung target dan sasaran
- Gambar 12. Dokumen pendukung perencanaan
- Gambar 13. Dokumen pendukung pelaksanaan
- Gambar 14: Rapot kinerja salah satu guru SD Al-Azhar3 Bandar Lampung
- Gambar 15: dokumentasi kkg bentuk berita acara

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat penelitian

Lampiran 2. Dokumen pendukung

Lampiran 3. Dokumen Pendukung

BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Untuk memperjelas judul yang penulis teliti, maka penulis terlebih dahulu akan menegaskan judul yang ada, agar tidak terjadi kekeliruan dan kesalah pahaman dari pembaca. Penelitian ini berjudul: **“Implementasi Manajemen Mutu Pendidik Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SD AL-AZHAR 3 BANDAR LAMPUNG”**. Maka penulis akan memberikan penjelasan judul sebagai berikut:

1. Implementasi

Implementasi mampu diartikan aplikasi atau penerapan. Implementasi artinya proses untuk mewujudkan rumusan kebijakan menjaditindakan kebijakan, dari “politik” ke “administrasi”. menurut pressman dan wildvasky beropini bahwa pengertian impelementasi merupakan sebagai berikut: (1) Implementasi merupakan proses interaksi antara tujuan dan tindakan buat mencapainya; (2) Implementasi memerlukan jaringan pelaksana, birokrasi dan efektif; (tiga) implementasi pada tentukan oleh kemampuan untuk memebuat hubungan dan sebab akibat yg logis antara tindaaka serta tujuan.¹

2. Manajemen Mutu

James, mengemukakan bahwa “ Manajemen is a fundamental human activitvity”.² Menajemen adalah aktivitas manusia yang sangat mendasar. Sedangkan Siagian, mendefinisikan manajmemen sebagai “ kemampuan dan

¹ Muhammad Nurul Fadhil & Rahmiyatul Mawaddah, ‘Implementasi Manajemen Mutu Untuk Meningkatkan Kompetensi Guru Di Sd It Al Hijrah Laut Dendang’, *Journal Education Research and Social Studies*, 2.April 2021 (2021), 44–61.

² James H. Donnelly. JR, “*Fundamentals of Management*,” (Irwin Dorsey: Businness Publications,1981) h.1

keterampilannya untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan orang lain”.³

Manajemen adalah keseluruhan aktivitas yang berkenaan dengan melaksanakan pekerjaan organisasi melalui fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan dengan bantuan sumber daya organisasi (man, money, material, machine, and method) secara efektif dan efisien.⁴

pada konteks pendidikan, pengertian mutu mencakup input, proses dan output pendidikan, input pendidikan ialah segala hal yang harus tersedia karena diharapkan untuk berlangsungnya proses, meliputi sumber daya serta software dan harapan-harapan sebagian pemandu bagi berlangsungnya proses. Kesiapan input sangat diperlukan supaya proses bisa berlangsung menggunakan baik, sehingga kadar mutu input dapat diukur dari tingkat kesiapan input. Proses pendidikan artinya kejadian berubahnya sesuatu sebagai sesuatu yang lain. Proses yang dimaksud merupakan proses pengambilan keputusan, proses pengelolaan kelembagaan, proses pengelolaan acara, proses belajar mengajar, serta proses monitoring serta evaluasi. Proses dikatakan bermutu tinggi jika pengkoordinasian dan penyerasian serta pemanduan input sekolah dilakukan secara serasi serta terpadu sehingga mampu mendorong motivasi dan minat belajar. output pendidikan artinya kinerja sekolah, yaitu prestasi sekolah yang didapatkan dari proses/perilaku sekolah. Kinerja sekolah dapat diukur dari kualitasnya, efektivitasnya, produktivitasnya, efisiensinya inovasinya, kualitas kehidupan kerjanya, serta moral kerjanya.⁵

³ Sondang P. Siagian, “*Filsafat Administrasi*”, (Cet. 20; Jakarta: Haji Masagung, 1989), h.5

⁴ Maulina & Abdul Rahman Sulaeman dkk, “*Pengantar Manajemen*” (Jakarta: Yayasan Kita Menulis) h. 3

⁵ Widiarti dan Suranto, “*Konsep Mutu Dalam Manajemen Pendidikan Vokasi*”(Semarang: Alprin, 2019).h. 4-5

3. Pendidik

Kata pendidik berasal dari didik, artinya memelihara, merawat memberi latihan agar seseorang memiliki ilmu pengetahuan seperti yang diharapkan (tentang sopan santun, akal budi, akhlak, dan sebagainya) selanjutnya dengan menambahkan awalan pe- sehingga menjadi pendidik, artinya orang yang mendidik. Dalam kamus umum Bahasa Indonesia, pendidik artinya orang yang mendidik.⁶

4. Meningkatkan

Menurut Kamus besar Bahasa Indonesia meningkatkan adalah menaikkan (derajat, taraf, dan sebagainya); mempertinggi; memperhebat (produksi dan sebagainya).⁷

5. Kinerja Guru

Secara umum yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil yang berguna yang dicapai oleh setiap individu atau organisasi. Sedangkan dalam pengertian lebih khusus, kinerja adalah hasil, prestasi, atau kontribusi yang berguna dari setiap individu, regu, atau organisasi, tanpa memandang proses-proses yang disukai atau yang diamanahkan. Artinya perbaikan lebih berfokus pada hasil yang dicapai dari pada intervensi yang dapat mengarahkan pencapaian hasil tersebut.

Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran. Untuk mencapai kinerja maksimal, guru harus berusaha mengembangkan seluruh kompetensi yang dimilikinya dan juga memanfaatkan serta ciptakan situasi yang ada dilingkungan sekolah sesuai dengan aturan yang berlaku. Guru memiliki tugas yang

⁶ M. Agus Nuryanto, 'Isu-Isu Kritis Dalam Pendidikan Islam (Perspektif Paedagogik Kritis', *Hermenia Jurnal Kajian Islam Interdisipliner, Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*, vol.9, h.213.

⁷ 'Kamus Besar Bahasa Indonesia'.

beragam, seperti tugas dibidang profesi, bidang kemanusiaan serta bidang kemasyarakatan.⁸

6. SD Al-Azhar 3 Bandar Lampung

SD Al-Azhar 3 Bandar Lampung merupakan salah satu sd yang berada di Bandar Lampung. Sekolah ini beralamat di JL. GUNUNG TANGGAMUS RAYA No. 34, Perumnas Way Halim, Kec. Way Halim, Kota Bandar Lampung Prov. Lampung.

B. Latar Belakang

Di era kini ini perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK) semakin canggih dan terus mengglobal sehingga berdampak pada hampir semua kehidupan umat manusia di muka bumi, dewasa ini. Semakin berkembangnya IPTEK tadi manusia dituntut buat semakin maju pula. lembaga pendidikan sebagai organisasi merupakan salah satu sistem juga yang tidak dapat terhindar dampak asal kemajuan tersebut, dengan demikian maka disetiap forum pendidikan dituntut buat dapat mengantisipasi aneka macam perubahan-perubahan tadi.

Pendidikan berfungsi berbagi kemampuan, dan menghasilkan tabiat serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi siswa agar sebagai insan yang beriman, dan bertakwa pada yang kuasa yg Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis dan bertanggung jawab.⁹

Mengantisipasi fenomena merosotnya mutu pendidikan di Indonesia pada umumnya serta mutu pendidikan tinggi secara khususnya, sangatlah diharapkan pemikiran dan sikap yang dewasa cepat, tepat, serta moderat dalam menyikapi problematika ini, yang dimulai dari setiap individu keluarga maupun teroganisir dalam suatu kelompok, baik itu kelompok independen juga asal pihak pemerintahan, dengan galat satu jalan pertama yakni

⁸ Donni Priansa, "*Kinerja Dan Profesionalisme Guru*" (Bandung: Alfabeta, 2014). h.79

⁹ UU RI No 20 Th. 2003, "*Sistem Pendidikan Nasional*" (Jakarta, Sinar Grafika,2014).h.3

mewujudkan dominasi serta pengelolaan sekolah yang baik serta bermutu, sebab hanya dengan investasi pada pendidikanlah akan membangun serta membina generasi masa depan yang lebih baik.

Hadari Nawari, Manajemen Mutu Terpadu (TQM) merupakan manajemen fungsional menggunakan pendekatan yang secara terus menerus difokuskan di peningkatan kualitas, supaya produknya sesuai dengan baku kualitas dari masyarakat yang dilayani dalam pelaksanaan tugas pelayanan umum (public service) dan pembangunan masyarakat (community development).¹⁰

Mutu suatu layanan tentu menjadi tujuan, karena hal ini mempengaruhi satu organisasi dibandingkan organisasi lain yang pada akhirnya menjadi daya saing bagi organisasi tersebut, begitupun halnya dalam lembaga pendidikan. guna mencapai kepuasan pelanggan suatu lembaga atau organisasi harus mencari pola manajemen yang tepat, salah satu bentuk manajemen yang berhasil dimanfaatkan dalam dunia industri dan bisa diadaptasi dalam dunia pendidikan adalah TQM (Total Quality Management), TQM merupakan suatu pendekatan dalam menjalankan usaha yang mencoba untuk memaksimumkan daya saing organisasi melalui perbaikan terus-menerus atas produk, jasa, tenaga kerja, serta lingkungannya.¹¹

Dalam meningkatkan mutu pendidikan, diperlukan sumber daya manusia yang berkompeten serta bermutu pula untuk mengaktualisasikannya, sumber daya manusia yang dimaksud ini mencakup guru serta tenaga lainnya. namun, sebenarnya yang menjadi ujung tombak pergerakan peningkatan mutu pendidikan artinya guru. sebab guru yang eksklusif berinteraksi dan membina peserta didiknya. Jadi, pihak sekolah dan penentu kebijakan serta otoritas pendidikan seyogyanya bisa memberikan training pada peningkatan kinerja pengajar secara optimal dan berkesinambungan. karena Bila kinerja pengajar kurang optimal,

¹⁰ Umiarso Arbangi, Dakir, "*Manajemen Mutu Pendidikan*" (Jakarta: Kencana, 2016).h.93

¹¹ dan Anastasia Diana Fandy Tjiptono, "*Total Quality Management*" (Yogyakarta: Andi Offset, 2003).h.4

mampu diprediksi mutu serta tujuan pendidikan tidaklah mampu teraktualisasi sesuai dengan yang telah direncanakan.

Selain meningkatkan kinerja guru atau tenaga pendidik, juga harus diketahui apa saja yang menjadi permasalahan dalam kinerja guru, seperti yang telah diungkapkan oleh Sedarmayanti yang telah di kutip lebih lanjut oleh Supardi sebagai berikut:

Kinerja guru sebagai tenaga pendidik merupakan kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran. Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: “(1) sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etikakerja); (2) pendidikan; (3) keterampilan; (4) manajemen kepemimpinan; (5) tingkat penghasilan; (6) gaji dan kesehatan; (7) jaminan sosial; (8) iklim kerja; (9) sarana prasarana; (10) teknologi; (11) kesempatan berprestasi.¹²

Sebagai guru dan seorang tenaga pendidik yang profesional dan memiliki peran penting dalam pembentukan pola pikir dan kepribadian yang komprehensif dan menjadikan insan kamil peserta didik yang didiknya. Seyogyanya guru yang bertugas sebagai tenaga pendidik, bisa menjadi figur penerus para Nabi dan para ulama terdahulu, yang notabenenya menjadi suri tauladan bagi peserta didiknya, serta umat manusia dan generasi peneruspada umumnya hingga akhir zaman. Dalam hal ini juga telah selaras dengan firman Allah swtyang bisa di jadikan acuan dasar.

Profesionalitas seorang guru dapat dilihat dari penguasaannya dalam bidang ilmu yang diajarkannya, kemampuan teknis keguruan, dan komitmen moral yang tinggi terhadap tugasnya.¹³

Dalam Q.S Al-Hasyr 59:18 sebagai berikut:

¹² Supardi, *Kinerja Guru* (Cet. II; Jakarta: : PT Raja Grafindo Persada, 2014),h.19

¹³ Haidar Putra Daulay, "*Pendidikan Islam Dalam Sistem Pendidikan Nasional Di Indonesia, Edisi Revisi*" (Jakarta: Kencana Prenada Media Group).h.93

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ ۖ وَاتَّقُوا
 اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ﴿١٨﴾

Artinya:

*“Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan”*¹⁴

Ayat tersebut mengungkapkan tentang perintah kepada orang-orang yang beriman untuk bertaqwa kepada Allah SWT dan memperhatikan (mempersiapkan dengan baik) apayang akan diperbuatnya buat hari esok. Dalam ilmu manajemen tindakan ini dianggap perencanaan (*planing*). untuk meningkatkan mutu pendidikan maka pemimpin sekolah/ madrasah beserta seluruh stakeholders perlu merumuskan perencanaan pengembangan dan target pencapaian prestasi (mutu) sekolah dalam bentuk rencana strategis sekolah/madrasah.

Para guru di Indonesia idealnya selalu tampil secara profesional dengan tugas utamanya adalah mendidik, membimbing, melatih dan mengembangkan kurikulum (perangkat kurikulum), sebagaimana bunyi prinsip “ing ngarso sung tulodo, ing madya mangun karso, tut wuri handayani” (di depan memberi contoh, di tengah memberi semangat, di belakang memberi dorongan).¹⁵

Padahal yang menjadi harapan bangsa Indonesia di masa mendatang adalah mempunyai generasi muda sebagai penerus yang unggul, bermutu atau berkualitas dan kompetitif dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat dan mengglobal. Lebih lanjut untuk mewujudkan generasi yang bermutu, dibutuhkanlah suri teladan dari para pendidik, yang notabene

¹⁴ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya* (Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2011).h.919

¹⁵ Rusman, "Model-Model Pembelajaran (Mengembangkan Profesionalisme Guru)-Ed.2"- (Cet.6, Jakarta: Rajawali Pers, 2016).h.15

adalah sebagai ujung tombak penyelenggara pendidikan yang bermutu.

Oleh karena itu demi mewujudkan semuanya demi mewujudkan semuanya dan demi terciptanya mutu kualitas pendidikan yang baik maka delapan standar Nasional dengan PP no 32 tahun 2003 yang meliputi standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga pendidik, standar sarana prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan pendidikan dan standar penilaian pendidikan perlu diterapkan dan dilaksanakan secara hati-hati dan berdaya guna bagi mutu pendidikan secara merata.

Program peningkatan kompetensi guru dikemukakan oleh Moh. Uzer Usman sebagai berikut:

- a) Pendidikan dan latihan
 1. In house training (IHT)
 2. Magang
 3. Kemitraan sekolah/madrasah
 4. Belajar jarak jauh
 5. Pelatihan berjenjang dan pelatihan khusus
 6. Kursus singkat di LPTK atau lembaga pendidikan lainnya
 7. Pembinaan internal oleh sekolah/madrasah
 8. Pendidikan lanjut (tugas belajar)
- b) Kegiatan Pendidikan
 - 1) Seminar dan Workshop
 - 2) Penelitian
 - 3) Penulisan bahan ajar
 - 4) Pembuatan media pembelajaran
 - 5) Pembuatan karya teknologi/seni.¹⁶

Hasil pra-penelitian penulis mengenai manajemen mutu di SD Al-Azhar 3 Bandar Lampung. Tentang bagaimana manajemen mutu itu berjalan di SD Al-Azhar 3 Bandar Lampung. Berikut pernyataan dari waka kurikulum.

¹⁶ Moh.Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005).h.20-22

Yayasan Al-Azhar 3 berpatokan dengan visi yang ada dan program manajemen mutu sudah di canangkan, sekolah memberikan motivasi dan memonitoring kegiatan persiapan yang dilakukan guru di SD Al-Azhar 3 ini ada bloger guru yang berguna untuk membantu wali siswa dalam rangka pencapaian target pembelajaran anak-anak. Kami ada tim PMPS salah satu program yang di canangkan yayasan program mutu guru dan mutu lulusan setiap hari ketua PMPS akan memonitoring proses KBM, sarana sudah selalau memperbaharui sesuai kebutuhan, Masjid, Lab komputer setiap anak 1 untuk menunjang pembelajaran, untuk sarana yayasan Al-Azhar lampung memang mengutamakan sarana dan prasarana yang mendukung..¹⁷

Selain mewawancarai waka kurikulum penulis juga mewawancarai salah satu guru tentang manajemen mutu di Sd Al-Azhar 3 Bandar Lampung

Dalam pelaksanaannya guru di sekolah sudah mengembangakn kualitas guru itu dengan belajar, banyak cari sesuatu yang bisa baik untuk anak-anak, mengupgrade diri, di SD Al-Azhar 3 Bandar Lampung sekolah juga memberikan pelatihan untuk mengembangkan kompetensi setiap akhir tahun ITnya dilihat, segi keagamaan, dan kompetensi guru dilihat, proses pembelajaran di kelas sarana dan prasarana sangat mendukung ada TV, Proyektor untuk menunjang metode pembelajaran yang lebih variatif. Dalam mengajar guru di Sd Al-Azhar 3 Bandar Lampung guru menyiapkan RPP disetiap pertemuan ada guru yang buat satu semester atau membuatnya per pertemuan. Jadi semua guru di Sd Al-Azhar 3 Bandar Lampung sebelum mengajar sudah mempersiapkan RPP terlebih dahulu dan setelah pembelajaran berakhir ada evaluasi pembelajaran di akhir jam belajar dengan post test..¹⁸

¹⁷ Upik Zulaiha, S.Pd, Waka Kurikulum Sd Al-Azhar 3 Bandar Lampung, wawancara di laksanakan di ruang waka kurikulum oleh penulis pada 12 Oktober 2022

¹⁸ Eva Marisa Safitri, S.Pd, guru Sd Al-Azhar 3 Bandar Lampung, wawancara dilakukan di ruang kelas oleh penulis pada 12 oktober 2022

Secara umum SD Al-Azhar 3 Bandar Lampung telah melaksanakan Manajemen Mutu untuk meningkatkan kinerja guru. Untuk guru yang suda ter sertifikasi baru satu orang dan guru yang lain sedang dalam proses serfifikasi. Namun yang menarik adalah SD Al-Azhar adalah sekolah yang baru namun pelaksanaan manajemen mutunya sudah bagus dan bahkan memiliki tim PMPS untuk memonitoring mutu sekolah,guru dan memiliki kegiatan untuk mengasah kemampuan guru di sekolah dengan mengadakan UKG,IHT dan KKG. Maka berdasarkan latar belakang di atas penulis tertarik melakukan penelitian dengan mengangkat judul :

**“IMPLEMENTASI MANAJEMEN MUTU PENDIDIK
DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SD
AL-AZHAR 3 BANDAR LAMPUNG”**

C. Fokus Dan Sub Fokus Penelitian

1. Fokus Penelitian

Kegiatan Manajemen Mutu meliputi aktivitas-aktivitas peningkatan mutu dan kinerja guru yang ada di SD Al-Azhar 3 Bandar Lampung. Maka sesuai dengan latar belakang peneliti akan memfokuskan pada manajemen mutu pendidik di SD Al-Azhar 3 Bandar Lampung.

2. Sub Fokus Penelitian

Berdasarkan fokus penelitian diatas, makasub fokus dalam penelitian Implementasi Manajemen Mutu Pendidik dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru di SD Al-Azhar 3 Bandar Lampung.

- a. *Plan* (Perencanaan) Mutu Pendidik
- b. *Do* (Pelaksanaan) Mutu Pendidik
- c. *Check* (Pemeriksaan) Mutu Pendidik
- d. *Act* (Penindakan) Mutu Pendidik

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, yang menjadi pokok permasalahan adalah Implementasi Manajemen Mutu dalam upaya meningkatkan kinerja guru di SD Al-Azhar 3

Bandar Lampung. Agar lebih jelas lagi, akan di rumuskan beberapa bagian pokok masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana perencanaan (*plan*) mutu pendidik dalam meningkatkan kinerja guru di SD Al-Azhar 3 Bandar Lampung?
2. Bagaimana pelaksanaan (*do*) mutu pendidik dalam meningkatkan kinerja guru di SD Al-Azhar 3 Bandar Lampung?
3. Bagaimana pemeriksaan (*check*) mutu pendidik dalam meningkatkan kinerja guru di SD Al-Azhar 3 Bandar Lampung?
4. Bagaimana penindak (*Act*) mutu pendidik dalam meningkatkan kinerja guru di SD Al-Azhar 3 Bandar Lampung?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari Penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana perencanaan implementasi manajemen mutu dalam meningkatkan kinerja guru di SD Al-Azhar 3 Bandar Lampung
2. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan implementasi manajemen mutu dalam meningkatkan kinerja guru di SD Al-Azhar 3 Bandar Lampung
3. Untuk mengetahui bagaimana pemeriksaan implementasi manajemen mutu dalam meningkatkan kinerja guru di SD Al-Azhar 3 Bandar Lampung
4. Untuk mengetahui bagaimana penindakan implementasi manajemen mutu dalam meningkatkan kinerja guru di SD Al-Azhar 3 Bandar Lampung

F. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini di harapkan bermanfaat baik secara teoritis maupun praktis. Dalam melakukan satu penelitian maka diharapkan dapat memberikan manfaat bagi yang melakukan penelitian dan bagi orang-orang yang terlibat dalam penelitian ini. Manfaat dari penelitian ini adalah

1. Manfaat Teoritis

Bagi peneliti, dapat memberi pengetahuan serta pengalaman baru bagi penulis dalam pelaksanaan dan penerapan ilmu pengetahuan, kemudian dapat mengembangkan wawasan akademisi dalam membangun budaya berpikir ilmiah.

- 1) Sebagai bahan acuan bagi penulis sendiri dan para pembaca lain, akan sangat pentingnya peningkatan kinerja guru dalam penyelenggaraan pendidikan dasar yang bermutu.
- 2) Bagi segenap tim pengelola manajemen SD Al-Azhar 3 Bandar Lampung sebagai salah satu bahan rujukan dalam implementasi manajemen mutu terpadu terhadap proses peningkatan kinerja guru.

2. Manfaat Praktis

- 1) Sebagai salah satu syarat mendapatkan gelar sarjana Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- 2) Menambah pengetahuan dan pengalaman bagi penulis, agar dapat mengembangkan ilmu yang telah didapatkan selama perkuliahan di Jurusan Manajemen Pendidikan Islam

G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Adapun penelitian terdahulu yang diketahui data yang relevan yang berhubungan dan terkait dengan judul Implementasi Manajemen Mutu dalam upaya meningkatkan Kinerja Guru adalah sebagai berikut:

1. Hasil temuan dari jurnal *Journal Educational Research and Social Studies* ini yakni untuk meningkatkan kompetensi guru, kepala madrasah selaku pemimpin melakukan kegiatan yang mengarah pada pembinaan guru berkualitas, dengan mengikutsertakan guru dalam setiap kegiatan yang berkaitan dengan kompetensi keguruannya, seperti ikut serta dalam MGMP, pelatihan-pelatihan, studi banding dan kegiatan karya ilmiah, serta memberikan peluang bagi setiap guru yang ingin melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih

tinggi, dan memotivasi guru untuk selalu mengembangkan wawasannya melalui berbagai media yang tersedia seperti perpustakaan dan lain-lain.¹⁹ penelitian ini yaitu sama-sama membahas mengenai upaya untuk meningkatkan kinerja atau kompetensi guru. Perbedaan penelitian terdahulu pada jurnal ini terletak pada fokus penelitiannya dimana penelitian terdahulu membahas Manajemen Mutu unruk meningktkan kompetensi guru di di SD IT Al-Hijrah laut dendang, sedangkan yang peneliti bahas penelitian ini ialah tentang plan, do, check,act manajemen mutu pendidik dalam upaya peningkatan kinerja guru di SD Al-Azhar 3 Bandar Lampung.

2. Hasil temuan jurnal ini adalah Perencanaan yang diterapkan di MAS Al-Washliyah 22 Tembung berdasarkan kepada kebutuhan yang harus dipenuhi dalam mengantisipasi kekurangan dari setiap personil guru, dan juga memanfaatkan segala sumber dana untuk dapat memaksimalkan mutu layanan pendidikan, Upaya-upaya yang dilakukan pihak madrasah dan pimpinan dalam meningkatkan Kinerja Guru/Pendidik yaitu: a. Menegakkan Kedisiplinan terhadap para guru b. Mengadakan Rapat dan Musyawarah secara berkelanjutan c. Memberikan Motivasi yang mendukung kinerja para guru d. Memberikan reward bagi guru yang berprestasi dan memberikan punishment bagi guru yang tidak disiplin, Proses manajemen mutu untuk kinerja guru di MAS Al-Washliyah 22 Tembung berjalan dengan baik, Dalam kedisiplinan guru aturan-aturan telah dibuat oleh pimpinan dengan sedemikian rupa dan melakukan perbaikan secara terus-menerus dan guru juga mematuhi, Faktor-faktor apa yang yang mendukung terhadap manajemen mutu dalam proses pelaksanaan kinerja guru di MAS Al-Washliyah 22 Tembung yaitu motivasi intrinsik yaitu motivasi dari diri guru itu sendiri, karena

¹⁹ M. Nurul Fadhi & Rahmiyatul Mawaddah, “ Implementasi Manajemen Mutu Untuk Meningkatkan Kompetensi Guru Di SD IT AL-Hijrah Laut Dendang”, *Journal Educational Research and Social Studies*, Vol 2.No 2 (2021), hal 44-61. Dkutip tanggal 25 oktober 2022

pihak madrasah hanya merangsang kedisiplinan itu dengan aturan, akan tetapi jika guru itu tidak sama sekali peduli terhadap itu tentunya upaya-upaya tersebut tentunya tidak akan berhasil.²⁰ Persamaan penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan penelitian kualitatif dan usaha pihak sekolah melakukan peningkatan kinerja guru, sedangkan perbedaannya yang peneliti bahas adalah implementasi manajemen mutu pendidik dalam upaya meningkatkan kinerja guru di SD Al-Azhar 3 Bandar Lampung.

3. Hasil temuan jurnal ini adalah Pelaksanaan manajemen mutu terpadu di MTs Ittihadiyah Pekanbaru sudah dilakukan seperti peningkatan layanan, SDM, Lingkungan dan proses pembelajaran, Dalam peningkatan Kinerja guru sudah dilakukan seperti tanggung jawab, motivasi, disiplin, dan inisiatif, Faktor-faktor yang mempengaruhi Manajemen mutu terpadu adalah komitmen manajemen, kepemimpinan manajemen dan berorientasi pada konsumen. Persamaan penelitian ini yaitu sama-sama ingin meningkatkan kinerja guru untuk mutu siswa dan pendidikan lebih baik, perbedaan penelitian terdahulu pada jurnal ini terletak pada fokus penelitian dimana fokus penelitiannya membahas mengenai pelaksanaannya di MTs Ittihadiyah Pekanbaru, sedangkan yang penulis bahas pada penelitian ini adalah perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi manajemen mutu dalam meningkatkan kinerja guru di Sd Al-Azar 3 Bandar Lampung.²¹
4. Hasil temuan jurnal ini adalah Implementasi Manajemen Mutu Terpadu pada SD Muhammadiyah Pendowoharjo Bantul dirasakan sangat bermanfaat guna peningkatan

²⁰ Luc Vinet and Alexei Zhedanov, 'Penerapan Inovasi Berbasis Teknologi Informasi Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran, Implementasi Manajemen Mutu Untuk Meningkatkan Kinerja Guru di MAS Al-Washliyah 22 Tembung: *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2.2(2010), 90–94 dikutip tanggal 3 November 2022

²¹ Nova Pebriansah Mastuti, '(MMT) Terhadap Kinerja Guru di MTs Al-Ittadiyah Rumbai Pekan baru', *Jurnal Al-Afkar*, 1, 2020.h.81 dikutip tanggal 25 oktober 2022

kinerja guru dan karyawan, dalam proses belajar mengajar. Hal ini dapat dilihat dari nilai rapor dan nilai Ujian Nasional (UN) yang diperoleh siswa memenuhi standar kelulusan. Pada tahun ini siswa siswi SD Muhammadiyah Pendowoharjo Bantul berhasil lulus 100%. Siswa lulusan SD Muhammadiyah Pendowoharjo Bantul umumnya diterima dan melanjutkan disekolah-sekolah favorit.²² Persamaan penelitian ini yaitu sama-sama ingin meningkatkan kinerja guru dalam proses belajar mengajar, sedangkan perbedaannya ada di fokus penelitiannya penelitian terdahulu meningkatkan kinerja sekolah sesangakan peneliti lebih memfouskan pada kinerja sekolah saja.

5. Hasil temuan jurnal ini adalah Manajemen mutu kepemimpinan kepala madrasah dalam upaya pengembangan kompetensi guru di MA Al-Iman Bulus Kecamatan Gebang Kabupaten Purworejo cukup baik. Manajemen mutu kepemimpinan kepala madrasah di MA Al-Iman Bulus Kecamatan Gebang Kabupaten Purworejo sudah cukup baik melalui proses perencanaan pengadaan guru yang kompeten secara selektif, pengorganisasian upaya pengembangan kompetensi guru dengan menyusun struktur organisasi yang jelas dalam pembagian tugas guru, serta melakukan koordinasi dalam menjalankan tugas diantaranya guru senior ditunjuk untuk memandu dan mengawasi guru, sedangkan waka kurikulum dan guru senior membantu kepala madrasah dalam melakukan supervisi guru. Kepala madrasah juga memotivasi guru untuk mengembangkan kompetensinya diantaranya dengan mengusahakan agar guru dapat mengikuti seminar, workshop, maupun diklat ditingkat provinsi. Kepala madrasah juga melakukan kontrol terhadap kompetensi guru dengan melakukan supervisi

²² Hafidh Nur Fauz, Djamaluddin Perawironegoro, and Suyadi Suyadi, 'Implementasi Manajemen Mutu Terpadu Sebagai Strategi Efektif Dalam Meningkatkan Kinerja Sekolah', *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 10.2 (2020), 147–53 <<https://doi.org/10.35673/ajmpi.v10i2.994>>.dikutip tanggal 26 oktober 2022

secara berkala, memberikan reward kepada guru berprestasi, serta melakukan pembinaan terhadap guru yang kurang disiplin.²³ Persamaan penelitian ini sama-sama memfokuskan untuk meningkatkan kualitas kinerja guru, sedangkan perbedaannya pada teorinya pada penelitian terdahulu menggunakan manajemen mutu kepada madrasah sedangkan peneliti menggunakan manajemen mutu pendidik.

H. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah upaya menyelidiki dan menelusuri sesuatu masalah dengan menggunakan cara ilmiah secara cermat dan teliti untuk mengumpulkan, mengolah, melakukan analisis data dan mengambil kesimpulan secara sistematis dan objektif guna memecahkan suatu masalah atau hipotesis untuk memperoleh suatu pengetahuan yang berguna bagi kehidupan manusia.²⁴

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Pada penelitian penulis menggunakan jenis penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang menghasilkan dan mengolah data yang sifatnya deskriptif, seperti transkripsi wawancara, catatan lapangan, gambar, foto rekaman video dan lain-lain. Penelitian kualitatif bertujuan untuk mendapatkan pemahaman yang sifatnya umum terhadap kenyataan sosial dari perspektif partisipan. Pemahaman tersebut tidak ditemukan terlebih dahulu tetapi didapat setelah melakukan analisis terhadap kenyataan sosial yang menjadi fokus penelitian. Berdasarkan analisis tersebut kemudian ditarik kesimpulan berupa pemahaman

²³ Hety Viana Purwaningrum, 'Manajemen Mutu Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Upaya Pengembangan Kompetensi Guru', *Media Manajemen Pendidikan*, 3.2 (2020), 242 <<https://doi.org/10.30738/mmp.v3i2.4674>>.

²⁴ Rifa'i Abubakar, *Pengantar Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga, 2021).h.2

umum yang sifatnya abstrak tentang kenyataan-kenyataan.²⁵

Sementara pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif metode deskriptif. Metode deskriptif yaitu penelitian yang menggambarkan data informasi yang berdasarkan dengan kenyataan (fakta) yang diperoleh di lapangan.²⁶ Penelitian deskriptif sendiri merupakan penelitian yang paling dasar. Ditunjukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan fenomena yang ada, baik fenomena yang bersifat ilmiah ataupun rekayasa manusia. Penelitian ini mengkaji bentuk, aktivitas, karakteristik, perubahan, hubungan, kesamaan dan perbedaannya dengan fenomena lain.²⁷ Deskriptif kualitatif dalam penelitian ini digunakan untuk mengembangkan teori yang dibangun melalui data yang diperoleh di lapangan.

Penelitian ini digunakan dengan tujuan untuk mendapat gambaran mendalam bagaimana implementasi manajemen mutu dalam upaya meningkatkan kinerja guru di SD Al-Azhar 3 Bandar Lampung.

2. Sumber Data Penelitian

Sumber data adalah dimana data yang diperoleh, adapun sumber data dalam penelitian ini di dapat melalui kata atau tindakan yang diperoleh peneliti dengan melakukan observasi (pengamatan), wawancara dan dokumnetasi terhadap pihak-pihak terkait yang meliputi Kepala Sekolah, Waka Kurikulum, Ketua PMP dan Guru di SD Al-Azhar 3 Bandar Lampung. Sumber data terbagi menjadi dua yaitu sumber data primer dan sumber data skunder.

²⁵ E. Ktisti Poerwandari, *Pendekatan Kualitatif Dalam Penelitian* (Jakarta: Lembaga Pengembangan dan Pengukuran Psikologi, Fak. Psikologi UI, 1998).

²⁶ Suharsimi Ari Kunto, *Managemen Penelitian*, cet. Ke-2 (Jakarta: PT. Renika Cipta, 1993).h309

²⁷ Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007).h72

a. Data Primer

Data primer adalah data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertanyaan. Data diperoleh melalui observasi, wawancara, dan terjun langsung kelapangan.²⁸ Sumber data primer mencakup subjek Kepala sekolah, waka kurikulum, ketua pmp dan guru

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang sudah tersusun dan sudah dijadikan dalam bentuk dokumen-dokumen.²⁹ Adapun sumber sekunder disini adalah buku-buku yang terkait dengan majemen mutu, jurnal, skripsi, arsip-arsip, dokumen, catatan yang berhubungan dengan penelitian.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah awal dalam penelitian, karemna tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar yang ditetapkan.³⁰

Untuk mengumpulkan data yang objektif dan falid, penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan metode wawancara (interview), observasi dan dokumentasi dan Triangulasi.

a. Wawancara (interview)

Wawancara adalah suatu percakapan atau tanya jawab lisan antara dua orang atau lebih yang duduk berhadapan secara fisik dan diarahkan pada suatu arah pembicaraan tertentu terkait permasalahan.³¹

²⁸ Suryosubroto, *Manajemen Pendidikan Sekolah* (Jakarta: PN Rineka Cipta, 2003).h.39

²⁹ Suryosubroto.h.40

³⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2010).h.308

³¹ Kartini Kartono, *Pengantar Metodologi Research Sosia* (Bandung: CV. Mandar Maju, 1990).h.181

Rangkaian pertanyaan yang telah disiapkan, penulis ajukan kepada kepala sekolah, Waka Kurikulum dan guru.

Dengan demikian, metode ini penulis gunakan untuk menggali data mengenai implementasi manajemen mutu dalam upaya meningkatkan kinerja guru di SD Al-Azhar 3 Bandar Lampung.

b. Observasi

Jenis observasi yang peneliti gunakan dalam observasi ini adalah observasi non partisipan yaitu peneliti tidak terlibat langsung dengan aktivitas orang-orang yang sedang diamati³² di SD Al-Azhar 3 Bandar Lampung.

Pada teknik observasi ini peneliti mengumpulkan data berupa mengamati, mencatat, menganalisis serta membuat kesimpulan mengenai manajemen mutu pendidik dalam meningkatkan kinerja guru di SD Al-Azhar 3 Bandar Lampung.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah catatan peristiwa yang sudah lalu. Metode dokumentasi ialah metode pengumpulan data yang berbentuk, tulisan, arsip, gambar, foto dan lain-lainnya.³³ Adapun metode dokumentasi yang digunakan penulis untuk memperoleh data-data tentang dokumentasi seperti sejarah berdirinya SD Al-Azhar 3 Bandar Lampung, daftar guru, daftar peserta didik, daftar pegawai serta sarana dan prasarana yang dimiliki.

4. Analisis Data

Analisis data adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan peneliti setelah data terkumpul, diolah sedemikian rupa sampai pada kesimpulan. Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari wawancara, catatan lapangan dan

³² Sugiyono.h.310

³³ Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikanh.329

bahan-bahan lainnya, sehingga dapat dipahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Analisis data dilakukan dengan mengorganisasikan data, menjabarkan ke dalam unit-unit analisis, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih dan memilih antara yang penting yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan.

a. Reduksi Data

Reduksi data di artikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyerdehaan, pengabstrakkan, tranformasi data yang muncul dari catatan tertulis di lapangan, peneliti mengumpulkan data-data dari hasil wawancara, dan dokumentasi, peneliti melakukan reduksi data dengan cara mengambil hal-hal pokok yang sesuai fokus penelitian dan membuang data yang dianggap tidak diperlukan. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang menjadi fokus dan penting dalam penelitian dengan demikian data yang di reduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti menggunakan data selanjutnya.

b. Penyajian data

Penyajian data adalah sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan untuk menarik kesimpulan dan pengambilan tindakan yang di sajikan antara lain dalam bentuk naratif, matriks, jaringan dan bagan. Peneliti menyajikan data yang berupa pemahaman mengenai manajemen mutu. Dalam penelitian ini, data yang disajikan dalam bentuk naratif.

c. Verifikasi data dan Menarik kesimpulan

Verifikasi dan menarik kesimpulan merupakan bagian ketiga dari kegiatan analisis data, jadi pada tahap ini peneliti menarik kesimpulan dari temuan data. Untuk menarik kesimpulan maka dimulai dari data lapangan dan teori yang di gunakan sehingga akan menghasilkan kesimpulan.

5. Uji Keabsahan Data (Triangulasi)

Triangulasi pada hakikatnya merupakan perbedaan multi metode yang dilakukan peneliti pada saat mengumpulkan dan menganalisis data. Tujuannya yakni meningkatkan pemahaman peneliti terhadap apa yang telah ditemukan. Menurut Nasution triangulasi ini bersifat reflektif dan berguna untuk menyelidiki validitas peneliti sesuai dengan data yang sudah ada.³⁴ Dalam penelitian ini penulis menggunakan triangulasi sumber.

I. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan yaitu urutan atau penjabaran secara deskriptif tentang hal-hal yang akan ditulis berkaitan maka membentuk totalitas dalam penulisan skripsi ini terdiri dari lima bab.

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini merupakan pendahuluan yang berpagaris besar dari semua pola berfikir yang dijabarkan dalam konteks yang jelas dan padat diawali dari penegasan judul, latar belakang masalah, rumusan masalah agar lebih jelas di cantumkan tujuan dan manfaat penelitian, kajian terdahulu yang relevan, metode penelitian, kajian teori dan sistematika pembahasan.

BAB II KERANGKA TEORI

Pada Bab ini membahas landasan teori yang digunakan dalam penelitian yang berkaitan dengan manajemen mutu yang di dalamnya membahas tentang: definisi manajemen mutu, definisi kinerja guru, total quality manajemen, Prinsip Manajemen mutu, indikator kinerja.faktor yang memengaruhi kinerja.

BAB III METODE PENELITIAN

³⁴ Nasution, *Metode Penelitian Naturalistic Kualitatif* (Bandung: Tarsito, 2003).h.45

Pada bab ini membahas metode penelitian apa yang cocok untuk digunakan dalam penelitian ini

BAB IV ANALISIS PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang deskripsi data dan pembahasan hasil penelitian dan analisis data penelitian.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dari pembahasan yang sudah di anjurkan pada bab selanjutnya dan rekomendari dari penulis. kesimpulan dibuat secara singkat yang membuat semua temuan penelitian tentang masalah penelitian dan diambil berdasarkan hasil analisis atau intrepetasi data yang dijelaskan pada bab sebelumnya.

BAB II LANDASAN TEORI

A. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah sebuah kata dalam Bahasa Indonesia dari kata dasar “kerja” yang menerjemahkan kata dari bahasa asing adalah prestasi, bisa pula berarti hasil kerja. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan/instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot. Sementara Samsudin memberikan pengertian kinerja sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi, sedangkan Nawawi memberikan pengertian kinerja sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja.³⁵

Pendapat lain mengatakan bahwa kinerja merupakan fungsi dari kondisi lingkungan, Clelland. Jadi keterangan ini menggambarkan bahwa kompetensi itu bukan kinerja. Untuk menjadi kinerja, kompetensi dipengaruhi oleh motivasi kerja dan kondisi lingkungan.³⁶

Menurut Hersey dan Blanchard, kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

³⁵ Didi Pianda, *Kinerja Guru* (Sukabumi: CV.Jejak, 2018).h.11

³⁶ Didi Pianda. h.12

Menurut Donelly, Gibson dan Ivancevich, kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.³⁷

Jadi dari pendapat diatas penulis menyimpulkan kinerja adalah prestasi seorang karyawan yang diliat dari kriteria, standar dan tujuan dari suatu pekerjaan.

2. Pengertian Kinerja Guru

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dinijalur pendidikan formal, dan pendidikan menengah (Undang-undang RI Nomor 14 Tahun 2005 pasal 1). Standar Nasional Pendidikan terdiri atas standar isi, proses, kompetensi, lulusan, tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan, pembiayaan, dan penilaian pendidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan, pembiayaan, dan penilaian pendidikan yang harus ditingkatkan secara berencana dan berkala (UU No.20 Tahun 2003 pasal 35 ayat 1). Jadi ini menegaskan bahwa tenaga pendidikan termasuk guru, perlu memiliki standar kinerja yang seharusnya tampak saat yang bersangkutan menunaikan tugasnya.

Menurut Amran mengatakan bahwa untuk mengembangkan profesional diperlukan: 1) *knowledge* (pengetahuan), 2) *ability* (kemampuan), 3) *skill* (keterampilan), 4) *attitude* (sikap diri), 5) *habitat* (kebiasaan diri). Pengetahuan adalah sesuatu yang didapat dari membaca dan pengalaman, sedangkan ilmu pengetahuan adalah pengetahuan yang didapat dengan jalan keterangan.³⁸

³⁷ Nasrullah Nursam, 'Manajemen Kinerja', *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 2.2 (2017), 167-75
<<https://doi.org/10.24256/kelola.v2i2.438>>.

³⁸ Didi Pianda.h.13-14

Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran. Untuk mencapai kinerja maksimal, guru harus berusaha mengembangkan seluruh kompetensi yang dimilikinya dan juga memanfaatkan serta ciptakan situasi yang ada dilingkungan sekolah sesuai dengan aturan yang berlaku.

Guru memiliki tugas yang beragam, seperti tugas dibidang profesi, bidang kemanusiaan serta bidang kemasyarakatan.³⁹ Selain menjalankan tugasnya guru juga memiliki peran dan fungsi yang berpengaruh terhadap pelaksanaan pendidikan di sekolah. Adapun peran dan fungsi guru menurut Mulyasa adalah sebagai berikut:

- (1) Sebagai pendidik dan pengajaran, bahwa setiap guru harus memiliki kestabilan emosi, ingin memajukan siswa, bersikap realitas, jujur dan terbuka serta peka terhadap perkembangan, terutama inovasi pendidikan. Untuk mencapai semua itu, guru harus memiliki pengetahuan yang luas, menguasai berbagai jenis pembelajaran, menguasai teori dan praktek pendidikan, serta menguasai kurikulum dan metodologi pembelajaran, (2) sebagai pengelola pembelajaran dan memahami situasi belajar mengajar di dalam maupun di luar kelas, (3) sebagai administrator, setiap guru akan dihadapkan pada berbagai tugas administrasi, sehingga harus memiliki pribadi yang jujur, teliti, rajin, serta memahami strategi dan manajemen pendidikan, (4) sebagai pemimpin, bahwa setiap guru adalah pemimpin yang harus memiliki kepribadian, menguasai ilmu kepemimpinan, prinsip hubungan antar manusia, teknik berkomunikasi serta menguasai berbagai aspek kegiatan organisasi sekolah, (5) sebagai anggota masyarakat, bahwa setiap guru harus pandai bergaul

³⁹ Donni Priansa, *Kinerja Dan Profesionalisme Guru* (Bandung: Alfabeta, 2017).h.79

dengan masyarakat. Seorang guru harus menguasai psikologi sosial, memiliki pengetahuan tentang hubungan antar manusia, miliki keterampilan membina kelompok, keterampilan bekerjasama dalam kelompok, dan menyelesaikan tugas bersama dalam kelompok.⁴⁰

Kinerja guru juga dapat ditunjukkan daei seberapa besar kompetensi-kompetensi yang dipersyaratkan dipenuhi. Kompetensi yang menjadi prasyarat tersebut sebgaimana dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 pasal 10 tentang guru dan dosen dijelaskan bahwa kompetensi tersebut meliputi: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional.

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengolah pembelajaran siswa yang meliputi pemahaman terhadap siswa, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasilbelajar dan pengembangan siswa untuk mengaktualisasikan berbagai kemampuan yang dimilikinya. Kompetensi kepribadian adalah kepribadian yang mantap, skil dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi siswa dan berakhlak mulia. Kompetensi profesional adalah kemampuan penyesuaian bahan mata pelajarn pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing siswa memenuhi standar kompetesni yang ditetapkan dalam standar Nasional Pendidikan. Kompetensi sosial adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan siswa, tenaga kependidikan, orang tua/wali siswa dan masyarakat sekitar.⁴¹

Dalam islam, guru memiliki peran dan posisi yang sangat penting, yaitu sebagai pemimpin (imam) dan pencerah bagi umat. Sebagaimana Allah SWTberfirman dalam Al-Quran surah Al-Baqarah ayat 124:

⁴⁰ Mulyasa, *Standar Kompetensi Dan Sertifikasi Guru* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012).h.19

⁴¹ Supardi, *Kinerja Guru* (Cet. II; Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014).h.19

﴿ وَإِذِ ابْتَلَىٰ إِبْرَاهِيمَ رَبُّهُ بِكَلِمَاتٍ فَأَتَمَّهُنَّ ۗ قَالَ إِنِّي جَاعِلُكَ لِلنَّاسِ إِمَامًا ۗ قَالَ وَمِنْ ذُرِّيَّتِي ۗ قَالَ لَا يَنَالُ عَهْدِي الظَّالِمِينَ ﴿١٢٤﴾

Artinya:

124. Dan (ingatlah), ketika Ibrahim diuji Tuhannya dengan beberapa kalimat (perintah dan larangan), lalu Ibrahim menunaikannya. Allah berfirman: "Sesungguhnya Aku akan menjadikanmu imam bagi seluruh manusia". Ibrahim berkata: "(Dan saya mohon juga) dari keturunanku". Allah berfirman: "Janji-Ku (ini) tidak mengenai orang yang zalim".⁴²

Ayat tersebut menegaskan bahwa sebagai imam, pemimpin, dan guru harus mampu memberikan keteladanan dan memiliki ilmu pengetahuan serta kompetensi yang tinggi agar dapat menjalankan tugas pendidikan dan pengajaran dengan efektif, efisien, dan produktif.

Jadi kinerja guru dalam proses pembelajaran adalah kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar yang memiliki keahlian mendidik peserta didik dalam rangka pembinaan peserta didik untuk mencapai tujuan institusi pendidikan. Dan adanya yang menjadi prasyarat kompetensi bagi guru untuk menunjang kinerjanya yaitu sesuai yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 pasal 10 tentang guru dan dosen menjelaskan bahwa kompetensi tersebut meliputi: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional.

3. Teori Kinerja

Gibson et. Al yang dikutip supardi mendefinisikan teori kinerja terbagi menjadi tiga kelompok variabel yang mempengaruhi kerja dan kinerja, yaitu: variabel individu, variabel organisasi, variabel psikologis. Dan penjelasannya sebagai berikut:

⁴² Al-Qur'an, *Transliterasi Dan Terjemah* (Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2011).h.33-34

- a) Variabel individu dikelompokkan pada subvariabel kemampuan dan keterampilan, latar belakang dan demografis. Subvariabel kemampuan dan keterampilan merupakan faktor utama yang mempengaruhi perilaku kinerja. Variabel ini merupakan kompetensi kerja yang dimiliki seseorang, dan kompetensi ini mempunyai lima jenis yaitu: a) *Knowledge*, b) *Skill*, c) *Self Concep*, d) *traits*, e) *Motives*
- b) Variabel Psikologi terdiri dari subvariabel persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi. Variabel ini dipengaruhi oleh keluarga, tingkat sosial, pengalaman kerja sebelumnya, dan variabel demografis.
- c) Variabel organisasi berefek langsung terhadap perilaku dan kinerja individu. Variabel organisasi digolongkan pada subvariabel sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan desain pekerjaan, aspek kepemimpinan mempengaruhi kerja dapat diwujudkan dalam bentuk pemberian layanan supervisi.⁴³

4. Indikator Kinerja Guru

Indikator kinerja atau performance indicators dipakai atau aktivitas yang hanya dapat ditetapkan secara lebih kualitatif atas dasar perilaku yang diamati. Indikator kinerja juga menganjurkan sudut pandang prospektif (harapan kedepan), dari pada retrospektif (melihat kebelakang), hal ini menunjukkan jalan pada aspek kinerja yang diobservasi.

Indikator kinerja guru atau dosen menurut Tutik Rahmawati dan Daryanto, menandai ada tiga kegiatan pembelajaran di kelas, yaitu:

- 1) Perencanaan kegiatan pembelajaran
 - menguasai garis-garis besar penyelenggaraan pendidikan
 - menyesuaikan analisa materi peserta didik
 - menyusun program semester

⁴³ Supardi, *Kinerja Guru*, h. 45.

- menyusun program pembelajaran
- 2) Pelaksanaan kegiatan pembelajaran
 - Tahapan pra intruksional
 - Tahap intruksional
 - Tahap evaluasi dan tidak lanjut
- 3) Evaluasi atau penilaian pembelajaran.
 - Evaluasi normatif
 - Evaluasi formatif
 - Laporan hasil evaluasi
 - Pelaksanaan program perbaikan dan pengayaan.⁴⁴

Jadi menurut penulis, kinerja yang terdapat diatas merupakan indikaor kinerja guru yang positif.

5. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Faktor faktor yang mempengaruhi kinerjaguru diantaranya tingkat pendidikan guru, supervisi pengajaran, program penataran, iklim yang kondusif, sarana dan prasarana, kondisi fisik dan mental guru, gaya kepemimpinan kepala sekolah, jaminan kesejahteraan, kemampuan manajerial kepala sekolah dan lain-lain.

- 1) Tingkat pendidikan guru akan sangat mempengaruhi baik tidaknya kinerja guru. Kemampuan seorang sangat dipengaruhi oleh tingkat pendidikannya, karena melalui pendidikan itulah seseorang mengalami proses belajar dari tidak tahu menjadi tahu, dari tidak bisa menjadi bisa. Selama menjalani pendidikannya seseorang akan menerima banyak masukan baik berupa ilmu pengetahuan maupun keterampilan yang akan mempengaruhi pola pikir dan perilakunya. Ini berarti jika tingkat pendidikan seseorang itu lebih tinggi maka semakin banya pengetahuan serta keterampilan yang diajarkan kepadanya sehingga besar kemungkinan kinerjanya akan lebih karena didukung oleh bekal keterampilan dan pengetahuan yang diperolehnya.

⁴⁴ Tutik Rachmawati dan Daryanto, *Penilaian Kinerja Profesi Guru Dan Angka Kreditnya, Cet. I* (Yogyakarta: Gava Media, 2013).h.121-124

- 2) Supervisi pengajaran yaitu serangkaian kegiatan membantu guru dalam mengembangkan kemampuannya. kepala sekolah bertugas memberikan bimbingan, bantuan pengawasan, dan penelitian pada masalah-masalah yang berhubungan dengan pengembangan pengajaran berupa perbaikan program dan kegiatan belajar mengajar. Sasaran supervisi ditunjukkan kepada situasi belajar mengajar yang memungkinkan terjadinya tujuan pendidikan secara optimal.
- 3) Program penataran yang diikutinya. Untuk memiliki kinerja yang baik, guru dituntut untuk memiliki kemampuan akademik yang memadai, dan dapat mengaplikasikan ilmu yang dimilikinya kepada para siswa untuk kemajuan hasil belajar siswa. Hal ini menentukan kemampuan guru dalam menentukan cara penyampaian materi dan pengelolaan interaksi belajar mengajar. Untuk itu perlu mengikuti program-program penataran.⁴⁵
- 4) Iklim yang kondusif di sekolah juga akan berpengaruh pada kinerja guru, di antaranya: pengelolaan kelas yang baik yang menunjuk pada pengaturan orang (siswa), maupun pengaturan fasilitas (ventilasi, penerangan, tempat duduk, dan media pengajaran). Selain itu hubungan antara pribadi yang baik antara kepala sekolah, guru, siswa dan karyawan sekolah akan membuat suasana sekolah menyenangkan dan merupakan salah satu sumber semangat bagi guru dalam melaksanakan tugasnya.
- 5) Kondisi fisik dan mental yang baik, guru yang sehat akan dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik. Oleh karenanya faktor kesehatan harus benar-benar diperhatikan. Begitu pula kondisi mental guru,

⁴⁵ Didi Pianda. *ibid*, h.25

bila kondisi mentalnya baik dia akan mengajar dengan baik pula.

- 6) Tingkat pendapatan dapat memengaruhi kinerja guru. Agar guru benar-benar berkonsentrasi mengajar di suatu sekolah maka harus diperhatikan tingkat pendapatannya dan juga jaminan kesejahteraan lainnya seperti pemberian insentif, kenaikan pangkat/gaji berkala, asuransi kesehatan dan lain-lain.
- 7) peningkatan kinerja guru dapat dicapai apa bila guru bersikap terbuka, kreatif, dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Suasana kerja yang demikian ditentukan oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah, yaitu cara kepala sekolah melaksanakan kepemimpinan di sekolahnya.
- 8) Kemampuan manajerial kepala sekolah akan mempunyai peranan dalam meningkatkan kinerja guru. Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal merupakan suatu pola kerjasama antar manusia yang saling melibatkan diri dalam suatu unit kerja (kelembagaan). Dalam proses mencapai tujuan pendidikan, tidak bisa terlepas dari kegiatan administrasi. Kegiatan administrasi sekolah mencakup pengaturan proses belajar mengajar, kesiswaan, personalia, peralatan pengajaran, gedung, perlengkapan, keuangan serta hubungan masyarakat. Dalam proses administrasi terdapat kegiatan manajemen yang meliputi kemampuan membuat perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan. Apabila kepala sekolah memiliki kemampuan manajerial yang baik, maka pengelolaan terhadap komponen dan sumber daya pendidikan di sekolah akan baik, ini akan mendukung pelaksanaan tugas guru dan peningkatan kinerjanya.⁴⁶

⁴⁶ Didi Pianda. *ibid.* h.26-27

6. Langkah Peningkatan Kinerja Guru

Pembinaan dan pengembangan guru dan dosen, meliputi pembinaan dan pengembangan profesi dan karir. dikutip oleh Anas Salahudin dari Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, dalam pasal 32 ayat 2 sampai ayat 4 disebutkan sebagai berikut:

- a. Pembinaan dan pengembangan profesi guru dan dosen, meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi pendidikan, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.
- b. Pembinaan dan pengembangan profesi guru dilakukan melalui jabatan fungsional.
- c. Pembinaan dan pengembangan karir guru, meliputi penugasan kenaikan pangkat, dan promosi⁴⁷.

Di dalam peningkatan kinerja dan keprofesionalitasan guru dan dosen, perlu juga diperhatikan faktor-faktor lain yang mendukung, dan dalam menyikapi hal ini juga sudah dipertegas melalui penjelasan Undang-Undang No.14 tahun 2005 yang membahas tentang pengakuan kedudukan guru dan dosen sebagai tenaga profesional, dan misi untuk melaksanakan tujuan Undang-Undang ini dalam meningkatkan kinerja guru dan dosen sebagai berikut:

- (1) Mengangkat martabat guru dan dosen, (2) Menjamin hak dan kewajiban guru dan dosen, (3) Meningkatkan kompetensi guru dan dosen, (4) Memajukan profesi serta karir guru dan dosen, (5) Meningkatkan mutu pelajaran, (6) Meningkatkan mutu pendidikan nasional, (7) Mengurangi kesenjangan guru dan dosen antar daerah darisegi jumlah, mutu, kualifikasi akademik, dan kompetensi, (8) Mengurangi kesenjangan mutu pendidikan antar daerah, (9) Meningkatkan pelayanan pendidikan yang bermutu.⁴⁸

Sesuai dengan peraturan dan memenuhi tuntutan Undang-Undang Guru dan Dosen tersebut di atas. Maka

⁴⁷ Undang-Undang No. 14 Th.2005 Republik Indonesia, *Tentang Guru Dan Dosen, Cet. VII* (Jakarta: Sinar Grafika Offset, 2014).h.52

⁴⁸ Ibid.h.52

langkah yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah/madrasah guna merealisasikan program peningkatan kualifikasi dan kinerja guru dan dosen ini ditempuh dengan beberapa cara, yaitu:

- 1) Menerima kehadiran guru dengan baik.
- 2) Memberi tugas mengajar baru sesuai dengan bidang kompetensi yang dikuasai oleh guru.
- 3) Membentuk dan melaksanakan kelompok kerja guru bidang studi dan musyawarah guru bidang studi sejenis (MGMP) sebagai wadah bagi guru untuk berdiskusi merencanakan masalah dan memecahkan masalah yang terjadi di kelas.
- 4) Melakukan supervisi administrasi dan akademik terhadap guru sebagai bahan perbaikan dan menentukan kebijakan.
- 5) Melakukan pembinaan baik bersifat administratur, akademik maupun karier guru.
- 6) Memberi kesempatan pada guru untuk mengikuti pelatihan baik yang dilaksanakan di sekolah kabupaten, provinsi maupun tingkat nasional.
- 7) Memberi reward (penghargaan) pada guru yang berprestasi dan memberikan hukuman pada guru yang malas dan bermasalah.
- 8) Memberi tugas tambahan pada guru.⁴⁹

B. Manajemen Mutu Pendidik

1. Definisi Manajemen

Manajemen berasal dari kata dalam Bahasa Inggris :”*management*”, dengan kata kerja “*to manage*” yang secara umum berarti mengurus, mengemudikan, mengelola, menjalankan, membina atau memimoin; kata benda “*management*”, dan “*manage*” berarti orang yang melakukan kegiatan manajemen. Terdapat pula pakar yang berpendapat bahwa kata manajemen berasal

⁴⁹ Ahmad Zubair, ‘Manajemen Peningkatan Kinerja Guru’, *Jurnal Manager Pendidikan*, 11.4 (2017), 305.

dari bahasa latin, yaitu berasal dari kata “*mantis*” yang berarti tangan dan “*agere*” yang berarti melakukan. Dua kata tersebut digabung menjadi kata kerja “*managere*” yang artinya menangani. Kata “*managere*” diartikan kedalam bahasa inggis dalam bentuk kata kerja “*to manage*” , dengan kata benda “*management*” dan “*manage*” untuk orang yang melakukan kegiatan manajemen.⁵⁰

Terry menjelaskan bahwa: “manajemen adalah proses atau rangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang kearah tujuan-tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata. Manajemen adalah suatu kegiatan, pelaksanaannya adalah mengelola, sedangkan pelaksanaannya disebut dengan manager atau pengelola.”⁵¹

Manajemen mengandung unsur pembimbing, pengarahan dan pengelolaan sekelompok orang terhadap pencapaian sasaran umum. Menurut Krthryn M. Bartol dan David C.Marten, manajemen adalah proses untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan melakukan kegiatan-kegiatan dari empat fungsi utama yaitu merencanakan (*planning*), mengorganisasi (*organizing*). Memimpin (*leading*), dan mengendalikan (*controlling*).⁵²

Dari definisi manajemen diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah proses merencanakan, mengorganisasi, memimpin, dan mengendalikan semua sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai.

⁵⁰ Donni Juni Priansa uis Karwati, *Manajemen Kelas (Classroom Management) Guru Profesional Yang Inspiratif, Kreatif, Menyenangkan, Dan Berprestasi* (Bandung: Alfabeta, 2014).h 3

⁵¹ Muhammad kristiawan dkk, *Manajemen Pendidikan* (Yogyakarta: Penerbit Deepublish, 2017).h. 1

⁵² Kompri, *Manajemen Pendidikan 1* (Bandung: Alfabeta, 2015).h.1

2. Definisi Mutu

Mutu atau kualitas adalah ukuran baik atau buruk suatu benda, kadar, taraf, atau derajat berupa; kepandaian, kecerdasan, kecakapan, dan sebagainya.⁵³ Mutu adalah gambaran dan karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan oleh pelanggan. Sallis dalam buku Tim dosen Administrasi pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia mendefinisikan mutu dalam dua perspektif, yaitu mutu absolut dan mutu relatif. Mutu absolut merupakan mutu dalam arti yang tidak bisa ditawar-tawar lagi atau tidak bersifat mutlak. Absolut juga dapat dikatakan sebagai suatu kondisi yang ditentukan secara sepihak, yakni oleh produsen (jasa atau barang). Dalam pandangan absolut, mutu diartikan sebagai ukuran yang terbaik menurut pertimbangan produsen dalam produksi suatu barang atau jasa. Sedangkan mutu relatif diartikan sebagai mutu yang ditetapkan oleh selera konsumen. Dengan demikian, suatu barang atau jasa dapat disebut bermutu oleh seorang konsumen, tetapi belum tentu dikatakan bermutu oleh konsumen lainnya.⁵⁴

Sebagai agama yang universal dan sempurna, islam telah memberikan petunjuk tentang berbagai upaya untuk menjadi manusia yang baik dan berkualitas sebagai modal utama dalam mengemban misi kehidupan yang baik dan membawa kebajikan bagi sesama (*khalifatullah fil ardi*). Dalam konteks al-qur'an, manusia terbaik itu adalah manusia yang beriman dan beramal soleh sebagaimana Allah SWT berfirman dalam surah Bayyinah ayat 7:

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ أُولَٰئِكَ هُمْ خَيْرُ الْبَرِيَّةِ ﴿٧﴾

⁵³ Depdiknas, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2014).h.945-946

⁵⁴ Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, *Manajemen Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2013).h.295

Artinya:

*“7. Sesungguhnya orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh, mereka itu adalah sebaik-baik makhluk”.*⁵⁵

Berdasarkan hadis diatas manusia yang menggambarkan manusia yang kualitas adalah manusia yang bermanfaat bagi manusia lainnya.

Selanjutnya untuk memperjelas dan memperluas definisi tentang mutu atau kualitas, bisa diperhatikan uraian lima pakar yang dikutip oleh Abdul Hadis dan Nurhayati sebagai berikut:

- 1) Menurut Joseph M Juran; mutu produk ialah kecocokan menggunakan produk (fitness for use) untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan pelanggan. Kecocokan penggunaan produk tersebut didasari atas lima ciri utama, yaitu (1) teknologi, yaitu kekuatan; (2) psikologis, yaitu citra rasa atau status; (3) waktu, yaitu kehandalan; (4) konkraktual, yaitu jaminan; (5) etika, yaitu sopan santun.
- 2) Menurut Philips Crosby; mutu adalah conformance to requirement yaitu sesuai dengan yang disyaratkan atau distandarkan. Suatu produk memiliki mutu apabila sesuai dengan standar atau kriteria mutu yang telah ditentukan, standar mutu tersebut meliputi bahan baku, proses produksi dan produk jadi.
- 3) Menurut Edwart Deming; mutu adalah kesesuaian dengan kebutuhan pasar konsumen. Perusahaan yang bermutu adalah perusahaan yang menguasai pasar karena hasil produksinya sesuai dengan kebutuhan konsumen merasa puas, maka mereka akan setia dalam memberi produk perusahaan tersebut baik berupa barang maupun jasa.
- 4) Menurut Feigenbaum; mutu adalah kepuasan pelanggan sepenuhnya (full customer satisfaction). Suatu produk dianggap bermutu apa bila dapat memeberikan kepuasan sepenuhnya kepada konsumen, yaitu sesuai dengan harapan konsumen atas produk yang dihasilkan oleh perusahaan.⁵⁶

⁵⁵ Al-Qur'an.

⁵⁶ Abdul Hadis dan Nurhayati B, *Manajemen Mutu Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2012).h.84-86

Jadi menurut penulis Mutu adalah kualitas suatu barang atau jasa yang diperuntukan untuk kepuasan pelanggan.

3. Pengertian Manajemen Mutu Pendidikan

Syaiful Sagala:” mutu pendidikan adalah gambaran dan karakteristik menyeluruh jasa pelayanan pendidikan secara internal maupun eksternal yang menunjukkan kemampuannya memuaskan kebutuhan yang di harapkan atau yang tersirat mencakup input proses dan output pendidikan”.⁵⁷

Menurut Edward Sallis, bahwa: “manajemen mutu terpadu pendidikan adalah sebuah filosofi tentang perbaikan secara terus menerus, yang dapat memberikan seperangkat alat praktis kepada setiap institusi pendidikan dalam memenuhi kebutuhan, keinginan, dan harapan para pelanggannya, saat ini adalah untuk masa yang akan datang”.⁵⁸

Manajemen mutu pendidikan adalah upaya manajemen pendidikan yang telah di tetapkan standarisasi sistem pendidikannya berdasarkan penilaian mutu. Manajemen mutu pendidikan fokuskan pada output proses pendidikan yang mengarahkan input pendidikan. Komponennya adalah.

- 1) Mutu lulusan sebagai hasil pendidikan; adalah lulusan yang memiliki prestasi akademis dan non akademis. Prestasi (student achivement) dapat berupa hasil tes kemampuan akademis (misalnya hasil ujian Negara). Dapat pula prestasi non akademis seperti prestasi pada cabang olahraga, seni, atau keterampilan tambahan tertentu misalnya: elektronij, computer, beragam jenis tehnik, jasa. Bahkan prestasi dalam kepemilikan sikap seperti suasana disiplin, keakraban, saling menghormati, kebersihan dan sebagainya.

⁵⁷ Syaiful Sagala, *Manajemen Strategik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan, Cet . Kelima* (Bandung: Alfabeta, 2011).h.170

⁵⁸ Edward Sallis, *Total Quality Management In Education; Manajemen Mutu Pendidikan, Terj. Ahmad Ali Riyado, et.Al* (Yogyakarta: IRCiSoD, 2012).h.73

- 2) Mutu isi proses: isi adalah fokus pada kurikulum dan proses adalah pembelajaran yang berfokus pada siswa dan konten. Berbagai input dan proses harus selalalu mengacu pada mutu hasil (output) yang ingin dicapai. Dengan kata lain tanggungjawab sekolah adalah school based quality improvement bukan hanya pada proses, tetapi tanggung jawab akhirnya adalah pada hasil yang dicapai.
- 3) Mutu pendidik dan tenaga kependidikan: rasio antara guru dan siswa sesuai dan guru-guru memiliki kualifikasi guru. Disamping itu guru memiliki jaminan pengembangan karir.
- 4) Mutu sarana dan prasarana: sarana yang memadai dan mutakhir yang senantiasa didaya gunakan untuk mendukung pembelajaran.
- 5) Mutu penelolaan: terletak pada manajemen sumber pendidikan secara efektif dan efisien yang diarahkan secara konstruktif pada pembentukan kemampuan siswa.
- 6) Mutu pembiayaan. Bahwa mutu adalah cost, aktivitas yang dilakukan memerlukan biaya, maka biaya untuk mutu harus dirancang sedemikian rupa dengan tetap mempertimbangkan prinsip efisiensi dan akuntabilitas.
- 7) Mutu penilaian: evaluasi yang terus menerus dilakukan untuk menilai program sekolah dan pembelajaran sehingga hasilnya dapat di jadikan rujukan bagi pengambilan keputusan peningkatan mutu pendidikan. Evaluasi terhadap hasil pendidikan baik yang sudah patokannya (benchmarking) maupun terhadap kegiatan non akademik dilakukan sebagai upaya evaluasi diri yang dapat dimanfaatkan untuk memperbaiki target mutu dan proses pendidikan tahun berikutnya. Dalam hal ini RAPBS harus merupakan penjabaran dari target

mutu yang ingin dicapai dan scenario bagaimana mencapainya.⁵⁹

4. Manajemen Mutu Pendidik

Pendidik merupakan orang memberikan ilmu penengetahuan kepada anak didik, pendidikan merupakan suatu proses sedangkan prinsip pendidikan yang dinamis dan proaktif tersebut tidakhanya diterjemahkan dalam sarana saja, namun yang lebih tepat dan utama adalah pendidik (pengajar). Dalam menjalankan fungsinya sebagai pendidik, guru tidak boleh berhenti belajar. Guru yang berhenti belajar tentunya kurang bermanfaat bagi dunia pendidikan. Lemahnya minat belajar pada pendidik dapat menyebabkan pendidikan jalan ditempat dan kukalitasnya semakin rendah. Pendidikan tidak hanya mengalihkan sejumlah informasi. Daya mendidik seungguhnya memancar dan meresonasi dari bagaimana karakter dan cara hidup pendidik. Guru yang memiliki semangat terus belajar akan berproses. Karena itu, guru yang terus belajar dan mempertajam pengetahuan akan terus berkembang menjadi manusia yang sungguh-sungguh dewasa, kaya secara rohani, tentunya ia akan semakin berarti akan bermanfaat bagi dunia pendidikan. Karena itu pemerintah harus memfasilitasi guru agar senantiasa dapat meningkatkan kualitas diri, yaitu dengan memberikan pendidikan lebih lanjut kepada guru, membuat lebihbanyaj pelatihan bagi guru dan lain sebagainya.⁶⁰

Mutu pendidikan nasional terukur lewat ketercapaian segenap Standar Pendidikan Nasional, meliputi standarisasi, proses, kompetensi kelulusan, pendidik dan tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan, pembiayaan dan penilaian pendidikan (PP RI No. 19 tahun 2005 telah disempurnakan dengan PP RI No.32

⁵⁹ Engkoswara dkk, *Administrasi Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2015).h.313

⁶⁰ Hasrian Rudia Setiawan Danny Abriyanto, *Menjadi Pendidik Profesional* (Medan: Umsu Press, 2021).h.1-4

tahun 2013). Perhatian serius dan sungguh-sungguh oleh para pihak terhadap upaya pemenuhan dan perwujudan segenap standar tersebut akan menentukan kualitas/mutu pendidikan. Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dalam tataran strategic, managerial, maupun operational menentukan mutu pendidikan. Kepemimpinan pendidikan yang efektif diprediksi akan mampu merealisasikan standar pendidik dan tenaga kependidikan, yang selanjutnya tentu akan menunjang pula bagi upaya peningkatan mutu pendidikan. Menurut PP RI No.17 Tahun 2010 pendidik mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai pendidik profesional mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Pendidik akan berhadapan langsung dengan para peserta didik.⁶¹

Jadi manajemen mutu pendidik adalah kualitas atau standar yang harus melebihi standar dari pendidik untuk menjadi pendidik atau guru yang bermutu yang mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai pendidik profesional mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan anak usia dini, pendidikan formal, pendidikan dasar, menengah dan pendidik akan berhadapan dengan peserta didik.

5. Siklus PDCA

PDCA adalah singkatan dari Plan, Do, Check, dan Act yaitu siklus peningkatan proses (Process Improvement) yang berkesinambungan atau secara terus menerus seperti lingkungan yang tidak ada akhirnya. Konsep siklus PDCA ini pertama kali diperkenalkan oleh

⁶¹ Nurlindah Nurlindah, Muh. Khalifah Mustami, and Musdalifah Musdalifah, 'Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan', *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4.1 (2020), 40 <<https://doi.org/10.24252/idaarah.v4i1.13893>>.

seorang ahli manajemen kualitas dari Amerika Serikat yang bernama Dr. Wiliiam Edwards Deming.

Tahapan dalam penjagaan sebuah kualitas agar tetap berada pada standar yang telah ditetapkan, menjadi sebuah penekanan terpenting dalam keberlangsungan hidup sebuah organisasi/sekolah. Tahapan tersebut diantaranya adalah: perencanaan dimana diperlukan sebuah prosedur perencanaan kualitas, tahap evaluasi diperlukan sebuah pengontrolan terhadap kualitas, dan tahap penjagaan serta pengembangan mutu. Untuk menciptakan sebuah produk yang berkualitas sesuai dengan keinginan konsumen, tidak harus mengeluarkan biaya yang lebih besar. Maka dari itu, diperlukan sebuah program peningkatan kualitas baik, yaitu misalnya dengan menerapkan program PDCA (*Plan, Do, Check, Act*).

1) *Plan* (merencanakan: mengidentifikasi dan menganalisis masalah)

Tahap plan adalah tahap untuk menetapkan target sasaran yang ingin dicapai dalam peningkatan proses ataupun permasalahan yang ingin dicapai dalam peningkatan proses ataupun permasalahan yang ingin dipecahkan, kemudian menentukan metode yang akan digunakan untuk mencapai target atau sasaran yang telah ditetapkan tersebut. Dalam tahap plan ini juga meliputi pembentukan tim peningkatan proses (*process improvement team*) dan melakukan pelatihan-pelatihan terhadap sumber daya manusia yang berada di dalam tim tersebut serta batas-batas waktu (*jadwal*) yang diperlukan untuk melakukan perencanaan-perencanaan yang telah ditentukan. Perencanaan terhadap penggunaan sumber daya lainnya seperti biaya dan mesin juga diperlukan dipertimbangkan dalam tahap plan ini.⁶²

⁶² Riyuzen Praja Tuala, *Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah* (Lampung: Lintang Rasi Aksara Books, 2021).h.52

Plan merencanakan sasaran (goal= tujuan) dan proses apayang dibutuhkan untuk menentukan hasil yang sesuai dengan spesifikasi tujuan yang ditetapkan. Plan ini harus diterjemahkan secara detail per sub sistem.

- a) Perencanaan ini dilakukan untuk mengidentifikasi sasaran dan proses dengan mencari tahu hal-hal apa saja yang tidak beres kemudian mencari solusi atauide-ide untuk memecahkan masalah-masalah ini. Tahapan yang perlu diperhatikan, anytara lain: mengidentifikasi pelayanan jasa, harapan, dan kepuasan pelanggan untuk memberkan hasil dengan spesifikasi. Kemudian mendeskripsikan proses dari awal hingga akhir yang akan dilakukan. Memfokuskanpada peluang peningkatan mutu lalu identifikasi akar penyebab masalah. Meletakkan sasaran dan proses yang dibutuhkan untuk memberikan hasil yang sesuai dengan spesifikasi.
 - b) Mengacu pada aktivitas identifikasi peluang perbaikan dan identifikasi terhadap cara-cara mencapai peningkatan dan perrbaikan.
 - c) Terakhir mencari dan memilih penyeselain masalah.⁶³
- 2) *Do* (melaksanakan: mengembangkan dan menguji solusi yang berpotensi)
- Tahap *Do* adalah tahap penerapan atau melaksanakan semua yang telah direncanakan di tahap plan termasuk menjalankan prosesnya, memproduksi serta melakukan pengumpulan data (data collection) yang kemudian akan digunakan untuk tahap check dan act.⁶⁴

⁶³ W.Edwards Deming, *Out of the Crisis* (MIT Center for Advance Engineering Study, 1986).h.134

⁶⁴ Riyuzen Praja Tuala.h.52

Melakukan perencanaan proses yang telah ditetapkan sebelumnya. Ukuran-ukuran proses ini juga telah ditetapkan dalam tahap *plan*. Dalam konsep *Do* ini kita harus lebih benar-benar menghindari penundaan, semaksimal mungkin pekerjaan maka waktu kita semakin terbuang dan yang pasti pekerjaan akan bertambah banyak.

- a) Implementasi proses. Dalam langkah ini, yaitu melakukan rencana yang telah disusun sebelumnya dan memantau proses pelaksanaan dalam skala kecil
 - b) Mengacu pada penerapan dan pelaksanaan aktivitas yang direncanakan.⁶⁵
- 3) *Check* (memeriksa: mengukur seberapa efektif pengujian solusi sebelumnya dan menganalisis apakah langkah tersebut dapat ditingkatkan)

Tahap *check* adalah tahap pemeriksaan dan peninjauan ulang serta mempelajari hasil-hasil dari penerapan dari tahap *do*. Melakukan perbandingan antara hasil aktual yang telah dicapai dengan target yang ditetapkan dan juga ketepatan jadwal yang telah ditentukan.

Melakukan evaluasi terhadap sasaran dan proses serta melaporkan apa saja hasilnya. Kita mengecek kembali apa yang sudah kita kerjakan, sudahkah sesuai dengan standar yang ada atau masih ada kekurangan.

- a) Memantau dan mengevaluasi proses dan hasil terhadap sasaran dan spesifikasi dan melaporkan hasilnya
- b) Dalam pengecekan ada dua hal yang perlu diperhatikan, yaitu memantau dan mengevaluasi proses dan hasil terhadap sasaran dan spesifikasi.
- c) Teknik yang digunakan adalah observasi dan survei. Apabila masih menemukan kelemahan-

⁶⁵ W.Edwards Deming.h.134

kelemahan, maka disusunlah rencana perbaikan untuk dilaksanakan selanjutnya. Jika gagal, maka cari pelaksanaan lain, namun jika berhasil, dilakukan rutinitas.

- d) Mengacu pada verifikasi apakah penerapan tersebut sesuai dengan rencana peningkatan dan perbaikan yang diinginkan.
- 4) *Act* (tindak lanjut: mengimplemantasikan solusi yang telah ditingkatkan secara menyeluruh tersebut dapat ditingkatkan).

Tahap *act* adalah tahap untuk mengambil tindakan yang seperlunya terhadap hasil-hasil dari tahap *check*. Terdapat 2 jenis yang harus dilakukan berdasarkan hasil yang dicapainya, antara lain:

- 1) Tindakan perbaikan (*corective Action*) yang berupa solusi terhadap masalah yang dihadapi dalam pencapaian terget, tindakan perbaikan ini perlu diambil jika hasilnya tidak mencapai apa yang telah ditargetkan.
- 2) Tindakan Standarisasi (*Standardization Action*) yaitu tindakan untuk menstandarisasikan cara ataupun praktek terbaik yang telah dilakukan, tindakan standarisasi ini dilakukan jika hasilnya mencapai target yang telah ditetapkan.

Siklus tersebut akan kembali lagi ketahap paln untuk melakukan peningkatan proses selanjutnya sehingga menjadi siklus peningkatan proses yang terus menerus (*Continusus Process Improvement*).⁶⁶

Manfaat dari PDCA

- 1) Untuk memudahkan pemetaan wewenang dan tanggung jawab dari sebuah unit organisasi.
- 2) Sebagai pola kerja dalam perbaikan suatu proses atau sistem di sebuah organisasi.

⁶⁶ Riyuzen Praja Tuala.h.54

- 3) Untuk menyelesaikan serta mengendalikan suatu permasalahan dengan pola yang runtun dan sistematis.
 - 4) Untuk kegiatan continuous improvement dalam rangka memperpendek alur kerja.
 - 5) Menghapuskan pemborosan di tempat kerja dan meningkatkan produktivitas.⁶⁷
6. Prinsip-prinsip Manajemen Mutu Pendidikan

Mutu sebuah sekolah dapat dilihat dari tertibnya administrasinya, yang salah satunya adalah adanya mekanisme kerja yang efektif dan efisien baik secara vertikal dan horizontal. Dilihat dari perspektif operasional, manajemen sekolah dan manajemen mutu dikatakan bermutu jika sumber daya manusianya bekerja secara efektif dan efisien. Mereka bekerja bukan karena ada beban atau karena diawasi secara ketat, namun proses pekerjaannya dilakukan benar dari awal. Bukan mengatasi aneka masalah yang timbul secara rutin karena kekeliruan yang tidak disengaja.

Kedewasaan dalam bekerja menjadi prinsip dalam manajemen sekolah yang bermutu. Tenaga akademik dan staf administrasi bekerja bukan karena diancam, diawasi atau diperintah oleh pimpinan atau atasannya. Mereka bekerja karena memiliki rasa tanggung jawab akan tugas pokok dan fungsinya. Sikap mental (mind set) tenaga pendidik disekolah menjadi prasyarat bagi upaya meningkatkan kinerja mutu. Sehingga merujuk pada pendapat Edwar Sallis bahwa sekolah yang bermutu memiliki prinsip atau ciri-ciri:

- a. Berfokus pada pelanggan yaitu semua pihak yang merlukan, terlibat dan berkepentingan terhadap jasa pendidikan.
- b. Berupaya mencegah masalah dengan bekerja secara benar dari awal
- c. Memiliki investasi dalam SDM

⁶⁷ W.Edwards Deming.h.67

- d. Memiliki strategi untuk mencapai kualitas baik di tingkat pimpinan, tenaga akademik dan tenaga administrasi disamping kriteria evaluasi
- e. Mau belajar dari kesalahan untuk perbaikan
- f. Memiliki kebijakan dalam jangka pendek, menengah dan panjang.
- g. Membagi tugas sesuai porsi, fungsi dan tanggung jawabnya.
- h. Memiliki kreativitas dalam menciptakan kualitas.
- i. Menampatkan peningkatan kualitas secara terus menerus sebagai suatu keharusan.⁶⁸

⁶⁸ Edward Sallis, *Total Quality Management in Education Manajemen Mutu Terpadu Pendidikan Peran Strategis Pendidikan Di Era Globalisasi Modern* (IRCiSoD, 2010).h.67-68

DAFTAR RUJUKAN

- Abdul Hadis dan Nurhayati B, *Manajemen Mutu Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2012)
- Al-Qur'an, *Transliterasi Dan Terjemah* (Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2011)
- Arbangi, Dakir, Umiarso, *Manajemen Mutu Pendidikan* (Jakarta: Kencana, 2016)
- Danny Abriyanto Dan, Hasrian Rudia Setiawan, *Menjadi Pendidik Profesional* (Medan: Umsu Press, 2021)
- Daulay, Haidar Putra, *Pendidikan Islam Dalam Sistem Pendidikan Nasional Di Indonesia, Edisi Revisi* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group)
- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya* (Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2011)
- Depdiknas, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2014)
- Didi Pianda, *Kinerja Guru* (Sukabumi: CV.Jejak, 2018)
- Donni Priansa, *Kinerja Dan Profesionalisme Guru* (Bandung: Alfabeta, 2017)
- E. Ktisti Poerwandari, *Pendekatan Kualitatif Dalam Penelitian* (Jakarta: Lembaga Pengembangan dan Pengukuran Psikologi, Fak. Psikologi UI, 1998)
- Eddy, E, A Usman, and H Dafitri, 'Peningkatan Kualitas Media Dakwah Melalui Pelatihan PDCA (Plan Do Check Act)', *Jurnal TUNAS*, 1.2 (2020), 0–5
<<http://tunasbangsa.ac.id/abdimas/index.php/tunasabdimas/article/view/19>>
- Edward Sallis, *Total Quality Management In Education; Manajemen Mutu Pendidikan, Terj. Ahmad Ali Riyado, et.Al* (Yogyakarta: IRCiSoD, 2012)
- , *Total Quality Management in Education Manajemen Mutu Terpadu Pendidikan Peran Strategis Pendidikan Di Era Globalisasi Modern* (IRCiSoD, 2010)
- Engkoswara dkk, *Administrasi Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2015)
- Fandy Tjiptono, dan Anastasia Diana, *Total Quality Management*

- (Yogyakarta: Andi Offset, 2003)
- Julifan, Joko Ahmad, 'Efektivitas Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan Berbasis Kompetensi Bagi Guru', 2, 2015
- 'Kamus Besar Bahasa Indonesia'
- Kartini Kartono, *Pengantar Metodologi Research Sosia* (Bandung: CV. Mandar Maju, 1990)
- Kompri, *Manajemen Pendidikan 1* (Bandung: Alfabeta, 2015)
- M.Agus Nuryanto, 'Isu-Isu Kritis Dalam Pendidikan Islam (Perspektif Paedagogik Kritis)', *HERMENEIA Jurnal Kajian Islam Interdisipliner, Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*, vol.9, h.213
- Mastuti, Nova Pebriansah, '(MMT) TERHADAP KINERJA GURU DI MTs AL-ITTIHADIAH RUMBAI PEKANBARU', *Jurnal Al-Afkar*, 1, 2020
- Mawaddah, M. Nurul Fadhi & Rahmiyatul, "" Implementasi Manajemen Mutu Untuk Meningkatkan Kompetensi Guru Di SD IT AL-Hijrah Laut Dendang"", *Journal Educational Research and Social Studies*, Vol 2.No 2 (2021), hal 44-61
- Moh.Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005)
- Muhammad kristiawan dkk, *Manajemen Pendidikan* (Yogyakarta: Penerbit Deepublish, 2017)
- Muhammad Nurul Fadhil & Rahmiyatul Mawaddah, 'Implementasi Manajemen Mutu Untuk Meningkatkan Kompetensi Guru Di Sd It Al Hijrah Laut Dendang', *Journal Education Research and Social Studies*, 2.April 2021 (2021), 44-61
- Mulyasa, *Standar Kompetensi Dan Sertifikasi Guru* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012)
- Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007)
- Nasution, *Metode Penelitian Naturalistic Kualitatif* (Bandung: Tarsito, 2003)
- Nur Fauz, Hafidh, Djamaluddin Perawironegoro, and Suyadi Suyadi, 'Implementasi Manajemen Mutu Terpadu Sebagai Strategi Efektif Dalam Meningkatkan Kinerja Sekolah', *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 10.2 (2020), 147-53
<<https://doi.org/10.35673/ajmpi.v10i2.994>>

- Nurlindah, Nurlindah, Muh. Khalifah Mustami, and Musdalifah Musdalifah, 'Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan', *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4.1 (2020), 40 <<https://doi.org/10.24252/idaarah.v4i1.13893>>
- Nursam, Nasrullah, 'Manajemen Kinerja', *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 2.2 (2017), 167–75 <<https://doi.org/10.24256/kelola.v2i2.438>>
- Priansa, Donni, *Kinerja Dan Profesionalisme Guru* (Bandung: Alfabeta, 2014)
- Purwaningrum, Hety Viana, 'Manajemen Mutu Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Upaya Pengembangan Kompetensi Guru', *Media Manajemen Pendidikan*, 3.2 (2020), 242 <<https://doi.org/10.30738/mmp.v3i2.4674>>
- Rachman, Poppy, 'Implementasi Plan-Do-Check-Act (Pdca) Berbasis Key Performance Indicators (Kpi): Studi Kasus Di Smp-Sma Integral Ar-Rohmah Dau Malang', *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4.2 (2020), 14–27 <<https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v4i2.981>>
- Republik Indonesia, Undang-Undang No. 14 Th.2005, *Tentang Guru Dan Dosen, Cet. VII* (Jakarta: Sinar Grafika Offset, 2014)
- Rifa'i Abubakar, *Pengantar Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga, 2021)
- Riyantini, 'Pendekatan PDCA Dalam Kegiatan Pemantauan PDCA Approach Monitoring Quality Control', *Jurnal Ilmiah VISI PGTK PAUD Dan DIKMAS*, 12.20 (2017), 143–53
- Riyuzen Praja Tuala, *Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah* (Lampung: Lintang Rasi Aksara Books, 2021)
- Rusman, *Model-Model Pembelajaran (Mengembangkan Profesionalisme Guru)-Ed.2-* (Cet.6, Jakarta: Rajawali Pers, 2016)
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2010)
- Suharsimi Ari Kunto, *Managemen Penelitian*, cet. Ke-2 (Jakarta: PT. Renika Cipta, 1993)
- Supardi, *Kinerja Guru* (Cet. II; Jakarta: : PT Raja Grafindo Persada, 2014)
- , *Kinerja Guru* (Cet. II; Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada,

- 2014)
- Suranto, widiarti dan, *Konsep Mutu Dalam Manajemen Pendidikan Vokasi* (Semarang: Alprin, 2019)
- Suryosubroto, *Manajemen Pendidikan Sekolah* (Jakarta: PN Rineka Cipta, 2003)
- Syafiie, *Al-Qur'an Dan Ilmu Administras* (Jakarta: Rineka Cipta, 2000)
- Syaiful Sagala, *Manajemen Strategik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan, Cet . Kelima* (Bandung: Alfabeta, 2011)
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, *Manajemen Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2013)
- Tutik Rachmawati dan Daryanto, *Penilaian Kinerja Profesi Guru Dan Angka Kreditnya ,Cet. I* (Yogyakarta: Gava Media, 2013)
- uis Karwati, Donni Juni Priansa, *Manajemen Kelas (Classroom Management) Guru Profesional Yang Inspiratif, Kreatif, Menyenangkan, Dan Berprestasi* (Bandung: Alfabeta, 2014)
- UU RI No 20 Th. 2003, *Sistem Pendidikan Nasional*, ed. by Sinar Grafika (Jakarta, 2014)
- Vinet, Luc, and Alexei Zhedanov, 'Penerapan Inovasi Berbasis Teknologi Informasi Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran', *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2.2 (2010), 90–94
<<http://arxiv.org/abs/1011.1669%0Ahttp://dx.doi.org/10.1088/1751-8113/44/8/085201>>
- W.Edwards Deming, *Out of the Crisis* (MIT Center for Advance Engineering Study, 1986)
- Zubair, Ahmad, 'Manajemen Peningkatan Kinerja Guru', *Jurnal Manager Pendidikan*, 11.4 (2017), 305