

**IMPLEMENTASI *QUALITY ASSURANCE* DALAM PENGEMBANGAN
MUTU PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN
DI MTs NEGERI 2 BANDAR LAMPUNG**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat
Guna Mendapatkan Gelar Sarjana SI dalam Ilmu Tarbiyah dan
Keguruan**

Oleh

**MAR'ATUS SOLEHAH
NPM : 1511030063**

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam



**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1440 H/2019 M**

**IMPLEMENTASI *QUALITY ASSURANCE* DALAM PENGEMBANGAN
MUTU PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN
DI MTs NEGERI 2 BANDAR LAMPUNG**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat
Guna Mendapatkan Gelar Sarjana SI dalam Ilmu Tarbiyah dan
Keguruan**



Pembimbing I : Prof. Dr. H. Wan Jamaluddin, Z. Ph.D
Pembimbing II : Drs. H. Amiruddin, M.Pd.I

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1440 H/2019 M**

ABSTRAK

Saat ini permasalahan mutu menjadi cukup penting dalam dunia pendidikan. Dijelaskan dalam Permendiknas No. 63 Tahun 2009 Pasal 1 Poin 2, bahwa penjaminan mutu pendidikan adalah kegiatan sistematis dan terpadu oleh satuan atau program pendidikan, pemerintah daerah dan masyarakat untuk menaikkan tingkat kecerdasan kehidupan bangsa melalui pendidikan. Namun demikian, dilihat dari hasil pemetaan mutu pendidikan secara nasional pada tahun 2014 menunjukkan hanya 16 % satuan pendidikan yang memenuhi Standar Nasional Pendidikan. Oleh sebab itu, banyak orang tua yang selektif dalam memasukkan anak-anak mereka ke dalam lembaga pendidikan yang bermutu. Hal ini menjadikan peneliti tertarik untuk meneliti tentang penjaminan mutu yang ada di MTs Negeri 2 Bandar Lampung yang bertujuan untuk memahami secara mendalam tentang 1) perencanaan penjaminan mutu, 2) pelaksanaan penjaminan mutu, 3) evaluasi penjaminan mutu, 4) hasil atau tindak lanjut dari penjaminan mutu.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif (*kualitatif research*) dengan metode penyelidikan studi kasus (*case study*). Sumber data yang digunakan, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui metode 1) wawancara (*interview*) semi terstruktur, 2) observasi (*observation*) dan 3) dokumentasi. Pengecekan keabsahan data penelitian menggunakan teknik triangulasi. Triangulasi yang digunakan peneliti yaitu triangulasi sumber. Teknik analisa data menggunakan model Miles dan Huberman yang terangkum dalam pengumpulan data (*data collection*), reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*), kesimpulan dan verifikasi data (*conclusion drawing dan verifying*).

Hasil penelitian ini adalah: 1) perencanaan penjaminan mutu di MTs Negeri 2 Bandar Lampung mengacu pada 8 Standar Nasional Pendidikan yang telah ditetapkan oleh Pemerintah sesuai dengan undang-undang. 2) pelaksanaan penjaminan mutu di MTs Negeri 2 Bandar Lampung diadakan oleh kemenag dari tingkat Kota, Provinsi sampai pusat sesuai dengan Standar Operating Prosedur yang telah ditetapkan sebelumnya. 3) evaluasi penjaminan mutu di MTs Negeri 2 Bandar Lampung diadakan oleh pihak Madrasah, pelaksanaan evaluasi secara rutin; yakni a) pemeriksaan pemantauan harian yang dilakukan oleh pimpinan Madrasah, b) pemantauan masukkan dari wali murid melalui komite, c) pemeriksaan pemantauan melalui monitoring mingguan oleh pengawas Madrasah, d) evaluasi bulanan oleh Kamad dan Ka. TU, serta monitoring Penmad Kota. e) penilaian tahunan melalui PKG dan pemeriksaan IRJEN. 4) hasil atau tindak lanjut penjaminan mutu di MTs Negeri 2 Bandar Lampung yakni tindak lanjut dari segala kekurangan evaluasi akan diadakan perbaikan secara maksimal.

Kata kunci: Mutu, *Quality Assurance*, Pendidik dan Tenaga Kependidikan.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Mar'atus Solehah
NPM : 1511030063
Jurusan/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “**IMPLEMENTASI *QUALITY ASSURANCE* DALAM PENGEMBANGAN MUTU PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI MTs NEGERI 2 BANDAR LAMPUNG**”

adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *footnote* atau daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun,

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, 19 Juli 2019

Penulis

Materai

Rp. 6000

**Mar'atus Solehah
1511030063**



**KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

Alamat: Jl. Letkol. H. Endro Suratmin Sukarame 1 Bandar Lampung, Telp. (0721)703260

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Judul Skripsi: **IMPLEMENTASI QUALITY ASSURANCE DALAM
PENGEMBANGAN MUTU PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN
DI MTs NEGERI 2 BANDAR LAMPUNG**

Nama: Mar'atus Solehah
Npm: 1511030063
Jurusan: Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas: Tarbiyah


MENYETUJUI

Untuk dimunaqosyahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqosyah Fakultas
Tarbiyah UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Pembimbing II


Prof. Dr. H. Wan Jamaluddin Z. Ph. D
NIP. 197103211995031001


Drs. H. Amiruddin, M. Pd. I
NIP. 196903051996031001

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam


Drs. H. Amiruddin, M. Pd. I
NIP. 196903051996031001



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN**

Alamat: Jl. Letkol. H. Endro Suratmin Sukarame I Bandar Lampung, Telp. (0721)703260

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “**IMPLEMENTASI QUALITY ASSURANCE DALAM PENGEMBANGAN MUTU PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI MTs NEGERI 2 BANDAR LAMPUNG**” disusun oleh, Mar’atus Solehah, NPM: 1511030063, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam. Telah di Ujikan dalam sidang Munaqosyah di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan pada Hari/Tanggal: Rabu/24 Juli 2019.

TIM PENGUJI

Ketua : Prof.Dr.H.Chairul Anwar, M.Pd (.....)

Sekretaris : Sri Purwanti Nasution, M.Pd (.....)

Penguji Utama : Dr.H. Subandi, M.M (.....)

Penguji Pendamping I : Prof.H.Wan Jamaluddin Z, Ph.D (.....)

Penguji Pendamping II : Drs.H.Amiruddin, M.Pd.I (.....)

Mengetahui

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan



Prof. Dr. H. Nirva Diana, M.Pd

NPM 9640828 198803 2 002

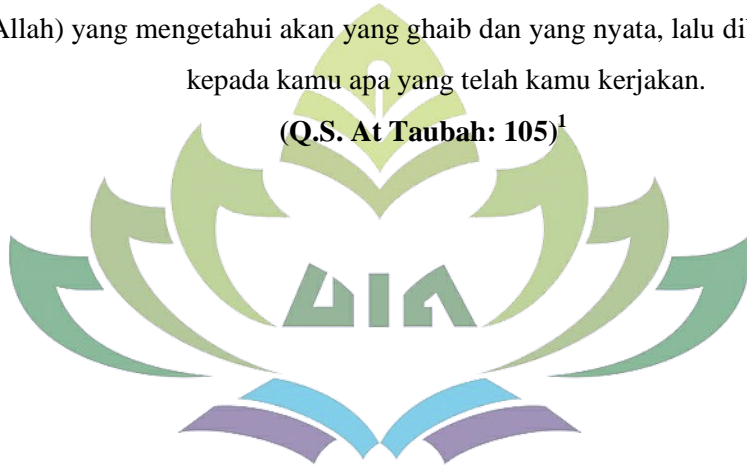
MOTTO

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ

الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya : dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

(Q.S. At Taubah: 105)¹



¹ Departemen Agama RI, *Al-Hikmah Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Jawa Barat:CV Penerbit Diponegoro, 2015), h. 203

PERSEMBAHAN

Dengan mengucap puji syukur kepada Allah SWT, atas berkat rahmat, hidayah, serta inayah-Nya dan shalawat serta salam yang selalu tercurahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari zaman kegelapan menuju zaman terang benderang yakni Agama Islam. Maka dengan niat tulus disertai perjuangan dengan jerih payah penulis, mengucapkan Alhamdulillah telah menyelesaikan skripsi ini, yang kemudian skripsi ini penulis persembahkan kepada:

1. Untuk kedua orangtuaku yang tercinta, terimakasih untuk ayahhanda Sugito dan ibunda Siti Komsatun yang telah membesarkanku, mengasuh, membimbing, mengajarkan arti kehidupan, dan memberikan kasih sayang yang tak terhingga kepadaku, yang mana semua ini tidak mungkin dapat terbalas olehku, serta tiada henti memberikan do'a, dukungan, dan selalu berjuang untuk keberhasilanku hingga aku dapat menyelesaikan pendidikan hingga di perguruan tinggi UIN Raden Intan Lampung.
2. Untuk adik-adikku tersayang, Ahmad Maulana Sidiq, Zaky Nur Akram, Zahra Ramadhani, dan si kecil Dhia Amilal Khairiyah terimakasih sudah hadir didalam kehidupan Mba, karena kalian Mba mengerti artinya bersaudara untuk saling memahami, menerima baik buruknya perilaku dan sifat yang berbeda-beda dan masih banyak hal yang ingin diungkapkan semoga kita bisa bersama-sama hingga ke surga-Nya. Tetaplah berpegangan erat disaat senang maupun susah.

3. Keluarga besar Samino dan Dharmo Suwito yang selalu memberikan warna, tawa, kasih sayang disaat aku pulang kerumah. Kalian merupakan karunia yang Allah berikan kepadaku.
4. Almamaterku tercinta Universitas Islam Negeri Raden Intan lampung yang telah memberikan pengalaman ilmiah yang akan selalu ku kenang sepanjang masa.



RIWAYAT HIDUP

Nama lengkap penulis, yaitu Mar'atus Solehah yang dilahirkan di Yukum Jaya, pada tanggal 25 Maret 1997, merupakan anak Pertama dari 5 bersaudara dari pasangan Bapak Sugito dan Ibu Siti Komsatun. Penulis berkebangsaan Indonesia dan beragama Islam. Adapun riwayat pendidikan penulis, yaitu pada tahun 2004 penulis masuk SD N 4 Yukum Jaya dan lulus pada tahun 2009. Kemudian melanjutkan di SMP N 1 terbanggi Besar lulus pada tahun 2012. Setelah lulus dari SMP N 1 Terbanggi Besar kemudian penulis melanjutkan pendidikannya di Madrasah Aliyah Negeri 1 Lampung Tengah lulus pada tahun 2015. Setelah itu , pada tahun 2015 penulis melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung program SI Jurusan Manajemen Pendidikan Islam fakultas Tarbiyah dan Keguruan. Selama menempuh masa kuliah, penulis pernah menjadi anggota UKM Kopma tahun 2016, dan menjadi anggota di Organisasi Himpunan Mahasiswa Islam tahun 2016.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas berbentuk skripsi yang berjudul “Implementasi *Quality Assurance* Dalam Pengembangan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MTs Negeri 2 Bandar Lampung” dalam memenuhi syarat untuk meraih gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) UIN Raden Intan Lampung. Shalawat serta salam atas junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW, para sahabat, keluarga serta pengikutnya yang taat menjalankan syariat-Nya. Dalam penyusunan skripsi penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Prof. Dr. H. Chairul Anwar, M.Pd selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung yang telah membantu penulis untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini.
2. Dr. H. Amiruddin, M.Pd sebagai Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam dan Dr. M. Muhassin, M.Hum selaku sekretaris jurusan MPI yang telah membantu dalam proses perkuliahan.
3. Prof. Dr. H. Wan Jamaluddin Z, Ph.D selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, arahan dan waktunya sehingga skripsi ini selesai.

4. Dr. H. Amiruddin, M.Pd selaku dosen pembimbing II yang telah membimbing, memberikan arahan serta meluangkan waktunya sehingga skripsi ini selesai.
5. Seluruh Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung Khususnya dosen jurusan MPI yang telah memberikan ilmu pengetahuan, motivasi selama perkuliahan, sehingga penulis dapat menyusun skripsi ini.
6. Perpustakaan UIN Raden Intan Lampung yang telah menyediakan berbagai literatur yang relevan dengan skripsi ini.
7. Almamater UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan pengalaman yang sangat berharga untuk membuka pintu dunia kehidupan. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi pembaca pada umumnya. Semoga usaha dan jasa baik Bapak, Ibu, Saudara/i, sekalian menjadi amal ibadah dan Allah SWT membalas-Nya Aamiin Ya Rabbal A'alamin.
8. Untuk calon suamiku Mas Teki Sinatria terimakasih sudah hadir dikehidupanku seseorang yang tak pernah disangka akan menjadi Imam untukku, terimakasih sudah menjadi bagian warna dan cerita dalam hidupku, karna mu dan aku percaya takdir yang Allah berikan dengan penantian yang sesungguhnya, aku merasa seperti perempuan yang begitu spesial.
9. Untuk team kompre yang kocak penuh kepancean dan akhirnya beres satu-satu, Najla Maulidia, Astri Nur Anjani, Intan Aulia, Melisa Eka Putri,

Nopita dan Meta Nurika, terimakasih sudah kebersamai hingga dipenghujung semester 8 semoga kita bisa sama-sama lulus dan selesai ditahun 2019, dan segera dipertemukan dengan pujaan hatinya masing-masing. Aamiin

10. Untuk teman-teman seperjuangan Angkatan Manajemen Pendidikan Islam 2015, MPI kelas A, KKN 187 di Belambangan, Family PPL 100 di MIMA IV SUKABUMI yang telah hadir mewarnai hari-hariku, berbagi pengalaman, saling menguatkan dan memotivasi agar lebih baik.

11. Untuk Crew AGAI, lailatul hasanah, Mba Tayuh Restiya, Mba Yuli Astria, Mba Tia Putri Amalia, Mba Sutria dan Ainun, Bulek Parni, Mas Agung Apiyanto, Mba Siti, Risky, Annisa Retno, Aji Wahyudi, dan Feri, yang telah hadir ditengah-tengah kehidupanku hingga saat ini, tetaplah menjadi keluarga, saling mengingatkan akan kebaikan, memberikan dukungan, memotivasi, serta mendo'akanku sampai saat ini.

12. Untuk Mami Lia dan Ayah Hendrik ditempat KKN serta adik-adikku Marisa, dan Rehan yang telah hadir ditengah-tengah kehidupanku, yang selalu mendo'akanku, memotivasi agar semangat mengerjakan skripsi ini hingga skripsi ini selesai, aku takkan bisa membalas kebaikan yang Mami dan Ayah berikan, semoga silaturahmi ini akan tetap terjalin hingga maut memisahkan. Aamiin

Bandar Lampung, 24 Juli 2019
Penulis

Mar'atus Solehah
1511030063

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
PERSETUJUAN PEMBIMBING	v
PENGESAHAN	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN	viii
RIWAYAT HIDUP	x
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Penegasan Judul	1
B. Alasan Memilih Judul	2
C. Latar Belakang Masalah.....	3
D. Fokus dan Sub Fokus Penelitian.....	18
E. Rumusan Masalah.....	19
F. Tujuan Penelitian.....	19
G. Signifikasi Penelitian.....	20
H. Metode Penelitian	21
1. Jenis Penelitian.....	21
2. Sumber Data.....	22
3. Teknik Pengumpulan Data.....	23
4. Teknik Uji Keabsahan Data.....	25
5. Teknik Analisis Data.....	27
BAB II LANDASAN TEORI	30
A. Penjaminan Mutu	30
1. Pengertian Penjaminan Mutu	30
2. Prosedur Sistem Penjaminan Mutu.....	32
3. Fungsi dan Tujuan Penjaminan Mutu Pendidikan.....	33
4. Siklus Penjaminan Mutu	37
B. Penjaminan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan.....	39
1. Perencanaan	40
2. Pengorganisasian	41
3. Penggerakkan	42
4. Pengawasan	42

C. Pengembangan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan	47
1. Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan.....	47
2. Standar Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan	49
3. Pengembangan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan	56
4. Evaluasi Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan ...	61
D. Penelitian Relevan	64
E. Kerangka Berpikir.....	65
BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN.....	68
A. Gambaran Umum MTs Negeri 2 Bandar Lampung.....	68
1. Sejarah Singkat MTs Negeri 2 Bandar Lampung	68
2. Visi, Misi dan Tujuan Madrasah.....	69
3. Struktur Organisasi Madrasah.....	71
4. Keadaan Pendidik dan Siswa	71
5. Sarana dan Prasarana Madrasah.....	76
B. Deskripsi Data Penelitian.....	77
BAB IV ANALISIS PENELITIAN	80
BAB V PENUTUP.....	88
A. Kesimpulan	88
B. Rekomendasi	90
DAFTAR PUSTAKA.....	92
LAMPIRAN	
Lampiran 1	Pedoman Observasi
Lampiran 2	Instrumen Wawancara Penelitian
Lampiran 3	Kriteria Pendidik dan Tenaga Kependidikan
Lampiran 4	Instrumen Pertanyaan dengan Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Bandar Lampung
Lampiran 5	Hasil <i>Interview</i>
Lampiran 6	Surat-surat Penelitian
Lampiran 7	Dokumentasi

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Indikator Penjaminan Mutu di MTs Negeri 2 Bandar Lampung.....	11
2. Indikator Pengembangan Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MTs Negeri 2 Bandar Lampung	15
3. Evaluasi Dini Madrasah Pemenuhan Pendidik dan Tenaga Kependidikan	16
4. Data Pendidik MTs Negeri 2 Bandar Lampung.....	72
5. Data Siswa Tahun Ajaran 2017/2018	75
6. Data Saranan Dan Prasarana Pendidikan	77
7. Dampak Sikap dan Perilaku Guru terhadap Kompetensi Lulusan	85



DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Siklus Penjaminan Mutu Internal Pendidikan Dasar dan Menengah..	37
2. Siklus PDCA (<i>Plan, Do, Check, Act</i>)	44
3. Kerangka Berpikir	66



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Pedoman Observasi

Lampiran 2 Instrumen Wawancara Penelitian

Lampiran 3 Kriteria Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Lampiran 4 Instrumen Pertanyaan dengan Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri

2 Bandar Lampung

Lampiran 5 Hasil *Interview*

Lampiran 6 Surat-surat Penelitian

Lampiran 7 Dokumen Pendukung (Foto dan Dokumen)



BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Untuk memberikan gambaran yang jelas terhadap pokok bahan skripsi ini, perlu dikemukakan pengertian kata-kata penting yang terdapat didalam judul **“Implementasi *Quality Assurance* dalam Pengembangan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MTs Negeri 2 Bandar Lampung”**

Adapun penegasan judul yang dimaksud dalam skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Implementasi adalah penerapan atau pelaksanaan program dan kegiatan yang telah direncanakan sebelumnya. Pelaksanaan dalam penelitian ini dilakukan oleh pimpinan beserta komite untuk menjamin mutu pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Negeri 2 Bandar Lampung yang diadakan oleh Kemenag dari tingkat Kota, Provinsi sampai Pusat.¹
2. *Quality Assurance* adalah penjaminan mutu pada layanan yang dilaksanakan melalui sebuah proses baik sebelum, dan ketika proses sedang berlangsung dengan maksud mencegah kegagalan sejak awal hingga akhir dari proses pemenuhan standar.²
3. Pengembangan dalam kamus besar bahasa indonesia, pengembangan adalah proses, cara, perbuatan mengembangkan.³ Pengembangan yang

¹ Wawancara dengan Waka Kurikulum, Dra. Rumiati, pada tanggal 20 Mei 2019

² Ridwan abdullah sani, Isda Pramuniati, Anies Mucktiaty, *Penjaminan Mutu Sekolah*, (Jakarta:PT Bumi Aksara, 2015), h. 12.

³ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Pusat Bahasa, 2008), h. 679

dimaksud dalam penelitian ini adalah rancangan mengembangkan sesuatu yang sudah ada dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan.

4. Mutu secara klasik, pengertian mutu menunjukkan sifat yang menggambarkan derajat baik-nya suatu barang atau jasa yang diproduksi atau dipasok oleh suatu lembaga dengan kriteria tertentu.⁴ Dalam penelitian ini yang dimaksud mutu adalah kemampuan lembaga pendidikan dalam mendayagunakan sumber-sumber pendidikan untuk meningkatkan kemampuan kinerja seoptimal mungkin yang mencakup *input*, proses dan *output* pendidikan.
5. Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.⁵
6. Tenaga Kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.⁶

B. Alasan Memilih Judul

Adapun yang menjadi alasan penulis dalam memilih judul diatas tersebut adalah sebagai berikut:

MTs Negeri 2 Bandar Lampung adalah sekolah menengah pertama berbasis islam tingkat negeri. MTs Negeri 2 Bandar Lampung sudah terakreditasi A. Kepala Madrasah sangat memperhatikan penjaminan mutu

⁴ *Ibid*, Ridwan Abdullah Sani, Isda Pramuniati, Anies Mucktiaty, h. 3

⁵ UU SISDIKNAS No. 20 Tahun 2003 Pasal 39 ayat 2

⁶ UU SISDIKNAS No. 20 Tahun 2003 Pasal 39 ayat 1

yang dilakukan di MTs Negeri 2 Bandar Lampung dilihat dari 8 Standar Nasional Pendidikan, dengan dibantu para guru, staf, murid dan yang berhubungan dengan madrasah agar apa yang direncanakan dapat terlaksana dengan sebagaimana mestinya.⁷ Penjaminan mutu disana sudah terlaksana namun masih ada beberapa hal yang perlu dibenahi. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti pelaksanaan penjaminan mutu yang ada di MTs Negeri 2 Bandar Lampung. Setelah diadakan penelitian ini diharapkan MTs Negeri 2 bandar Lampung bisa memberikan contoh bagi sekolah-sekolah lain khususnya tingkat madrasah dan umumnya sekolah menengah pertama.

C. Latar Belakang Masalah

Secara Nasional, mutu pendidikan dasar dan menengah di Indonesia belum seperti yang diharapkan. Hasil pemetaan mutu pendidikan secara Nasional pada tahun 2014 menunjukkan hanya sekitar 16% satuan pendidikan yang memenuhi standat nasional pendidikan (SNP). Sebagian besar satuan pendidikan belum memenuhi SNP, bahkan ada satuan pendidikan yang masih belum memenuhi standar pelayanan minimal (SPM). Standar kualitas pendidikan yang ditetapkan oleh pemerintah berbeda dengan standar yang dilaksanakan oleh satuan pendidikan. Standar yang digunakan oleh sebagian besar sekolah jauh dibawah standar yang ditetapkan pemerintah. Akibatnya, kualitas lulusan yang dihasilkan oleh satuan pendidikan belum memenuhi standar yang diharapkan. Kesenjangan antara hasil ujian nasional dengan hasil

⁷ Wawancara dengan Kepala Madrasah, Bapak Tarmadi, S.Pd. M.Pd, pada tanggal 22 Mei 2019.

ujian sekolah yang besar menunjukkan bahwa ada permasalahan dalam instrumen dan metode pengukuran hasil belajar siswa.⁸

Dalam permasalahan pendidikan saat ini, pendidikan yang bermutu merupakan suatu keharusan. Oleh karena itu peningkatan mutu harus dilakukan secara terus menerus. Karena proses pendidikan tidak boleh berhenti hanya karena menunggu penyempurnaan sistem, sarana dan sumber daya manusia. Sekolah merupakan institusi pendidikan, yang selalu menjadi pusat perhatian dalam proses belajar mengajar. Pengelolaan sekolah harus dilakukan secara efektif, yaitu mampu menciptakan proses belajar mengajar pada diri siswa. Karena sangat mempengaruhi hasil dari proses kegiatan belajar mengajar disekolah, jadi sangat diperlukan upaya pengelolaan secara efektif dan efisien dengan diterapkannya Manajemen Berbasis Sekolah.

Realisasi dari Manajemen Mutu Berbasis Sekolah sangat berkaitan erat dengan pelaksanaan otonomi daerah, seperti tercantum dalam Undang-Undang No. 22 Tahun 1999, tentang pemberian kewenangan dari pemerintah pusat ke pemerintah daerah dalam wujud otonomi daerah. Kewenangan yang dimaksudkan yaitu mencakup semua bidang pemerintahan, yaitu pekerjaan umum, kesehatan, perhubungan, industri dan perdagangan, penanaman modal, lingkungan hidup, pertambangan, koperasi, tenaga kerja, serta pendidikan dan kebudayaan.⁹

⁸ Direktorat Jendral Pendidikan Dasar dan Menengah Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, *Pedoman Umum Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Dasar Dan Menengah*, Jakarta, 2016, h. 3

⁹ Barnawi, M. Arifin, *Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Teori dan Praktik*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2017), h. 11

Mutu pendidikan menjadi tujuan yang selalu diperjuangkan oleh seluruh *stakeholder* pendidikan. Pemerintah pusat, pemerintah daerah, sampai dengan organisasi yang menyelenggarakan satuan pendidikan selalu berupaya untuk pendidikan yang berkualitas baik. Mutu pendidikan yang baik akan menjadi instrumen berkembangnya lembaga pendidikan sekaligus menghasilkan lulusan yang berkualitas. Dengan adanya mutu lulusan yang unggul maka mutu SDM kedepan akan eksis dalam dinamika perubahan dan pembangunan nasional. Terwujudnya mutu pendidikan yang baik membutuhkan *guideline* yang akan mengarahkan penyelenggaraan pendidikan kearah yang benar.¹⁰

Mutu merupakan realisasi dari ajaran ihsan, yaitu berlaku baik terhadap semua makhluk karena Allah telah berbuat baik kepada manusia dengan berbagai nikmat-Nya, dan dilarang berbuat kerusakan dalam bentuk apapun. Sebagaimana dijelaskan dalam Qur'an surat Al-Qashash: 77

وَأَبْتَغِ فِي مَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا
وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ

الْمُفْسِدِينَ

Artinya: "Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan".¹¹

¹⁰ *Ibid*, Barnawi, M. Arifin, h. 7

¹¹ Departemen Agama RI, *Al-Hikmah Al-Qu'an dan Terjemahnya*, (Jawa Barat: CV Penerbit Diponegoro, 2015), h. 394.

Maka dari itu, sebagai manusia harus memanfaatkan apa yang telah Allah anugerahkan kepada makhluknya berupa kekayaan yang berlimpah untuk mendekati diri kepada-Nya dengan berbagai macam pendekatan, sehingga kita mendapatkan pahala kelak diakhirat. Dalam ayat ini ditekankan untuk berbuat baik kepada sesama ciptaan Allah, sebagaimana Allah telah berbuat baik kepada kita, dan sebaiknya kita saling menjaga apa yang telah dianugerahkan serta tidak menyebabkan kerusakan dimuka bumi yang dapat menjadikan kerusakan bagi makhluk Allah.

Standar Nasional Pendidikan merupakan kriteria minimal tentang sistem pendidikan diseluruh wilayah Republik Indonesia. Berkaitan dengan penjaminan mutu, pasal 2 ayat 2, PP No. 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, menyatakan bahwa penjaminan dan pengendalian mutu pendidikan yang sesuai dengan standar nasional pendidikan perlu dilakukan dalam tiga program terintegrasi yaitu evaluasi, akreditasi, dan sertifikasi. Ketiga program tersebut merupakan bentuk penjaminan mutu pendidikan yang bertujuan untuk melindungi masyarakat agar mendapatkan layanan dan hasil pendidikan yang sesuai dengan apa yang dijanjikan oleh penyelenggara pendidikan serta meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia.¹²

Penjaminan mutu pendidikan dasar dan menengah ialah mekanisme yang sistematis, teintegrasi, dan berkelanjutan untuk memastikan bahwa seluruh proses penyelenggaraan pendidikan telah sesuai dengan standar mutu

¹² Amat Jaedun, *Benchmarking Standar Mutu Pendidikan*, (Makalah yang Disampaikan pada Seminar Nasional Tentang Hasil Penelitian Penilaian Untuk Peningkatan Mutu Pendidikan, yang Diselenggarakan oleh KEMENDIKBUD, Bogor: 27 Desember 2011), h. 1

dan aturan yang ditetapkan.¹³ Penjaminan mutu pendidikan dasar dan menengah sangat penting karena merupakan, kesatuan unsur yang terdiri atas organisasi, kebijakan, dan proses yang mengatur semua bentuk kegiatan untuk meningkatkan mutu secara sistematis, terencana dan berkelanjutan. Bertujuan sebagai pemenuhan standar pada satuan pendidikan secara sistematis, holistik dan berkelanjutan. Berfungsi sebagai pengendali penyelenggaraan pendidikan oleh satuan pendidikan untuk mewujudkan pendidikan yang bermutu.¹⁴

Rendahnya kualitas pendidikan merupakan indikasi dari rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia. Peraturan pemerintah RI Nomor 19 tahun 2005 tentang standar nasional pendidikan bagian kesatu tentang pendidik pasal 28 (1) menyebutkan bahwa pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, sedangkan ayat 2 disebutkan bahwa kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan/atau sertifikasi keahlian yang relevan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Kualifikasi akademik pendidik sebagaimana dalam pasal 31 PP No. 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP) menyatakan bahwa pendidik perguruan tinggi untuk program sarjana harus

¹³ *Ibid*, Direktorat Jendral Pendidikan Dasar dan Menengah Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, h. 15

¹⁴ Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan Direktorat Jendral Pendidikan Dasar Dan Menengah, *Indikator Mutu Dalam Penjaminan Mutu Pendidikan Dasar Dan Menengah*, 2017, h.1

berkualifikasi lulusan megister (S2) dan untuk program magister dan program doktor harus lulus program doktor (S3).¹⁵

Menurut UU No 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional pasal 39 ayat 2, tenaga pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidi perguruan tinggi. Secara khusus tugas dan fungsi tenaga pendidik (guru dan dosen) didasarkan pada undang-undang No. 14 Tahun 2007, yaitu sebagai agen pembelajaran untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, serta mengabdikan kepada masyarakat.

Dalam UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 ayat 5, tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan, sebagai tenaga kependidikan juga harus memiliki kualifikasi, kompetensi, dan sertifikasi sesuai dengan bidangnya. Kualifikasi, kompetensi, dan sertifikasi dikembangkan oleh BSNP. Untuk menjalankan tugasnya sesuai dengan fungsi sebagai pendidik selanjutnya disebut dosen atau tenaga kependidikan secara profesional, dosen dan tenaga kependidikan memiliki hak dan kewajiban.¹⁶

¹⁵ Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan

¹⁶ Undang-undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 ayat 5

Sekolah sebagai institusi pendidikan merupakan tempat proses pendidikan. Dalam kegiatannya, sekolah bukan hanya sekedar tempat berkumpulnya guru dan murid, melainkan suatu tatanan sistem yang rumit dan saling berkaitan, oleh karena itu sekolah dipandang sebagai suatu organisasi yang membutuhkan pengelolaan, sehingga menghasilkan lulusan berkualitas, sesuai dengan tuntutan kebutuhan masyarakat dan dapat memberikan kontribusi kepada pengembangan bangsa, problem yang dihadapi pendidikan saat ini (termasuk oleh madrasah) antara lain masih rendahnya mutu pendidikan.¹⁷

Pengelolaan mutu sekolah/madrasah dapat dilihat dari pengelolaan manajemen pendidikan, dan peningkatan mutu sekolah/madrasah melalui sistem penjaminan mutu pendidikan, karena manajemen pendidikan yang berkualitas akan memungkinkan tercapainya pendidikan secara efektif dan efisien.

Dalam perspektif teoritis menyebutkan bahwa pendidikan seringkali diartikan dan dimaknai orang secara beragam, bergantung pada sudut pandang masing-masing dan teori yang dipegangnya. Terjadinya perbedaan penafsiran pendidikan dalam konteks akademik merupakan sesuatu yang lumrah, bahkan dapat semakin memperkaya khazanah berpikir manusia dan bermanfaat untuk pengembangan teori itu sendiri.¹⁸

¹⁷ Nadir, *Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah : Antara Peluang Dan Tantangan*, Attawa Vol. 4 No. 7 (Januari-Juni 2005), h. 72

¹⁸ Chairul Anwar, *Hakikat Manusia Dalam Pendidikan*, (Yogyakarta: Suka Press, 2014), h. 63

Menurut teorinya W. Edwards Deming yang dikutip oleh Nanang Fattah ada empat model dalam sistem penjaminan mutu pendidikan disekolah.¹⁹

a. Perencanaan (*Plan*)

Plan, adanya perencanaan berkaitan dengan perencanaan mutu, meliputi penetapan kebijakan mutu, penetapan tujuan mutu beserta indikator pencapaiannya, serta penetapan prosedur dan pencapaian tujuan mutu.

b. Pelaksanaan (*Do*)

Do, adanya pelaksanaan dari apa yang sudah direncanakan, maka untuk menjamin mutu pendidikan, seluruh proses pendidikan, termasuk pelayanan administrasi pendidikan dilaksanakan sesuai dengan (Standar Operasional Pendidikan) SOP yang telah ditentukan.

c. Evaluasi (*Check*)

Check, adanya monitoring, pemeriksaan pengukuran dan evaluasi terhadap pelaksanaan dan hasil pelaksanaan termasuk audit mutu internal.

d. Hasil (*Action*)

Action, adanya tindak lanjut dan perbaikan dari hasil evaluasi, penyusunan rencana perbaikan, dan penyusunan laporan program pendidikan.

Teori diatas yang penulis gunakan sebagai indikator penjaminan mutu.

Berikut data pra survey Implementasi Penjaminan Mutu di MTs Negeri 2 Bandar Lampung.

¹⁹ Nanang Fattah, *Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012), h. 16-17

Tabel 1
Indikator Penjaminan Mutu di MTs Negeri 2 Bandar Lampung

Aspek yang Diteliti		Keterangan	
		Terlaksana	Tidak Terlaksana
Perencanaan	Menetapkan kebijakan mutu	✓	
	Menetapkan tujuan mutu serta indikator pencapaiannya	✓	
	Menetapkan prosedur dan pencapaian tujuan mutu	✓	
Pelaksanaan	Melaksanakan proses pendidikan, termasuk pelayanan administrasi pendidikan seduai dengan standar operating pendidikan	✓	
Evaluasi	Adanya monitoring, pemeriksaan, pengukuran, dan evaluasi terhadap pelaksanaan dan hasil pelaksanaan audit mutu internal	✓	
Hasil	Adanya tindak lanjut dan perbaikan dari hasil evaluasi, penyusunan rencana perbaikan dan peyusunan laporan program pendidikan.	✓	

Sumber : hasil wawancara tim penjaminan mutu di MTs Negeri 2 Bandar Lampung

Dari data hasil pra survey diatas, diketahui bahwa pelaksanaan penjaminan mutu di MTs Negeri 2 Bandar Lampung sudah terlaksana. Dengan tercapainya nilai UN diatas rata-rata dan diterimanya siswa-siswi

disekolah SMAN, MAN, SMK favorit di Bandar Lampung maupun diluar Lampung ada salah satu siswa diterima di SMA Kairo, dan yang lainnya melanjutkan ke pondok pesantren, ini merupakan hasil dari penjaminan mutu yang ada di MTs Negeri 2 Bandar Lampung bahwa Madrasah juga mampu bersaing dengan Sekolah Tingkat Pertama Negeri maupun Swasta.²⁰

Dalam pendidikan konsep mutu mengacu pada aspek utama terkait dengan (a) hasil belajar, (b) belajar, (c) pembelajaran. Maka penjaminan mutu pendidikan sangat berkaitan erat dengan mutu proses pembelajaran untuk mencapai prestasi belajar yang diharapkan. Capaian hasil belajar dibagi menjadi 3 komponen yakni sikap, pengetahuan, dan keterampilan. Hasil belajar yang sesuai dengan harapan, didapat dari proses pelaksanaan kegiatan belajar dan pembelajaran yang terjamin mutunya. Tolak ukur mutu dalam pendidikan ialah terkait dengan : (a) ukuran/standar hasil belajar yang akan dicapai, (b) ukuran/standar layanan pendidikan (belajar dan Pembelajaran), (c) ukuran/standar pemenuhan kebutuhan dan harapan stakeholder terhadap pendidikan, dan (d) ukuran/standar manajemen yang didukung oleh sumber daya yang memadai.²¹

Banyaknya upaya yang dapat dilakukan oleh sekolah/madrasah untuk mewujudkan visi misi sekolahan tersebut, termasuk dengan cara mengevaluasi pendidikannya secara internal agar mengetahui kelemahan/kekurangan mutu pendidikannya. Maka, Madrasah dapat

²⁰ Wawancara Waka Kesiswaan, Bapak Heru Siswanto, S.Pd, Daftar Nilai Ujian Nasional, dan Bukti Serah terima IJAZAH, SKHUN dan UAMBN Tahun 2017/2018. Pada tanggal 24 Mei 2019.

²¹ *Ibid*, Ridwan Abdullah Sani, Isda Pramuniati, Anies Mucktiaty, h. 10.

menyusun program pendidikan untuk jangka pendek dan menengah dengan baik dan akurat. Sehingga program pendidikan yang akurat dan tepat sasaran tersebut, diharapkan Madrasah mampu meningkatkan mutu pendidikannya.

Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Bandar Lampung adalah salah satu lembaga pendidikan negeri dibawah naungan Kementerian Agama diwilayah Bandar Lampung Jl. Pulau Pisang No. 20 Kopri Raya, Sukarame yang memiliki visi dan misi yang jelas dan kompetitif agar menjadi Madrasah unggul yang islami dan berkualitas.

Kepala Madrasah Tsanawiyah 2 Bandar Lampung sadar akan memberikan pelayanan yang maksimal kepada para peserta didik dengan meningkatkan mutu pendidikannya terutama meningkatkan mutu tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.²² Karena keberhasilan suatu lembaga pendidikan tergantung baik tidaknya mutu tenaga pendidik dan tenaga kependidikannya. Sangat diperlukan usaha yang maksimal efektif-efisien untuk mewujudkannya. Dan untuk mewujudkan semua itu perlu dilakukannya penjaminan mutu agar mampu mengevaluasi diri untuk memperbaiki kinerja dan meningkatkan kepercayaan masyarakat serta mengetahui keberhasilan kinerja program-program pendidikan yang telah dilakukan baik yang sudah terealisasi maupun yang belum terealisasikan.

Pengembangan profesi guru dapat ditempuh dengan beberapa cara, yakni studi lanjut, *inservice training*, memberdayakan musyawarah guru mata pelajaran (MGMP), memberdayakan organisasi profesi, mengevaluasi kinerja mengajar didalam kelas.²³

²² Wawancara dengan kepala Madrasah, Bapak Tarmadi, S.Pd. M.Pd, pada tanggal 22 Mei 2019.

²³ Jamil Suprahatinigrum, Ibid. h. 174

1. Studi lanjut, sekolah harus mendorong dan memberikan kesempatan pada guru untuk mengambil kuliah lanjut untuk menambah wawasan akademik atau profesionalnya.
2. *Inservice training*, sekolah harus memberikan kesempatan pada guru untuk berpartisipasi dalam program *in-service* yang difokuskan pada perolehan pengetahuan tentang kurikulum baru. Beberapa kegiatan dapat berupa pelatihan guru dalam mengimplemetasikan suatu pendekatan baru, pengayaan penguasaan materi subjek, misalnya membimbing olimpiade siswa, peningkatan kemampuan meneliti/menulis dan kegiatan lainnya sesuai kebutuhan guru,
3. Pemberdayaan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), dalam upaya peningkatan profesional guru, peran MGMP ditingkatkan menjadi sebuah gugus kendali mutu pendidikan. Lewat gugus ini para guru berkumpul secara berkala untuk membahas masalah-masalah yang berkaitan dengan profesi dan tugas-tugas mengajar mereka.
4. Pemberdayaan organisasi profesi, guru di Indonesia di himpun dalam organisasi bernama Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI). Organisasi ini hendaknya mampu memfasilitasi peningkatan kualitas profesionalnya melalui penerbitan jurnal, seminar dan lokakarya.
5. Mengevaluasi kinerja mengajar guru dikelas, evaluasi secara kontinue terhadap kinerja guru dikelas merupakan hal yang esensial dalam pertumbuhan profesional guru. Sama halnya dengan tenaga kependidikan dievaluasi saat sedang melaksanakan tugasnya. Hasil supervisi ini dapat

dijadikan umpan balik dalam meningkatkan kualitas profesional guru dan tenaga kependidikan.

6. Sertifikasi dan uji kompetensi, tujuan sertifikasi guru adalah mengetahui apakah guru memiliki kemampuan profesional dan akademik yang memadai. Melalui program sertifikasi diperoleh peta kebutuhan pembinaan mutu guru sebagai dasar peningkatan kompetensi dan kualifikasi.

Menurut Jamil Suprihatiningrum, pengertian manajemen sumber daya manusia bila dikaitkan dalam bidang pendidikan adalah ilmu seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dalam institusi pendidikan, seperti kepala sekolah, guru, staf tata usaha dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan pendidikan secara optimal.²⁴

Sumber daya manusia sangat penting bagi berlangsungnya kegiatan disuatu organisasi atau lembaga seperti pengertian menurut Jamil Suprihatiningrum diatas maka peneliti menyakini adanya pengembangan yang dilakukan, untuk itu peneliti melakukan pras survey dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 2
Indikator Pengembangan Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MTs Negeri 2 Bandar Lampung

No	Pengembangan Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan	Kegiatan	Hasil Pra-Survey
1	Perencanaan Pengembangan	Perencanaan pendidikan dan pelatihan	91 Pendidik
2	Pelaksanaan Pengembangan	<i>Study Lanjut</i>	23 S2
		<i>Inservice Training</i>	25 workshop, 45 diklat, 5

²⁴ Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional (Pedoman Kinerja, Kualifikasi dan Kompetensi Guru)*, (Yogyakarta: AR-Ruzz Media, 2013), h.170

			pembinaan olimpiade, 5 penghargaan tingkat nasional, 45 seminar, Bimtek 10.
		Pemberdayaan MGMP	MGMP di MTs Negeri 2 Bandar Lampung dilaksanakan minimal satu bulan dalam setahun
		Pemberdayaan Organisasi Profesi	91 Pendidik tergabung dalam PGRI
		Sertifikasi	60 Pendidik
3	Evaluasi Pengembangan	Evaluasi pendidikan dan Pengembangan	Pembuatan laporan pelatihan, supervisi dilakukan 2 kali dalam setahun, supervisi assesor akreditasi 4 tahun sekali.

Hasil *Pra Survey* MTs Negeri 2 Bandar Lampung tahun 2018/2019

Sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan merupakan hal yang penting dalam berlangsungnya kegiatan pendidikan disekolah.

Tabel 3
Evaluasi Dini Madrasah Pemenuhan Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Bukti-bukti fisik	Ringkasan deskripsi indikator berdasarkan bukti fisik
1. SK Kepala Madrasah 2. SK Guru 3. Sertifikasi Guru 4. Buku Induk Guru 5. File Guru	1. Di Madrasah kami Kepala Madrasah berijazah S2 kependidikan dan bersertifikasi pendidik 2. Dimadrasah kami kualifikasi guru: Berijazah S2 15% (15 orang), S1 85 % (77 orang) Bersertifikasi pendidik 80% (60 orang)
Tahap Pengembangan	
Tahap ke 4	Tahap ke 3
	Tahap ke 2
	Tahap ke 1

Madrasah kami memiliki pendidik yang sangat memadai dari standar yang ditentukan untuk memberikan pengalaman belajar dengan kualitas tinggi bagi semua peserta didik, termasuk peserta didik yang mempunyai kebutuhan khusus.	Kualifikasi pendidik di Madrasah kami sudah memadai sesuai dengan standar yang ditetapkan, termasuk untuk menangani peserta didik yang mengalami kesulitan belajar.	Kualifikasi pendidik di Madrasah kami sudah memadai sesuai dengan syarat minimal yang ditentukan	Kualifikasi pendidik di Madrasah kami belum memadai sesuai dengan syarat minimal yang ditentukan
---	---	--	--

Sumber: laporan Evaluasi Dini Madrasah (EDM) Madrasah Tsanawiyah 2 Bandar Lampung tahun pelajaran 2017/2018.

Ini merupakan hasil evaluasi pada tahun ajaran 2017/2018, dimana pihak madrasah selalu berusaha mengupayakan agar selalu ada peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan.

Maka dari itu penjaminan mutu internal di MTs Negeri 2 Bandar Lampung adalah hal yang sangat penting. Mengapa demikian? Karena penjaminan mutu memfokuskan pada peningkatan layanan mutu pendidikan dan kepuasan pelanggan dari semua sektor layanan yang ada.²⁵ Struktur organisasi kelembagaan MTs Negeri 2 Bandar Lampung, yang memiliki pengendalian pengarsipan, memiliki prosedur kerja yang operasional dan terukur, memiliki acuan buku yang disepakati oleh semua warga sekolah, sehingga MTs Negeri 2 memiliki budaya kinerja yang terukur dan terencana. Walaupun masih ada beberapa pendidik yang belum memenuhi standar kualifikasi akademik, MTs Negeri 2 Bandar Lampung selalu memberikan pelatihan kepada para pendidik dan kependidikan guna menciptakan tenaga

²⁵ Wawancara dengan Waka Kurikulum, Dra. Rumiati, pada tanggal 20 Mei 2019.

pendidik dan kependidikan yang profesional. Dalam mewujudkan visi dan misi MTs Negeri 2 Bandar Lampung.

Dari hasil pengamatan sementara peneliti, menemukan keunggulan dan keunikan penjaminan mutu yang dilakukan MTs Negeri 2 Bandar Lampung. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian disekolahan ini dengan judul “ Implementasi *Quality Assurance* dalam Pengembangan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan (Studi Kasus di MTs Negeri 2 Bandar Lampung)”

D. Fokus dan Sub Fokus Penelitian

1. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, supaya penelitian ini menjadi lebih terfokus, maka peneliti akan memfokuskan penelitian ini pada lingkup Penerapan *Quality Assurance* dalam Mengembangkan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MTs Negeri 2 Bandar Lampung.

2. Sub Fokus Penelitian

Adapun sub fokus yang peneliti ingin paparkan yaitu sebagai berikut sesuai dengan teori W. Edward Deming dalam buku Nanang Fattah yaitu:

- a) Perencanaan
- b) Pelaksanaan
- c) Evaluasi, dan
- d) Hasil.

E. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang diambil penulis yaitu Penerapan *Quality Assurance* dalam Mengembangkan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan sebagai berikut:

1. Bagaimana perencanaan penjaminan mutu dalam mengembangkan mutu pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Negeri 2 Bandar Lampung?
2. Bagaimana pelaksanaan penjaminan mutu dalam mengembangkan mutu pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Negeri 2 Bandar Lampung?
3. Bagaimana evaluasi penjaminan mutu dalam mengembangkan mutu pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Negeri 2 Bandar Lampung?
4. Bagaimana hasil atau tindak lanjut evaluasi penjaminan mutu dalam mengembangkan mutu pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Negeri 2 Bandar Lampung?

F. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan penulis guna menjawab rumusan masalah yang sudah dipaparkan sebelumnya, yaitu:

1. Untuk mengetahui perencanaan penjaminan mutu dalam mengembangkan mutu pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Negeri 2 Bandar Lampung.

2. Untuk mengetahui pelaksanaan penjaminan mutu dalam mengembangkan mutu pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Negeri 2 Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui evaluasi dari penjaminan mutu dalam mengembangkan mutu pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Negeri 2 Bandar Lampung.
4. Untuk mengetahui hasil atau tindak lanjut evaluasi penjaminan mutu dalam mengembangkan mutu pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Negeri 2 Bandar Lampung.

G. Signifikasi Penelitian

Adapun signifikasi yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Memberikan kontribusi tambahan dikegiatan pendidikan dalam penjaminan mutu serta pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Negeri 2 Bandar Lampung.
2. Sebagai tambahan pertimbangan bagi pimpinan lembaga dan penanggung jawab dalam membuat kebijakan dibidang penjaminan mutu yang ada di MTs Negeri 2 Bandar Lampung dalam mengembangkan mutu pendidik dan tenaga kependidikan.
3. Memberikan kontribusi moril bagi para guru, staff tata usaha dan yang lainnya sehingga mampu melakukan pekerjaan secara lebih baik lagi.

H. Metodologi Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat kualitatif yaitu suatu pendekatan penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa data-data tertulis atau lisan dari orang-orang dan pelaku yang diamati.²⁶ Penelitian kualitatif mempunyai dua tujuan utama yaitu, menggambarkan dan mengungkapkan, selanjutnya menggambarkan dan menjelaskan

Dengan demikian, dapat dipahami bahwa penelitian kualitatif adalah suatu pendekatan penelitian yang mengungkapkan situasi sosial tertentu dengan mendeskripsikan kenyataan secara benar, dibentuk dengan kata-kata berdasarkan teknik pengumpulan dan analisis data yang relevan diperoleh dari situasi yang alamiah. Peneliti menggunakan metode penyelidikan studi kasus (*case study*), karena penelitian ini dilakukan dalam ruang lingkup yang alamiah dan memusatkan perhatian pada suatu peristiwa secara rinci. Selain itu penelitian ini dilakukan dengan tujuan mengembangkan pengetahuan yang mendalam mengenai objek yang diteliti, sehingga penelitian ini lebih bersifat eksploratif dan deskriptif.²⁷ Peneliti memilih jenis penelitian studi kasus karena didalam penelitian ini terdapat aktivitas yang perlu diteliti secara mendalam. Artinya dalam penelitian ini peneliti akan berusaha menggambarkan secara rinci dan

²⁶ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), h. 4

²⁷ Nurul Ulfatin, *Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan: Teori dan Aplikasinya*, (Malang: Bayumedia Publishing, 2013), h. 48

berusaha memahami apa arti dari sebuah fenomena yang terjadi berkaitan dengan implementasi *quality assurance* sebagai program, kegiatan dan tahapan-tahapan yang dilakukan oleh SDM.

2. Sumber Data

Menurut Lofand dan Lofland sebagaimana yang dikutip oleh lexy J. Meolong bahwa sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata dan tindakan selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lainnya. Dimana data hasil penelitian didapatkan melalui dua sumber yakni.²⁸

a. Sumber Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari hasil wawancara yang diperoleh oleh narasumber atau informasi yang dianggap berpotensi memberi informasi yang relevan dan sebenarnya dilapangan. Data primer dalam penelitian ini adalah kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru-guru dan komite sekolah MTs Negeri 2 Bandar Lampung.

b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber data yang diperoleh secara tidak langsung dari informasi dilapangan, seperti dokumen dan sebagainya, data yang diperoleh dari hasil bacaan. Data sekunder adalah sebagian data pendukung data primer dari literatur dan dokumen serta data yang diambil dari suatu organisasi yaitu MTs Negeri 2 Bandar Lampung.

²⁸ Lexy J. Meolong, *Ibid*, h. 62

3. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini berbentuk studi kasus, maka data-data yang dibutuhkan berupa perkataan, tulisan, rekaman, gambar dan lain sebagainya. Selain itu penelitian ini ada proses pengamatan atas apa yang terjadi dilapangan. Maka dari itu pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan tiga cara yaitu, wawancara (*interview*), untuk mengumpulkan informasi berupa perkataan lisan (*verbal*), pengamatan (*observation*) untuk memahami sikap atau tindakan yang terjadi, dan dokumentasi yang bisa berupa tulisan, gambar, rekaman, dan sebagainya.

a) Wawancara

Wawancara merupakan kegiatan percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara dan yang diwawancarai. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik semi terstruktur yaitu wawancara yang pewawancara menetapkan sendiri masalah dan pertanyaan-pertanyaan yang akan diajukan.²⁹

Peneliti melakukan wawancara dengan tim penjamin mutu, kepala sekolah, pendidik dan tenaga Kependidikan di MTs Negeri 2 Bandar Lampung.

b) Observasi

Observasi merupakan kegiatan mengamati dan mendengar dalam rangka memahami, mencari jawaban, mencari bukti terhadap fenomena

²⁹ *Ibid*, lexy J. Meolong, h. 187

(perilaku, kejadian-kejadian, keadaan, benda dan simbol-simbol tertentu) selama beberapa waktu tanpa mempengaruhi fenomena yang diobservasi, dengan mencatat, merekam, memotret fenomena guna penemuan data analisis.³⁰ Adapun yang mengartikan pengamatan sebagai suatu cara pengumpulan data dengan jalan mengadakan pengamatan terhadap kegiatan yang sedang berlangsung. Penelitian ini menggunakan observasi non partisipasif, yang dimana peneliti tidak ikut serta dalam kegiatan dan hanya berperan mengamati kegiatan.³¹

Ada tiga objek yang akan diobservasi dalam penelitian kualitatif menurut Sparadley dinamakan situasi sosial yang dikutip oleh Sugiyono yang terdiri dari tempat, pelaku, dan aktivitas.

- a. *Place*, atau tempat dimana interaksi dalam situasi sosial sedang berlangsung. Dalam pendidikan bisa di ruang kelas, lapangan, bengkel.
- b. *Actor*, pelaku atau orang-orang yang sedang memainkan peran tertentu, seperti guru, kepala sekolah, pengawas, orang tua murid.
- c. *Activity*, atau kegiatan yang dilakukan oleh aktor dalam situasi sosial yang sedang berlangsung, seperti kegiatan belajar mengajar.³²

Dalam proses pengumpulan data menggunakan teknik observasi ini peneliti harus memiliki kepekaan terhadap fenomena yang ada disekitarnya. Maka dari itu peneliti harus tetap konsisten dan fokus dengan apa yang sedang diteliti. Sebab fenomena itu menjadi gagasan utama dalam peristiwa, atau kejadian tentang kumpulan aksi dan

³⁰ Imam Suprayogo dan Tobroni, *Metodologi Penelitian Sosial-Agama*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003), h. 167

³¹ Nana Syaodih Sukmadinata, *Op. Cit.*, h. 220

³² Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 314

interaksi yang mengarah pada pengaturan, pemeliharaan, atau tempat-tempat terkait.

c) Dokumentasi

Metode dokumentasi ialah mencari data mengenai hal-hal atau variabel berupa catatan, menyelidiki bagan, struktur organisasi, grafik, arsip-arsip, foto dan lain-lain.³³ Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang situasi umum sekolah tersebut.

Dokumentasi dalam penelitian menjadi data penunjang yang cukup penting untuk memperkuat data-data hasil wawancara dan observasi yang telah dilakukan peneliti. Dalam penelitian ini peneliti akan menggunakan teknik ini untuk mengumpulkan data tulisan, gambar, foto, rekaman dan lain sebagainya terkait fokus penelitian, seperti profil lembaga, struktur organisasi, data tentang SDM yang ada (Guru dan Staf TU), foto kegiatan, sarana prasarana di MTs N 2 Bandar Lampung sehingga tidak ada kesan manipulasi data dalam proses pengumpulan data penelitian ini.

4. Teknik Uji Keabsahan Data

Pengecekan keabsahan data dilakukan untuk memastikan bahwa data dan informasi yang didapat bisa dipercaya dan dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Cara ini dilakukan untuk mengurangi kesalahan dalam pengumpulan data penelitian yang bisa mempengaruhi hasil akhir penelitian. Untuk menguji keabsahan data

³³ *Ibid*, Sugiyono, h. 316

dalam penelitian, peneliti menggunakan triangulasi. Triangulasi ialah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang berbeda dari data tersebut untuk kepentingan pengecekan atau sebagai pembandingan suatu data.³⁴

Menurut Sugiyono, validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti.³⁵ Dalam penelitian kualitatif, teknik triangulasi dimanfaatkan sebagai pengecekan keabsahan data peneliti yang ditemukan dari hasil wawancara peneliti dengan informan dan kemudian peneliti mengkonfirmasi dengan studi dokumentasi yang berkaitan dengan hasil penelitian seperti pengamatan lapangan yang terjamin keabsahan dan kemurnian datanya.³⁶

Triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu triangulasi sumber data. Triangulasi sumber data, yaitu peneliti akan melakukan pengecekan data dari seorang sumber dengan sumber lain yang berbeda, misalnya, data tentang standar mutu pendidik dan tenaga kependidikan dalam pelaksanaan penjaminan mutu yang dilakukan pimpinan madrasah. Kemudian peneliti melakukan hal yang sama kepada tim penjaminan mutu yang ada di MTs Negeri 2 Bandar Lampung untuk mengetahui apakah ada kecocokan informasi atau tidak dari berbagai sumber data.

³⁴ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian, Op. Cit.*, h. 330

³⁵ *Ibid*, Sugiyono, h. 267

³⁶ *Ibid*, Sugiyono, h. 267

5. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi.³⁷ Deskripsi data ini dilakukan dengan cara menyusun dan mengelompokkan data, sehingga memberikan gambaran nyata terhadap responden.³⁸ Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa analisis data ialah proses mengorganisasikan dan mengurutkan data kedalam pola kategori, dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data.

Penelitian kualitatif yang menggunakan logika induktif, maka konseptualisasi, kategorisasi dan deskripsi dikembangkan oleh penelitian berdasarkan kejadian, peristiwa dan fenomena yang ada dilapangan. Penelitian ini menggunakan model Miles dan Huberman dalam melakukan analisis data. Data-data yang dianalisis melalui beberapa tahapan-tahapan, sebagaimana yang dikemukakan Miles dan Huberman dalam buku Sugiyono bahwa aktivitas dalam analisa data, yaitu *data reduction*, *data display*, dan *conclusion drawing/verification*.³⁹

a) *Reduction Data*

Dalam langkah reduksi data, peneliti melakukan seleksi data, memfokuskan data pada permasalahan yang dikaji, dengan melakukan upaya penyederhanaan, melakukan abstraksi dan melakukan

³⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif, Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta,2008). h. 335

³⁸ Sukardi, *Metodologi Penelitian:Kompetensi dan Praktiknya*, (Jakarta:Bumi Aksara, 2012), h. 82

³⁹ *Ibid*, Sugiyono, h. 98

transformasi. Dalam hal ini peneliti harus memilih mana yang benar-benar data dan mana yang bersifat pribadi. Selain itu, dalam melakukan seleksi, juga dilakukan kategorisasi antara data yang penting dan kurang penting. Dalam mengkategorikan ini hanya semata-mata dimaksudkan untuk tujuan memperkuat tafsiran terhadap analisis data.

b) *Display Data*

Display data ialah langkah mengorganisasikan data dalam suatu tatanan informasi yang padat atau kaya makna sehingga dengan mudah dibuat kesimpulan. *Display data* biasanya dibuat seperti bentuk cerita atau teks. Menurut Miles and Huberman dalam buku Mohammad Ali dan Muhammad, *better display is a major avenue to valid qualitative analysis*. Artinya *display* yang baik adalah jalan utama menuju analisis kualitatif yang valid, dan analisis kualitatif yang valid merupakan langkah penting untuk menghasilkan kesimpulan dari riset kualitatif yang dapat diverifikasi dan direplikasi.

c) *Conclusion Drawing dan Verification*

Berdasarkan hasil analisis data, melalui langkah reduksi data dan *display data*, langkah terakhir adalah menarik kesimpulan dan melakukan verifikasi terhadap kesimpulan yang dibuat. Kesimpulan yang dibuat merupakan jawaban dari masalah riset. Akan tetapi sesuai atau tidaknya isi kesimpulan dengan keadaan sebenarnya, dalam arti valid atau tidaknya isi kesimpulan yang dibuat perlu diverifikasi. Verifikasi ialah

upaya membuktikan kembali benar atau tidaknya kesimpulan yang dibuat, atau sesuai tidaknya kesimpulan dengan kenyataan.

Verifikasi dapat dilakukan dengan jalan melakukan pengecekan ulang, atau melakukan triangulasi terhadap masalah yang sama.



BAB II

LANDASAN TEORI

Upaya kegiatan peningkatan mutu pendidikan merupakan tolak ukur dalam membangun pendidikan yang berkualitas. Pendidikan yang berkualitas menjadi salah satu kunci pembangunan bagi suatu bangsa melalui pengembangan potensi individu. Masa depan bangsa terletak pada mutu dan kualitas pendidikan yang dilaksanakan. Untuk menjamin mutu dan kualitas pendidikan, sangat dibutuhkan perhatian oleh penyelenggara pendidikan, pemerintah, maupun masyarakat. Karena dalam sistem pendidikan saat ini, mutu dan kualitas bukan hanya tanggung jawab sekolah dan pemerintah, tetapi semua komponen pendidikan serta masyarakat. Maka dari itu masyarakat harus bangun dan fokus pada peningkatan mutu pendidikan. Untuk melaksanakan penjaminan mutu, diperlukan kegiatan yang sistematis dan terencana dalam bentuk manajemen mutu.

A. Penjaminan Mutu

1. Pengertian Penjaminan Mutu

Penjaminan mutu merupakan suatu konsep dalam manajemen mutu pendidikan.⁴⁰ Menurut Tenner dan De Toro dalam buku Connie Manajemen mutu merupakan satu cara dalam mengelola suatu organisasi yang bersifat komprehensif dan teintegritasi yang diarahkan dalam rangka : a) memenuhi kebutuhan pelanggan secara konsisten, dan b) mencapai peningkatan secara terus-menerus dalam setiap aspek aktivitas

⁴⁰ Connie Chairunnisa, *Manajemen Pendidikan dalam Multi Perspektif*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), h. 239.

organisasi.⁴¹ Penjaminan mutu adalah upaya pengelolaan mutu yang dilakukan oleh pihak internal sekolah, dalam rangka untuk memberikan jaminan bahwa semua aspek yang terkait dengan layanan pendidikan yang diberikan oleh suatu lembaga atau satuan pendidikan tertentu dapat mencapai suatu standar mutu tertentu. Definisi lain, menyatakan bahwa penjaminan mutu adalah proses penetapan dan pemenuhan standar mutu pengelolaan secara konsisten dan berkelanjutan, sehingga konsumen, produsen, dan pihak lain yang berkepentingan untuk memperoleh kepuasan.⁴²

Dalam Permendiknas Nomor 63 Tahun 2009 Pasal 1 poin 2 dijelaskan bahwa penjaminan mutu pendidikan adalah kegiatan sistematis dan terpadu oleh satuan atau program pendidikan, pemerintah daerah, dan masyarakat untuk menaikkan tingkat kecerdasan kehidupan bangsa melalui pendidikan.⁴³

Penjaminan mutu dalam dunia pendidikan, berkaitan erat dengan tuntutan masyarakat tentang akuntabilitas penyelenggaraan pendidikan. Dimana tuntutan peningkatan kualitas pendidikan dianggap wajar karena penyelenggaraan pendidikan yang bermutu merupakan bentuk akuntabilitas publik. Secara yuridis landasan sistem penjaminan mutu adalah UU No. 20 tahun 2003 tentang SISDIKNAS Pasal ayat 21 yang menyebutkan bahwa evaluasi pendidikan adalah kegiatan pengendalian,

⁴¹ *Ibid*, Connie Chairunnisa, h. 239

⁴² Amat Jaedun, *Benhmarking Standar Mutu Pendidikan*, (Makalah yang Disampaikan pada Seminar Nasional Tentang Hasil Penelitian Penilaian Untuk Peningkatan Mutu Pendidikan, yang diselenggarakan oleh KEMENDIKBUD, Bogor: 27 Desember 2011), h. 6-7

⁴³ Permendiknas No 63 Tahun 2009 tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan

penjaminan, dan penetapan mutu pendidikan terhadap berbagai komponen pendidikan pada setiap jalur, jenjang, dan jenis pendidikan sebagai bentuk pertanggungjawaban penyelenggaraan pendidikan.⁴⁴

Dari beberapa kegiatan dalam penjaminan mutu, terlihat bahwa penjaminan mutu merupakan upaya evaluasi diri yang dilakukan lembaga pendidikan untuk mencapai biaya yang efektif serta meningkatkan produktivitas.

Sistem penjaminan mutu pendidikan merupakan bagian penting yang tidak dapat dipisahkan dari sistem peningkatan mutu. Dalam sistem pendidikan terdiri dari dua kegiatan yaitu; Pertama, peningkatan mutu yang dilandasi dengan target mutu yang sekolah harapkan. Kedua, mengukur mutu berdasarkan target program yang sudah ditetapkan. Kegiatan penjaminan mutu difokuskan pada proses membangun kepercayaan dengan cara pemenuhan persyaratan atau standar minimum sesuai yang diharapkan oleh pelanggan. Standar minimum yang diterapkan yaitu pada aspek masukan, proses, dan keluaran.

2. Prosedur Sistem Penjaminan Mutu

Prosedur pelaksanaan Evaluasi Diri Sekolah (EDS) dalam Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan sebagai berikut:⁴⁵

- a. Menyusun dan mengembangkan naskah akademik SPMP
- b. Menyusun dan mengembangkan petunjuk teknis pelaksanaan EDS
- c. Melakukan uji coba petunjuk teknis pelaksanaan EDS

⁴⁴ UU No. 20 Tahun 2003 tentang SISDIKNAS Pasal 2 ayat 21.

⁴⁵ *Ibid*, Ridwan Abdullah Sani, Isda Pramuniati, Anies Mucktiaty, h. 35

- d. *Mereview* petunjuk teknis berdasarkan hasil uji coba
- e. Menyusun dan mengembangkan instrumen EDS berbasis indikator esensial SNP
- f. Melakukan uji coba instrumen EDS pada beberapa sekolah
- g. *Mereview* instrumen EDS berdasarkan hasil uji coba untuk memastikan reabilitas dan validitas instrumen
- h. Melaksanakan EDS di setiap sekolah untuk mengukur kinerja sekolah yang berbasis SNP
- i. Menganalisa data mutu kinerja sekolah pada setiap satuan pendidikan
- j. Analisis kebutuhan program dan kebijakan mutu berbasis hasil EDS pada setiap satuan pendidikan
- k. Pengembangan sistem informasi mutu pendidikan yang efektif untuk pengelolaan, pengambilan keputusan dalam penjaminan, dan peningkatan mutu pendidikan
- l. Melaporkan hasil penilaian kinerja sekolah kepada menteri oleh kepala Badan PSDMP dan PMP.

3. Fungsi dan Tujuan Penjaminan Mutu Pendidikan

Peraturan menteri pendidikan dan kebudayaan RI Nomor 28 tahun 2016 tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Dasar dan Menengah.⁴⁶

- a. Sistem penjaminan mutu pendidikan dasar dan menengah berfungsi untuk mengendalikan penyelenggaraan pendidikan oleh satuan

⁴⁶Peraturan Menteri Pendidikan dan kebudayaan RI No. 28 Tahun 2016.

pendidikan pada pendidikan dasar dan menengah sehingga terwujud pendidikan yang bermutu.

- b. Sistem penjaminan mutu pendidikan dasar dan menengah bertujuan untuk menjamin pemenuhan standar pada satuan pendidikan secara sistemik, holistik, dan berkelanjutan, sehingga tumbuh dan berkembang budaya mutu pada satuan pendidikan secara mandiri.

Sedangkan tujuan penjaminan mutu pendidikan dalam pasal 2 ayat 1 Permendiknas Nomor 63 Tahun 2009 tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan dinyatakan bahwa tujuan akhir penjaminan mutu pendidikan adalah tingginya kecerdasan kehidupan manusia dan bangsa sebagaimana dicita-citakan oleh pembukaan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang dicapai melalui penerapan SPMP.

Menurut permendiknas Nomor 63 Tahun 2009 tentang Sistem Penjaminan Mutu dan Peningkatan Mutu Pendidikan, dinyatakan bahwa mutu pendidikan adalah tingkat kecerdasan kehidupan bangsa yang dapat diraih dari penerapan Sistem Pendidikan Nasional. Penjaminan mutu pendidikan dibutuhkan untuk meningkatkan kecerdasan kehidupan bangsa melalui pendidikan. Penjaminan mutu harus dilakukan secara sistemik dan terpadu oleh satuan atau program pendidikan, penyelenggara satuan program pendidikan, pemerintah daerah, pemerintah pusat dan masyarakat. Oleh sebab itu penjaminan mutu merupakan suatu sistem dalam manajemen mutu.

Tujuan utama dari sistem manajemen mutu adalah menjamin mutu pada setiap tahapan kegiatan sekolah, yaitu input, proses, dan output dari pengelolaan sekolah.

Penentuan tujuan merupakan langkah awal dalam membuat perencanaan. Karena untuk menentukan arah setiap apa yang dilakukan agar tepat waktu dan tepat guna. Setiap organisasi memiliki tujuan yang ingin dicapai. Secara umum tujuan penjaminan mutu dapat dijelaskan sebagai berikut.

- a. Sebagai acuan dalam menetapkan mutu pengelolaan pendidikan pada tingkat nasional, provinsi, kabupaten, dan kota, sekolah dan pembelajaran.
- b. Proses dan produk SPMP dapat menyakinkan bahwa pendidikan dan pembelajaran telah diupayakan secara terus menerus memuaskan bagi peserta didik, orang tua siswa dan masyarakat, sumber daya pendidikan sekolah, dan para pemangku kepentingan dalam bidang pendidikan.
- c. Menentukan model dan fasilitas peningkatan kinerja sekolah, meliputi sistem pembelajaran, manajemen berbasis sekolah, dan pemberdayaan masyarakat pendidikan dan masyarakat luas dalam pengelolaan pendidikan disekolah. (Mariana, dkk., 2013 dalam buku Barnawi dan M. Arifi).⁴⁷

SPMP bertujuan agar setiap warga negara mendapatkan pendidikan dan pelayanan yang bermutu sesuai dengan yang dijanjikan oleh penyelenggara. Sekolah sesuai dengan SNP dan menetapkan kinerja sekolah sebagai dasar untuk melaksanakan perbaikan mutu berkelanjutan.

Yang dimaksud dengan tingginya kecerdasan yang menjadi tujuan akhir Penjaminan mutu pendidikan yang bersifat multi dimensi, mengacu

⁴⁷ *Ibid*, h. 28-29

pada mutu kehidupan manusia bangsa Indonesia yang komprehensif dan seimbang yang sekurang-kurangnya mencakup;

- 1) mutu keimanan, ketakwaan, akhlak, budi pekerti, dan kepribadian;
- 2) kompetensi intelektual, psikomotorik, kinestetik, vokasional, serta kompetensi kemanusiaan yang sesuai dengan bakat, potensi dan minat masing-masing;
- 3) muatan dan tingkat kecanggihan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni yang mewarnai dan memfasilitasi kehidupan;
- 4) kreativitas dan inovasi dalam menjalani kehidupan;
- 5) tingkat kemandirian serta daya saing dan kemampuan untuk menjamin keberlanjutan diri dan lingkungan.⁴⁸

Untuk mencapai tujuan akhir maka ditetapkanlah tujuan antara yang hendak dicapai melalui sistem penjaminan mutu pendidikan. Dalam pasal 2 ayat 2 Permendiknas Nomor 63 Tahun 2009 dinyatakan bahwa tujuan antara penjaminan mutu pendidikan adalah terbangunnya SPMP termasuk sebagai berikut.

- a. Terbangunnya budaya mutu pendidikan formal, nonformal dan informal.
- b. Pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas dan proporsional dalam penjaminan mutu pendidikan formal dan nonformal pada satuan atau program pendidikan, penyelenggara satuan atau program pendidikan, pemerintah kabupaten atau kota, pemerintah provinsi dan pemerintah.
- c. Ditetapkannya secara nasional acuan mutu dalam penjaminan mutu pendidikan formal dan nonformal.
- d. Terpetakannya secara nasional mutu pendidikan formal dan nonformal yang dirinci menurut provinsi, kabupaten atau kota, dan satuan atau program pendidikan.
- e. Terbangunnya sistem informasi mutu pendidikan formal dan nonformal berbasis teknologi informasi dan komunikasi yang handal, terpadu, dan tersambung yang menghubungkan satuan atau program pendidikan, pemerintah kabupaten atau kota, pemerintah provinsi dan pemerintah.⁴⁹

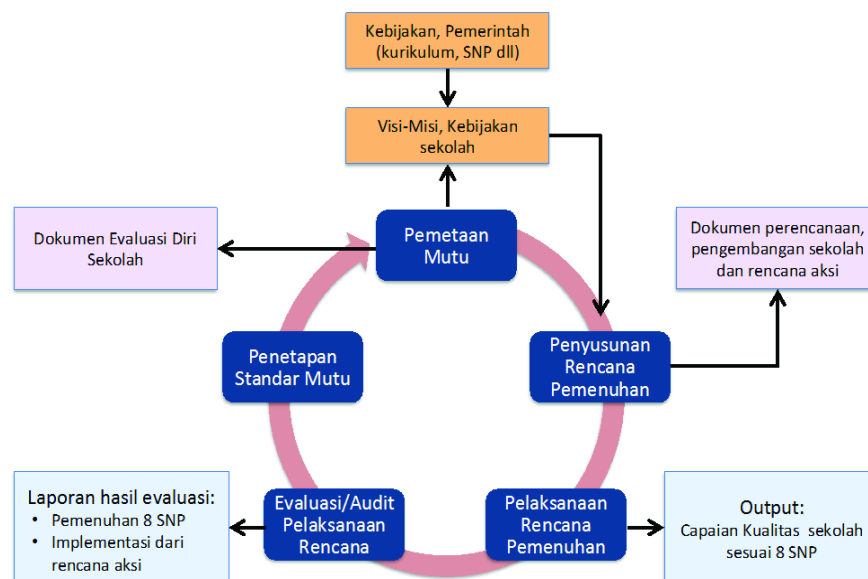
⁴⁸ Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 63 Tahun 2009 Pasal 4 ayat (1)

⁴⁹ *Ibid*, Barnawi, M. Arifin, h. 86-90

4. Siklus Penjaminan Mutu

Dalam Permendikbud Nomor 28 Tahun 2016 Pasal 5 ayat 1 tentang sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Dasar dan Menengah. Sistem Penjaminan Mutu Internal memiliki siklus kegiatan yang terdiri dari:

Gambar 1
Siklus Penjaminan Mutu Internal Pendidikan Dasar dan Menengah



Sumber: Pedoman Umum Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Dasar dan Menengah

Siklus sistem penjaminan mutu internal terdiri atas:⁵⁰

- Pemetaan mutu pendidikan yang dilaksanakan oleh satuan pendidikan berdasarkan standar nasional pendidikan;
- Pembuatan rencana peningkatan mutu yang dituangkan dalam Rencana Kerja Sekolah;

⁵⁰ *Ibid*, Direktorat Jendral Pendidikan Dasar dan Menengah Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, h. 17-18.

- c. Pelaksanaan pemenuhan mutu baik dalam pengelolaan satuan pendidikan maupun proses pembelajaran;
- d. Monitoring dan evaluasi proses pelaksanaan pemenuhan mutu yang telah dilakukan; dan
- e. Penetapan standar baru dan penyusunan strategi peningkatan mutu berdasarkan hasil monitoring dan evaluasi.

Menurut teorinya W. Edward Deming yang dikutip oleh Nanang Fattah ada empat model sistem penjaminan mutu pendidikan disekolah:⁵¹

a. Perencanaan (*Plan*)

Plan, adanya perencanaan berkaitan dengan perencanaan mutu, meliputi penetapan kebijakan mutu, penetapan tujuan mutu beserta indikator pencapaiannya, serta penetapan prosedur dan pencapaian tujuan mutu.

b. Pelaksanaan (*Do*)

Do, adanya pelaksanaan dari apa yang sudah direncanakan maka untuk menjamin mutu pendidikan, seluruh proses pendidikan, termasuk pelayanan administrasi pendidikan dilaksanakan sesuai dengan (*Standar Operating Prosedur*) SOP yang telah ditentukan.

c. Evaluasi (*Check*)

Adanya monitoring, pemeriksaan, pengukuran, dan evaluasi terhadap pelaksanaan dan hasil pelaksanaan termasuk audit mutu internal.

⁵¹ Ibid, Nanang Fatah, h. 16-17.

d. Hasil (*Action*)

Adanya tindak lanjut dan perbaikan dari hasil evaluasi, penyusunan rencana perbaikan, dan penyusunan laporan program pendidikan.

Dengan demikian penerapan sistem penjaminan mutu bukan hanya ditunjukkan untuk meningkatkan mutu sesuai SNP namun mendorong terciptanya budaya mutu pendidikan, dimana semua komponen bertanggung jawab, memiliki jiwa pembelajaran dan selalu mengembangkan diri sesuai dengan perkembangan zaman.

B. Penjaminan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Dari keseluruhan sistem pendidikan, guru memegang peranan yang sentral. Guru merupakan subsistem penting yang memiliki peran strategis dalam meningkatkan proses pembelajaran dan mutu peserta didik. oleh karenanya pembinaan dan peningkatan kompetensi sumber daya pendidik senantiasa diperhatikan. Hak-hak guru sebagai karyawan harus menjadi dasar dalam pola manajemen kepegawaian. Kegiatan manajemen pendidik meliputi perencanaan kebutuhan, rekrutmen atau pengadaan, pembinaan dan pengembangan, pengawasan dan penilaian kinerja, pemberhentian dan pertanggung jawaban.⁵² Penjaminan mutu pendidikan dilakukan atas dasar prinsip:

1. Terencana dan sistematis, dengan kerangka waktu dan terget-target capaian mutu yang jelas dan terukur dalam penjaminan mutu pendidikan formal dan nonformal

⁵² Jamil Suprahatiningrum, *Guru Profesional: Pedoman Kinerja, Kualifikasi dan Kompetensi Guru*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2013), h. 107

2. Menghormati otonomi satuan pendidikan formal dan nonformal
3. Memfasilitasi pembelajaran informal masyarakat berkelanjutan dengan regulasi negara yang seminimal mungkin
4. SPMP merupakan sistem terbuka yang terus disempurnakan secara berkelanjutan.⁵³

Dalam bidang mutu, yang dimaksud dengan penjaminan mutu disini yakni terkait hubungan aktifitas dengan garansi atau jaminan kualitas pada suatu produk atau layanan. Seringkali kegiatan-kegiatan ini saling berkaitan. Kualitas seperti ini, yaitu pengontrolan kualitas lebih tanggap dengan masalah kualitas-kualitas yang muncul. Untuk itu, cara terbaik untuk menjamin mutu atau kualitas adalah ketika mendesain sebuah produk, pelayanan dan juga prosesnya.⁵⁴

Dalam kegiatan penjaminan mutu pendidik dan tenaga kependidikan, paling tidak mencakup empat hal, yaitu : perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan dan pengawasan.

1. Perencanaan

Perencanaan memiliki pengaruh yang sangat besar dalam pelaksanaan manajemen sumber daya manusia sekolah. Oleh karena itu perencanaan sumber daya manusia harus diperhatikan karena menjadi acuan dari sebuah pelaksanaan maupun evaluasi. Perencanaan sumber daya manusia meliputi beberapa langkah yang berkaitan dengan pengadaan pegawai yang terdiri dari rekrutmen, seleksi dan

⁵³ Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 63 Tahun 2009 Tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan.

⁵⁴ Uhar Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan*, h. 238

pengembangan program-program manajemen karir dan perencanaan karir.⁵⁵

Perencanaan dapat diartikan sebagai proses penyusunan berbagai keputusan yang akan dilaksanakan pada masa yang akan datang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Perencanaan ini meliputi menentukan tujuan organisasi, mengembangkan premis-premis tentang lingkungan dimana tujuan ingin dicapai, memilih tindakan akan diambil dan memprakarsai aktivitas-aktivitas yang perlu untuk diterjemahkannya rencana menjadi tindakan. Menurut Suharsimi Arikunto, perencanaan adalah suatu proses mempersiapkan serangkaian keputusan untuk mengambil tindakan dimasa yang akan datang yang diarahkan kepada tercapainya tujuan-tujuan dengan sarana yang optimal. Perencanaan menyangkut apa dan kapan dilaksanakan, oleh siapa, dimana, dan bagaimana pelaksanaannya.⁵⁶

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian sumber daya manusia meliputi penanggung jawab, tugas yang diorganisasikan, siapa yang menentukan pelaksana kegiatan, proses penetapan keputusan untuk implementasi, siapa yang terlibat, kapan waktu pengorganisasian, dan hal apa saja yang diorganisasi. Pengorganisasian sebagai proses membagi kerja kedalam tugas-tugas yang lebih kecil dan membebankan tugas-tugas itu kepada orang yang sesuai dengan kemampuan dan keahliannya, serta

⁵⁵ Sowiyah, *Manajemen Pelatihan Peningkatan Kompetensi Guru*, (Malang: Universitas Negeri Malang, 2005), h. 27

⁵⁶ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Pendidikan*, (Yogyakarta: Aditya Media, 2009), h. 9

mengalokasikan sumber daya dan mengkoordinasikannya dalam rangka efektivitas pencapaian tujuan organisasi.⁵⁷

Jadi setelah melaksanakan perencanaan langkah selanjutnya yaitu pengorganisasian, dalam hal ini harus jelas siapa yang menjalankan dan apa yang dijalankan agar semuanya berjalan dengan lancar.

3. Penggerakan

Penggerakan sumber daya manusia meliputi bagaimana proses penggerakan, siapa yang terlibat, langkah yang perlu diperhatikan, kesiapan sekolah dalam penggerakan, siapa yang memberikan pengarahan dan bimbingan, dan bagaimana pengarahan dan pembimbingan itu dilaksanakan.⁵⁸

Penggerakan adalah mengarahkan semua bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara efektif dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu penggerakan perlu dijalankan dengan sebaik-baiknya dan perlu adanya kerjasama yang baik diantara semua pihak yang bersangkutan baik pihak atasan maupun bawahan.

4. Pengawasan

Pengawasan sumber daya manusia terkait bagaimana proses pengawasan, siapa yang bertugas mengawasi, kapan waktu mengawasi, model pengawasan apa yang digunakan, bagaimana hasilnya, bagaimana keefektifan manajemen sumber daya manusia dan

⁵⁷ *Ibid*, h. 10

⁵⁸ *Ibid*, h. 11

cara melakukan. Pengawasan adalah penjaminan bahwa kegiatan yang telah direncanakan sudah berjalan sesuai dengan perencanaan. Pengawasan atau pengendalian adalah fungsi yang harus dilakukan manajer atau kepala sekolah untuk memastikan bahwa anggotanya telah melaksanakan aktivitas yang akan membawa organisasi tersebut ke arah tujuan yang telah ditetapkan.

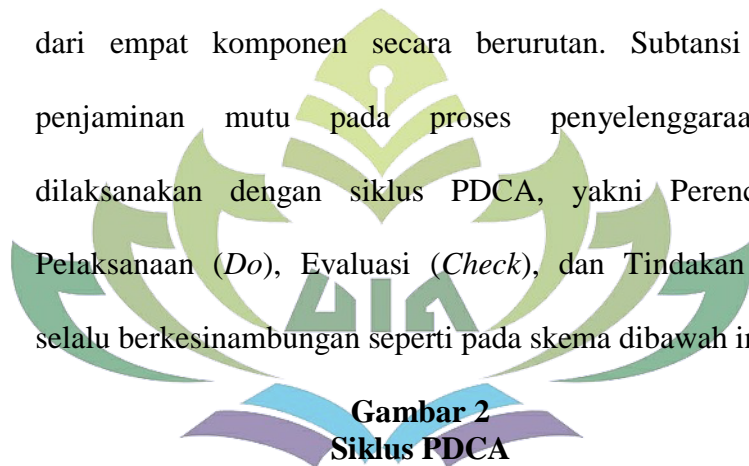
Pengawasan yang efektif membantu usaha kepala sekolah untuk mengatur pekerjaan yang direncanakan dan memastikan bahwa penggerakkan pekerjaan tersebut berlangsung sesuai dengan rencana. Kalau tidak sesuai dengan rencana maka perlu adanya perbaikan. Oleh karena itu manajemen SDM harus dikelola sesuai dengan fungsi-fungsi manajemen di atas, agar tujuan yang ditetapkan dapat tercapai, khususnya dalam hal ini untuk meningkatkan potensi kinerja guru dalam mewujudkan visi-misi sekolah.⁵⁹

Penjaminan mutu pendidik dan tenaga kependidikan dalam mengemban tugasnya untuk tetap menjaga dan meningkatkan kualitas sumber daya harus memperhatikan berbagai komponen dan strategi, sebagaimana model yang dikemukakan oleh Edward Deming dalam buku Nasution yang mengajukan penggunaan SPC (*Statistical Process Control*) agar lembaga pendidikan dapat membedakan penyebab sistematis dan penyebab khusus dalam menangani kualitas. Deming berkeyakinan bahwa perbedaan atau variasi merupakan suatu fakta

⁵⁹ *Ibid*, h. 11-12

yang tidak dapat dihindari dalam kehidupan organisasi. Salah satu metode peningkatan mutu yang diciptakan Deming adalah *Deming Cycle*.⁶⁰

Deming Cycle dikembangkan untuk menghubungkan antara operasi dengan kebutuhan pelanggan dan memfokuskan sumber daya semua bagian dalam institusi (riset, desain, operasi dan pemasaran) secara terpadu dan bersinergi untuk memenuhi kebutuhan pelanggan. Siklus deming adalah model perbaikan berkesinambungan yang terdiri dari empat komponen secara berurutan. Subtansi utama sistem penjaminan mutu pada proses penyelenggaraan pendidikan dilaksanakan dengan siklus PDCA, yakni Perencanaan (*Plan*), Pelaksanaan (*Do*), Evaluasi (*Check*), dan Tindakan (*Action*) yang selalu berkesinambungan seperti pada skema dibawah ini:



Sumber: Edward Sallis, 2002 dalam buku Ridwan, dkk

Penjelasan dari setiap siklus PDCA tersebut adalah sebagai berikut:

⁶⁰ *Ibid*, Ridwan Abdullah Sani, Isda Pramudia, Anies Mucktiany, h. 11

a. Mengembangkan rencana perbaikan (*Plan*)

Plan, yaitu kegiatan menetapkan standar, terutama terkait dengan standar kinerja guru, standar pengalaman belajar, dan standar hasil belajar peserta didik. Penetapan standar ini tergantung pada pendekatan apa yang digunakan, seperti menggunakan pendekatan *standard-based*, kecocokan dengan tujuan, standar minimal, atau standar terbaik.

b. Melaksanakan rencana (*Do*)

Do, melaksanakan proses pendidikan, terutama proses pembelajaran yang sesuai dengan standar kinerja, untuk menjamin pengalaman belajar siswa dan hasil belajar peserta didik sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

c. Memeriksa atau meneliti hasil yang dicapai (*Check*)

Check, yaitu mengevaluasi dengan cara membandingkan pelaksanaan proses belajar mengajar dengan standar yang telah ditetapkan.

d. Melakukan tindakan penyesuaian bila diperlukan (*Action*)

Act, yaitu melakukan perbaikan lanjutan berdasarkan hasil evaluasi pelaksanaan kinerja. Peningkatan standar dilakukan setelah dilaksanakan diskusi terkait dengan pelaksanaan kinerja, antara supervisor dengan guru yang dievaluasi.

Proses PDCA tersebut dikembangkan kedalam berbagai perpektif cara mengelola mutu, yakni konsep: a) pengendalian mutu (*quality control*); b)

penjaminan mutu (*quality assurance*); dan c) peningkatan mutu (*quality improvement*). Konsep pengendalian mutu dalam pendidikan merupakan kegiatan untuk mendeteksi produk pendidikan yang menyimpang dari standar yang telah ditentukan. Pengendalian mutu lebih berorientasi pada produk, yakni hasil belajar sebagai tujuan dari pendidikan atau jasa pendidikan. *Learning outcome* dideskripsikan berdasarkan kelulusan, kompetensi inti, dan kompetensi dasar yang merupakan acuan dalam menyatakan mutu.⁶¹

Pada konsep penjaminan mutu, tidak hanya fokus pada akhir layanan atau jasa pendidikan, namun melakukan penjaminan mutu dilakukan saat kegiatan pendidikan berlangsung. Sedangkan konsep peningkatan mutu adalah kombinasi dari upaya pengendalian mutu dan penjaminan mutu yang diperluas dengan upaya-upaya peningkatan.

Dalam rangka menjamin mutu pendidik dan tenaga kependidikan pada suatu lembaga ada beberapa hal yang perlu dilakukan oleh manajer atau kepala sekolah, yaitu membentuk budaya organisasi yang menghargai mutu dan menjadikan mutu sebagai orientasi semua komponen organisasional.

Disinilah letak pentingnya dikembangkan faktor rekayasa dan faktor motivasi agar secara bertahap dan pasti kultur mutu itu akan berkembang didalam institusi pendidikan. Dalam organisasi nonprofit seperti dalam industri jasa semisal organisasi pendidikan juga memiliki beberapa dimensi pokok yang menjadi penentu kualitas penyelenggara dalam industri jasa. Pertama, keandalan (*Reliability*) yaitu kemampuan memberikan pelayanan

⁶¹ *Ibid*, Ridwan Abdullah Sani, Isda Pramuniati, Anies Mucktiaty, h. 12

yang dijanjikan secara tepat waktu, akurat dan memuaskan. Kedua, daya tangkap (*Responsiveness*), yaitu kemampuan para pendidik dan tenaga kependidikan untuk membantu peserta didik dalam memberikan pelayanan dengan tanggap. Ketiga, jaminan (*Assurance*) mencakup pengetahuan, kompetensi, kesopanan respek terhadap pelanggan dan sifat dapat dipercaya yang dimiliki para pendidik dan tenaga kependidikan; bebas dari bahaya, resiko dan keragu-raguan. Keempat, empati meliputi kemudahan dalam melakukan komunikasi yang baik, perhatian pribadi dan memahami kebutuhan para pelanggan. Kelima bukti langsung (*Tangibles*) meliputi fasilitas fisik, perlengkapan, tenaga pendidik dan kependidikan dan sasaran komunikasi.⁶²

Kelima dimensi diatas berdasarkan tingkatan relatifnya dimata pelanggan, pelanggan menggunakan dimensi-dimensi tersebut untuk menilai kualitas jasa pada sebuah organisasi pendidikan. Dari sinilah penjaminan mutu pendidik dan tenaga kependidikan diperhitungkan kinerjanya, sehingga dapat dinilai apakah lembaga pendidikan tersebut sudah atau belum bermutu. Ini hanya salah satu gambaran mutu dalam sebuah lembaga pendidikan.

C. Pengembangan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan

1. Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Dalam pengelolaan pendidikan yang sentralistik, sekolah menjadi unit birokrasi dan tenaga pendidi sering diposisikan sebagai karyawan birokrasi pemerintah. Sebaliknya pada pengelolaan pendidikan yang

⁶² E. Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011), h. 167-168.

disentralisasikan, sekolah dikonsepsikan sebagai unit akademik dan tenaga pendidik merupakan tenaga profesional. Supaya lulusan peserta didik yang diharapkan maka sekolah harus meningkatkan mutu guru.

Dalam konteks pendidikan, pengertian mutu mengacu pada masukan, proses, keluaran dan dampaknya. Mutu masukan dapat dilihat dari berbagai sisi. Pertama, kondisi baik atau tidaknya masukan sumber daya manusia, seperti kepala sekolah, guru, staf tata usaha, dan siswa. Kedua, memenuhi atau tidaknya kriteria masukan material berupa alat peraga, buku-buku kurikulum, prasarana dan sarana sekolah. Ketiga, memenuhi atau tidaknya kriteria masukan berupa alat lunak, seperti peraturan struktur organisasi, deskripsi kerja, dan struktur organisasi. Keempat, mutu masukan yang bersifat harapan dan kebutuhan seperti visi, motivasi ketekunan dan cita-cita.⁶³

Tenaga pendidik berdasarkan Undang-undang Guru dan Dosen pasal 10 (1) bahwa tenaga pendidik mempunyai empat kompetensi, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial yang diperoleh melalui pendidikan profesi.⁶⁴

Empat kompetensi diatas hanya bisa dihasilkan melalui penyelenggaraan pendidikan yang bermutu. Oleh karena itu, tenaga pendidik mempunyai peran, fungsi dan kedudukan yang sangat strategis. Hal ini berorientasi bahwa dalam penyelenggaraan pendidikan berbasis

⁶³ Sudarwan Danim, *Agenda Pembaharuan Sistem Pendidikan*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2003), Cet. 1, h. 53

⁶⁴ Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Guru dan Dosen, (Bandung: Nuansa Aulia, 2006), Cet. 3, h. 5

kompetensi, tenaga pendidik mempunyai peranan yang sangat penting. Oleh karenanya tenaga pendidik sebagai salah satu komponen dalam dalam kegiatan belajar mengajar memiliki posisi yang sangat menentukan keberhasilan pembelajaran, karena fungsi utama tenaga pendidik adalah merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran.

Dengan demikian, mutu tenaga pendidik mempunyai peranan dan kunci dalam keseluruhan proses pendidikan. Dalam hal ini kekuatan dan mutu pendidikan suatu negara dapat dinilai dengan mempergunakan faktor mutu tenaga pendidik sebagai salah satu induk utama. Itulah sebabnya antara lain mengapa mutu tenaga pendidik merupakan faktor yang mutlak didalam pembelajaran.

2. **Standar Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan**

Tenaga pendidik dan kependidikan memegang peran utama dalam proses pendidikan untuk membentuk perilaku anak bangsa melalui pengembangan kepribadian. Dilihat dari sudut pandang pendidikan, peran pendidik dalam masyarakat masih sangat dominan meski teknologi sudah dimanfaatkan dalam proses pembelajaran. Meskipun begitu, pada prinsipnya ada tiga isu yang dominan tentang guru yang menjadi sorotan saat ini, ialah “ mutu guru yang berkaitan dengan pendidikan prajabatan dan seleksi, intensif yang diperoleh, dan penyebaran guru yang tidak merata. Tantangan dan strategi kedepan ialah bagaimana meningkatkan mutu guru, membuat mereka lebih terlatih, tingkat kesejahteraan atau insentif guru lebih baik, sehingga membuat profesi keguruan lebih

menarik dan kompetitif sejalan dengan tuntutan tugasnya, dan penyebaran guru lebih merata.⁶⁵ Begitu pula dengan tenaga kependidikan mereka melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan.

Guru memiliki kompetensi kognitif yang dimaksud dengan kompetensi kognitif ialah, kompetensi utama yang wajib dimiliki oleh setiap calon guru dan guru profesional. Ia mengandung bermacam-macam pengetahuan baik yang bersifat deklaratif maupun bersifat prosedural. Pengetahuan deklaratif yang juga bersemayam dalam otak pada dasarnya adalah pengetahuan praktis dan dinamis yang mendsari keterampilan melakukan (*doing skill*).⁶⁶

Ada dua kualifikasi yang dipersyaratkan bagi seorang pendidik ialah kualifikasi akademik dan non akademik. Sebagaimana tertuang dalam pasal 28 bahwa pendidik dan tenaga kependidikan harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.⁶⁷ Kualifikasi akademik yang dimaksud ialah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi seorang pendidik dan tenaga kependidikan yang dibuktikan dengan ijazah atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku,

⁶⁵ *Ibid*, Jamil Suprahtiningrum, h. 106

⁶⁶ Chairul Anwar, *Teori-Teori Pendidikan Klasik Hingga Kontemporer*, (Yogyakarta: IRCiSoD, 2017), h. 143

⁶⁷ Rohiat, *Manajemen Sekolah: Teori Dasar dan Praktik*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2012), h. 26

meliputi: Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Kepribadian, Kompetensi Profesional, dan Kompetensi Sosial.

Kompetensi dalam bidang akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran dikembangkan oleh BSNP (Badan Standar Nasional Pendidikan) dan ditetapkan dengan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan. Dalam rangka mengupayakan guru yang telah memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi maka dibentuk sebuah lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan yang biasa disebut LPMP ialah unit pelaksana teknis departemen yang berkedudukan di provinsi dan bertugas untuk membantu Pemerintah Daerah dalam bentuk supervisi, bimbingan, arahan, saran dan bantuan teknis kepala satuan pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan non formal, dalam upaya penjaminan mutu satuan pendidikan untuk mencapai standar pendidikan. Pada pasal 2 dikemukakan bahwa untuk penjaminan dan pengelolaan mutu pendidikan sesuai dengan standar nasional pendidikan dilakukan evaluasi, akreditasi, dan sertifikasi.

a. Kompetensi Tenaga Pendidik

Dalam UU No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, kualifikasi akademik harus dibuktikan melalui penguasaan guru terhadap empat kompetensi utama yakni kompetensi pedagogis, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial.⁶⁸

⁶⁸ UU NO. 14 Tahun 2005 *tentang Guru dan Dosen*.

Keempat kompetensi tersebut dijabarkan dalam PP No. 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan sebagaimana tertuang dalam pasal 28 yaitu sebagai berikut:

- a) Kompetensi Pedagogis
Kompetensi pedagogis ialah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan potensi yang dimiliki.
- b) Kompetensi Profesional
Kompetensi Profesional ialah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan guru dalam membimbing peserta didik secara maksimal dan memenuhi syarat standar kompetensi yang ditetapkan dalam SNP.
- c) Kompetensi Kepribadian
Kompetensi Kepribadian ialah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, serta menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlakul karimah.
- d) Kompetensi Sosial
Kompetensi sosial ialah kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua atau wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.⁶⁹

b. Kompetensi Tenaga Kependidikan

- a) Kompetensi Kepala Sekolah

Kompetensi kepala sekolah diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah yaitu sebagai berikut:⁷⁰

- 1) Kepribadian
 - a.) Berakhlak mulia, mengembangkan budaya dan tradisi akhlak mulia dan menjadi teladan bagi komunitas di sekolah/madrasah
 - b.) Memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin

⁶⁹ PP No. 19 Tahun 2005 *tentang Standar Nasional Pendidikan* Pasal 28.

⁷⁰ Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 *Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah*

- c.) Memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri sebagai kepala sekolah/madrasah
 - d.) Bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas
 - e.) Mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan sebagai pimpinan.
- 2) Manajerial
- a.) Mampu menyusun perencanaan sekolah/madrasah diberbagai tingkat perencanaan
 - b.) Mampu mengembangkan organisasi sekolah/madrasah sesuai dengan kebutuhan
 - c.) Mampu memimpin sekolah/madrasah dalam rangka mendayagunakan sumber daya sekolah secara optimal
 - d.) Meciptakan budaya iklim sekolah/madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik
 - e.) Mengelola guru dan staf dalam rangka pemberdayagunaan sumber daya manusia secara optimal
 - f.) Mengelola hubungan sekolah/madrasah dan masyarakat dalam rangka pencarian
 - g.) Mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru, dan penempatan dan pengembangan kapasitas peserta didik.
 - h.) Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan
 - i.) Mengelola keuangan sesuai dengan prinsip pengelolaan akademik yang akuntabel, transparan dan efisien
 - j.) Mengelola ketatausahaan dalam mendukung pencapaian tujuan sekolah/madrasah
 - k.) Mengelola unit layanan khusus dalam mendukung kegiatan proses belajar mengajar dan kegiatan peserta didik
 - l.) Mengelola sistem informasi sekolah dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan
 - m.) Memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah/madrasah
 - n.) Melakukan monitoring, evaluasi, dna pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah/madrasah dengan prosedur yang sesuai , serta merencanakan tindak lanjutnya.
- 3) Kewirausahaan
- a.) Menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah/madrasah
 - b.) Bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah/madrasah sebagai organisasi pembelajaran yang efektif

- c.) Memiliki motivasi yang kuat dan sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin
 - d.) Pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi sekolah/madrasah
 - e.) Memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan produksi/jasa sekolah/madrasah sebagai sumber belajar peserta didik.
- 4) Supervisi
- a.) Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru
 - b.) Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi
 - c.) Menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru
- 5) Sosial
- a.) Bekerja sama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah/madrasah
 - b.) Berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan
 - c.) Memiliki kepekaan sosial terhadap orang atau kelompok lain.

c. Kompetensi Tenaga Perpustakaan

Kompetensi Tenaga Perpustakaan diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2008 tentang standar Tenaga Perpustakaan Sekolah/Madrasah⁷¹

- 1) Kompetensi Manajerial
Kompetensi manajerial tenaga perpustakaan meliputi: memimpin, merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi program perpustakaan sekolah/madrasah yang akan dijalankan.
- 2) Kompetensi Pengelolaan Informasi
 - a.) Mengembangkan koleksi perpustakaan sekolah/madrasah
 - b.) Mengorganisasi informasi
 - c.) Memberikan jasa dan sumber informasi
 - d.) Menerapkan teknologi informasi dan komunikasi

⁷¹ Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Indonesia Nomor 25 Tahun 2008 Tentang *Standar Tenaga Perpustakaan*

- e.) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi sesuai dengan kebutuhan
 - f.) Membimbing komunitas sekolah/madrasah dalam penggunaan teknologi informasi dan komunikasi
- 3) Kompetensi Kependidikan
- a.) Memiliki wawasan kependidikan
 - b.) Memahami tujuan dan fungsi sekolah dalam konteks pendidikan nasional
 - c.) Memahami kebijakan pengembangan kurikulum yang berlaku
 - d.) Memahami peran perpustakaan sebagai sumber belajar
 - e.) Memfasilitasi peserta didik untuk belajar mandiri
 - f.) Mengembangkan keterampilan dengan memanfaatkan informasi
 - g.) Menganalisa kebutuhan informasi dan komunikasi untuk memfasilitasi proses pembelajaran
 - h.) Menginformasikan kepada komunitas sekolah/madrasah tentang materi perpustakaan yang baru
 - i.) Memberikan bimbingan literasi informasi
 - j.) Mengidentifikasi kemampuan dasar literatur informasi sesuai dengan kebutuhan pengguna
 - k.) Mengevaluasi pencapaian bimbingan literasi informasi
 - l.) Menciptakan kiat pengembangan perpustakaan.
- 4) Kompetensi Kepribadian
- a.) Memiliki integritas yang tinggi, meliputi: disiplin, bersih, rapi, jujur, dan adil, sopan, santun, sabar, dan ramah.
 - b.) Memiliki etos kerja yang tinggi meliputi: mengikuti prosedur kerja, mengupayakan hasil kerja yang maksimal, bertindak secara tepat, meningkatkan kinerja dan melakukan evaluasi diri.
- 5) Kompetensi Sosial
- a.) Membangun hubungan sosial interaktif serta bekerja sama dengan komunitas sekolah/madrasah
 - b.) Membangun komunikasi: memberikan jasa, mengintensifkan komunikasi internal dan eksternal.
- 6) Kompetensi Pengembangan Profesi
- a.) Mengembangkan ilmu, meliputi: membuat karya tulis, dibidang ilmu perpustakaan, dan informasi, meresensi dan meresum buku, menyusun pedoman dan petunjuk teknis, dibidang ilmu perpustakaan dan informasi.
 - b.) Menghayati etika profesi meliputi: menerapkan kode etik profesi, menghormati hak atas kekayaan intelektual, menghormati privasi informasi.

- c.) Menunjukkan kebiasaan membaca meliputi: menyediakan waktu untuk membaca setiap hari, gemar membaca.

3. Pengembangan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan

a. Pengertian Pengembangan

Pengembangan merupakan kegiatan pembelajaran untuk memenuhi kebutuhan umum jangka panjang. Istilah pengembangan dapat dimaknai sebagai upaya meningkatkan segala sesuatu yang dimiliki agar bertambah menjadi lebih baik dari sebelumnya. Pengembangan juga diartikan sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang lebih tinggi dan memenuhi kebutuhan jangka panjang yang terus meningkat.

Tujuan organisasi akan tercapai jika para pegawainya dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien sesuai dengan tuntutan kemajuan teknologi. Jadi tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan keefektifan kerja pegawai, yang akan berupaya pada peningkatan produktivitas organisasi sesuai dengan tuntutan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Tujuan pengembangan sumber daya manusia yaitu sebagai berikut: (1) meningkatkan kemampuan individual, (2) meningkatkan kompetensi secara tidak langsung, (3) meningkatkan kualitas hasil, dan (4) meningkatkan produktivitas organisasi.

Dalam dunia pendidikan, pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan beberapa cara yaitu: (1) program penyetaraan dan sertifikasi, (2) program pelatihan terintegrasi berbasis kompetensi, (3) program supervisi, (4) program pemberdayaan (misalnya musyawarah guru mata pelajaran), (5) lain-lain (seperti simposium, menulis karya ilmiah, berpartisipasi dalam forum ilmiah, melakukan penelitian, magang, mengikuti berita aktual di media pemberitaan, berpartisipasi dalam organisasi profesi, dan menggalang kerja sama dengan teman sejawat).⁷²

b. Pendidikan

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 1989 Tentang Sistem Pendidikan Nasional disebutkan bahwa pendidikan adalah usaha untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan latihan bagi peranannya dimasa depan. Jika kita lihat pengertian diatas maka yang bisa diambil adalah bahwa pendidikan dipersiapkan untuk membantu menjadikan sumber daya manusia lebih unggul dimasanya dengan berbagai perubahan lingkungan yang dihadapi.

Bila dilihat dari pendekatan sistem, maka dalam proses pendidikan setidaknya ada beberapa komponen yang terdiri dari masukan dan keluaran, serta faktor yang mempengaruhi proses pendidikan yang pada dasarnya dibedakan menjadi dua yaitu:

⁷² Nurul ulfatin dan Teguh Triwiyanto, *Op.Cit.*, h. 138

- 1) Perangkat lunak, yang meliputi kurikulum, organisasi pendidikan, peraturan, metode belajar, dan lain-lain
- 2) Perangkat keras, berupa berbagai fasilitas yang mencakup: gedung, laboratorium, alat bantu peraga, dan sebagainya.

c. Program Pelatihan

Pelatihan merupakan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam pekerjaannya. Pelatihan dilakukan untuk sebuah keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang sekarang dilakukan. Ada beberapa hal yang harus ditempuh untuk membuat program pelatihan, yaitu:

- (1) menentukan kebutuhan, (2) menentukan sasaran, (3) menetapkan isi program, (4) melaksanakan program, (5) mengidentifikasi prinsip-prinsip belajar, dan (6) menilai keberhasilan program.

Prinsip-prinsip dalam pembinaan dan pengembangan pendidik, yaitu:

- 1) Dilakukan untuk semua jenis tenaga kependidikan (baik untuk tenaga struktural, fungsional, maupun teknis).
- 2) Berorientasi pada perubahan tingkah laku dalam rangka peningkatan kemampuan profesional dan untuk teknis pelaksanaan tugas harian sesuai dengan posisi masing-masing.
- 3) Dilaksanakan untuk mendorong meningkatnya kontribusi setiap individu terhadap kemajuan pendidikan.
- 4) Dirintis dan diarahkan untuk mendidik dan melatih seseorang sebelum dan sesudah menduduki jabatan.
- 5) Dirancang untuk memenuhi tututan pertumbuhan dalam jabatan, pengembangan profesi, pemecahan masalah, kegiatan remedial, pemeliharaan motivasi kerja, dan ketahanan sekolah.

- 6) Pengembangan yang menyangkut jenjang karir sebaiknya disesuaikan dengan kategori setiap jenis tenaga kependidikan.

Pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan banyak dilakukan melalui kegiatan pendidikan dan pelantikan. Kegiatan pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk:

- 1) Menghilangkan kesenjangan kinerja pendidik dan kependidikan yang disebabkan mereka bertugas tidak sesuai dengan yang diharapkan.
- 2) Meningkatkan kemampuan angkatan kerja yang fleksibel dan mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi baru yang dihadapi sekolah.
- 3) Meningkatkan keterikatan atau komitmen pendidik dan tenaga kependidikan terhadap sekolah.
- 4) Membina persepsi pendidik dan tenaga kependidikan bahwa sekolah itu tempat yang terbaik untuk bertugas.⁷³

d. Pembinaan dan Pengembangan

Pembinaan dan Pengembangan Guru Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen disebutkan bahwa sebagai berikut: pembinaan dan pengembangan guru meliputi pembinaan dan pengembangan profesi dan karier. Pembinaan dan pengembangan disini dilakukan melalui jabatan fungsional yang terdiri atas penugasan, kenaikan pangkat, dan promosi. Ruang lingkup aspek yang dibina dan dikembangkan mencakup kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional.

Pengembangan dan pelatihan merupakan dua hal yang sama, Tetapi tujuannya berbeda, pengembangan difokuskan untuk meningkatkan kemampuan membuat keputusan dan keterampilan

⁷³ *Ibid*, h. 143-144

pada manajemen tingkat menengah atas, sedangkan pelatihan difokuskan pada pegawai agar dapat melaksanakan tugas sesuai dengan standar kerja yang sedang berjalan saat ini, sedangkan pengembangan untuk tujuan peningkatan kinerja dan keberlangsungan organisasi dalam jangka panjang. Biasanya pelatihan digabungkan dengan program pengenalan pekerjaan sebelum pegawai melakukan kerja.⁷⁴

Dasar pengembangan dan peningkatan mutu sumber daya manusia telah diisyaratkan dalam sebuah ayat pada surat Ar-Ra'd ayat 11, yang menjelaskan bahwa Allah tidak akan mengubah suatu kelompok sehingga mereka merubah apa yang ada pada diri mereka sendiri.

لَهُ مَعْقَبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ
 اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ
 سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِنِّ وَّالٍ ﴿١١﴾

Artinya: "baginya manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah Keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia".⁷⁵

⁷⁴ *Ibid*, h. 145-146

⁷⁵ Departemen Agama RI, *Al-Hikmah Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Jawa Barat: CV Penerbit Diponegoro, 2015), h. 250.

Maksud dari arti diatas yaitu Bagi tiap-tiap manusia ada beberapa Malaikat yang tetap menjaganya secara bergiliran dan ada pula beberapa Malaikat yang mencatat amalan-amalannya. dan yang dikehendaki dalam ayat ini ialah Malaikat yang menjaga secara bergiliran itu, disebut Malaikat Hafazhah. Tuhan tidak akan merubah keadaan mereka, selama mereka tidak merubah sebab-sebab kemunduran mereka.

4. Evaluasi Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Evaluasi kinerja merupakan alat untuk melihat seberapa tingkat produktivitas setiap pegawai, dapatkah mereka terus bekerja dengan meningkatkan kompetensinya, atau mereka diberhentikan dan dilakukan pemutusan hubungan kerja. Ada beberapa alasan dilakukannya evaluasi kinerja pegawai. Pertama, evaluasi memainkan peran yang terintegrasi dalam proses manajemen dan kepemimpinan. Kedua, evaluasi antara atasan dan pegawai untuk menyusun rencana bersama, mengoreksi kesalahan bersama, memperbaiki kekurangan bersama, serta menegaskan hal-hal yang benar secara bersama. Ketiga, evaluasi melayani tujuan perencanaan karier dengan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk memerhatikan kekuatan dan kekurangannya. Hal ini dilakukan karena evaluasi selalu berdampak untuk membuat keputusan pada pengembangan karir pegawai, baik dalam bentuk kenaikan maupun promosi jabatan.⁷⁶

⁷⁶ *Ibid*, Nurul Ulfatin, Teguh Triwiyanto, h. 148

Evaluasi kinerja merupakan sistem formal yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja pegawai secara periodik yang ditentukan oleh organisasi.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Arthur Wise dalam buku Nurul dan Teguh, tujuan evaluasi dibedakan menjadi dua yaitu tujuan untuk birokrasi dan tujuan untuk profesional. Tujuan untuk birokrasi yaitu sebagai berikut:

- 1) Evaluator merancang dan melaksanakan berbagai dan cara proses evaluasi kinerja,
- 2) Berdasarkan evaluasi, kriteria digeneralisasikan untuk melihat kualitas proses, dalam pendidikan misalnya proses pembelajaran, seperti keterampilan mengajar, kemampuan menyiapkan pembelajaran (RPP), dan sebagainya,
- 3) mengakui serangkaian hasil pembelajaran sebagai bahan untuk mengevaluasi program yang lebih tinggi.

Sedangkan evaluasi yang bertujuan untuk orientasi profesional, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan:

- 1) Evaluasi dilakukan dengan melibatkan pegawai yang dievaluasi, seperti guru dalam proses evaluasi,
- 2) Berdasarkan hasil evaluasi, disusun standar profesional yang berorientasi pada pegawai yang dievaluasi,
- 3) Menempatkan pegawai pada posisi yang berbeda yang didasarkan pada kebutuhan yang ada.⁷⁷

Jadi, evaluasi untuk tujuan profesional dipandang sebagai kegiatan klinis (*clinical*), yang orientasinya lebih ditekankan pada masalah-masalah praktis (*practice-oriented*), dan analitik (*analytic*). Implementasinya yaitu evaluasi harus disertai dengan supervisi. Jika evaluasi tanpa supervisi maka itu hanya sekedar untuk memenuhi tujuan birokrasi. Namun jika evaluasi diikuti dengan supervisi, maka akan memenuhi tuntutan prinsip birokrasi dan profesional.

⁷⁷ *Ibid*, h. 150-151

Ada tiga tahapan pokok dalam melakukan evaluasi. Pertama, mendefinisikan pekerjaan, yang dimana memastikan terlebih dahulu setiap pegawai mengetahui dan paham tentang tugas, kewajiban, dan tanggung jawab sesuai dengan standar kerja yang sudah ditentukan. Kedua, melakukan penilaian, yang dimana membandingkan kinerja pegawai yang sesungguhnya dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Ketiga, melakukan umpan balik, yang berarti menyampaikan hasil evaluasi sehingga pegawai mengetahui posisi kinerja dirinya dan ia akan melakukan tindak lanjut berdasarkan hasil evaluasi kinerja tersebut.

Evaluasi diri dalam islam mempunyai bagian yang penting. Allah telah memerintahkan dalam sebuah ayat yang menegaskan seorang hamba untuk selalu melakukan evaluasi diri. Diterangkan dalam surat At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

*Artinya : “dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.*⁷⁸

Untuk melihat hasil atau proses kegiatan, dibutuhkan sebuah mekanisme evaluasi kinerja terhadap kinerja SDM. Bahkan kearkuratan

⁷⁸ Departemen Agama RI, *Al-Hikmah Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Jawa Barat: CV Penerbit Diponegoro, 2015), h. 203

kita dalam melakukan evaluasi kinerja pegawai merupakan titik pijak utama dalam proses perbaikan terhadap kinerja organisasi selanjutnya.

D. Penelitian Relevan

Ada beberapa hasil penelitian yang relevan atau berhubungan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti, yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian Mala Sari (2018), berjudul “Pengembangan Sumber Daya Manusia di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung”. Penelitian tersebut menghasilkan pengembangan SDM yang dilakukan dalam bentuk program kualifikasi dan penyetaraan serta sertifikasi. Dengan diadakannya pengembangan pelatihan antara lain: diklat software untuk tenaga kependidikan dengan adanya pelatihan diharapkan dapat membantu meningkatkan kinerja sesuai dengan keahliannya. Diklat KTSP untuk tenaga pendidik seperti pembuatan silabus kurikulum 2013, analisis kontek workshop mutu ajar untuk kependidikan serta penyusunan buku ajar.
2. Penelitian Riyuzen Praja Tuala (2016), berjudul “Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah/Madrasah (Studi Kasus di SMA Al-Kautsar dan MAN 1 Bandar Lampung)”. Persamaan penelitian bertujuan untuk peningkatan mutu sekolah dengan melalui perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi standar isi, standar proses, dan standar tenaga pendidik dan kependidikan di MAN 1 dan SMA Al-Kautsar Bandar Lampung. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membuka wawasan dan menemukan pedoman baru bagi sekolah-

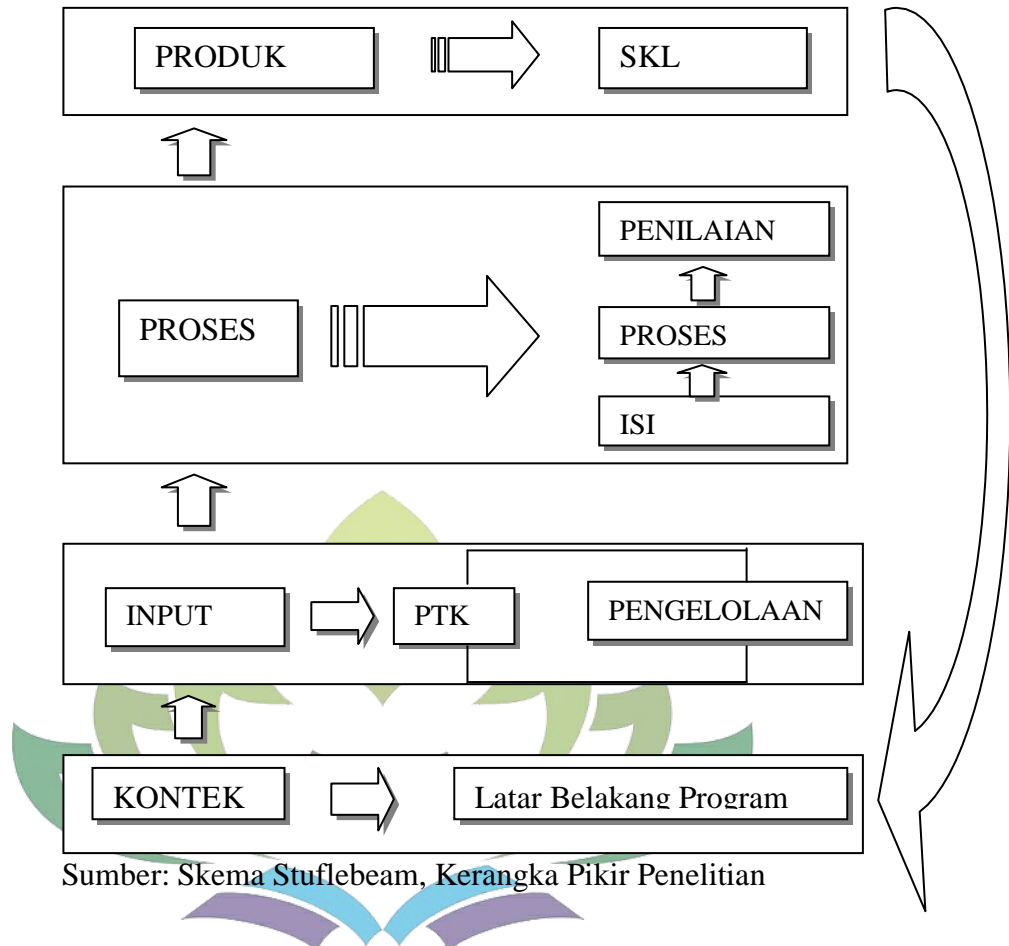
sekolah di Kota Bandar Lampung khususnya dan provinsi Lampung pada umumnya dalam upaya meningkatkan mutu sekolah/madrasah melalui langkah-langkah manajemen; perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi berbasis mutu standar nasional pendidikan. Eksistensi sekolah-sekolah umum berwawasan Islam baik milik pemerintah maupun dibawah naungan suatu yayasan yang memiliki karakteristik tertentu sangat dibutuhkan oleh semua pihak.

E. Kerangka Berpikir

Penjaminan mutu pendidikan di MTs Negeri 2 Bandar Lampung merupakan suatu kegiatan untuk peningkatan mutu pelayanan akademik maupun non akademik. Sumber daya sekolah bukan hanya berupa barang, tetapi dapat juga berupa perangkat dan harapan-harapan sebagai pemandu bagi berlangsungnya proses. Mutu yang baik bergantung dari input dan proses yang baik, demikian juga juga input pada MTs Negeri 2 Bandar Lampung yang meliputi kepala sekolah, guru, siswa, staf tata usaha, komite, sarana dan prasarana dan sumber dana penyelenggaraan kegiatan-kegiatan dalam memaksimalkan semua tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, sarana dan prasarana sekolah maupun warga yang peduli terhadap pendidikan disekitar sekolah dalam rangka mencapai prestasi sekolah sebagai bentuk *output* yang diharapkan.

Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti didalam proses penelitian menggunakan skema Stufflebeam dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 3
Kerangka Berpikir



Sumber: Skema Stufflebeam, Kerangka Pikir Penelitian

Dalam aspek konteks, mengevaluasi latar belakang penjaminan mutu pendidikan di MTs Negeri 2 Bandar Lampung ditinjau dari pemenuhan nasional pendidikan.

Dalam aspek input, akan melihat tingkat pemenuhan Standar Kompetensi Pendidik dan Tenaga Kependidikan, dan Standar Pengelolaan.

Dalam aspek proses, akan melihat tingkat pemenuhan Standar Nasional Pendidikan yang meliputi pemenuhan Standar komponen proses adalah Standar Isi, Standar Proses, dan Standar Evaluasi.

Dalam aspek produk, akan mengetahui tingkatan efisiensi dan efektivitas penjaminan mutu pendidikan terhadap peningkatan Standar Kompetensi Lulusan (SKL), lebih menekankan prestasi belajar yang bersifat akademik antara lain Pencapaian Nilai Ujian Akhir Nasional, Nilai Ujian Akhir Madrasah, menjuarai lomba-lomba Akademis dan Prestasi Non Akademik. Serta Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam menjalankan tugasnya sebagai pusat pembelajaran. Dimana seorang pendidik harus memiliki empat kompetensi yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial.



BAB III

DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

A. Gambaran Umum MTs Negeri 2 Bandar Lampung

1. Sejarah Singkat MTs Negeri 2 Bandar Lampung

Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Bandar Lampung didirikan pada tahun 1979 pada saat itu MTs Negeri 2 Bandar Lampung masih menumpang digedung Pendidikan agama Negeri Tanjungkarang, Lampung. Pada tahun pelajaran 1985/1986 resmi pindah dan menempati gedung sendiri diatas tanah seluas 20.000 m² (2 hektar). Gedung MTs Negeri 2 Bandar Lampung tersebut beralamat di Jl. P. Pisang No. 20 Kelurahan Korpri Raya Kecamatan Sukarame Kota Bandar Lampung.

Sejak berdirinya hingga sekarang, MTs Negeri 2 Bandar Lampung telah dipimpin oleh kepala madrasah selama beberapa kali prgantian. Secara berturut-turut berikut nama-nama kepala madrasah dan masa tugasnya:

- 1) Khusairi M, BA (1978-1984)
- 2) Sumardi Alwi, BA (1984-1989)
- 3) Madin, BA (1989-1995)
- 4) Drs. M. Nadjmi (1995-2001)
- 5) Drs. Sartio (2001-2003)
- 6) Drs. Jamsari (2003-2005)
- 7) Drs. H. Ridwan Hawari, MM (2005-2015)
- 8) H. Nurhadi, S.Ag, M.Pd.I (2015-2017)
- 9) Tarmadi, S.Pd, M.Pd (2017-Sekarang)

Dari waktu ke waktu, MTs Negeri 2 Bandar Lampung terus melakukan perbaikan kualitas pendidikan agar menghasilkan output yang diinginkan, sehingga pada tahun 1998 MTs Negeri 2 Bandar Lampung mendapat predikat Nasional sebagai MTs model dari Kementrian Agama. Dan pada tahun 2004 ditetapkan sebagai pilot *project* dalam pelaksanaan kurikulum berbasis kompetensi.

2. Visi, Misi dan Tujuan Madrasah

Pendidikan ialah suatu usaha dengan sadar yang dilakukan secara sistematis untuk mewujudkan suasana belajar mengajar agar para peserta didik mampu mengembangkan potensi yang dimiliki. Dengan adanya pendidikan seseorang dapat mengasah kecerdasan, akhlak mulia, kepribadian, kekuatan spiritual, dan keterampilan yang bermanfaat bagi diri sendiri dan masyarakat. Untuk mencapai semua itu Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Bandar Lampung selalu melakukan perbaikan kualitas pendidikan agar mampu bersaing dengan sekolah-sekolah umum, dengan menerapkan dan melaksanakan Visi, Misi dan Tujuan yang dimiliki MTs Negeri 2 Bandar Lampung.

Adapun Visi, Misi, Tujuan, Motto, dan Strategi yang dimiliki MTs Negeri 2 Bandar Lampung yaitu sebagai berikut:

Visi : Menjadi Madrasah Unggul yang Islami dan Berkualitas

Misi :

- 1) Membangun Madrasah yang Memiliki Kompetensi Unggul dan Akhlaqul Karimah.

- 2) Membina dan Mengembangkan Potensi Akademik dan Non Akademik Siswa
- 3) Membangun Kepercayaan dan Kemitraan dengan Masyarakat

Tujuan :

Menyiapkan lulusan yang sholeh dan cerdas serta memiliki optimisme menatap masa depan.

- 1) Meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam berbahasa arab dan inggris secara aktif.
- 2) Meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam menyelesaikan berbagai soal matematika
- 3) Meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam menghafal Al-Qu'ran (tahfizul Qur'an) terutama Juz 30
- 4) Menghasilkan peserta didik yang memiliki Akhlaqul Karimah
- 5) Memberikan dasar-dasar keterampilan kemandirian dan kepemimpinan

Motto :

- 1) Berkompetensi meraih prestasi
- 2) Berpacu menambah ilmu
- 3) Bersama membangun citra

Strategi :

- 1) Membangun profesionalisme dengan pendidikan dan pelatihan
- 2) Memberdayakan setiap potensi dengan spirit ibadah
- 3) Menerapkan pola manajemen yang transparan dan akuntabel dengan sentuhan budaya dan agama

- 4) Melejitkan setiap potensi dengan kreativitas dan inovasi
- 5) Menciptakan suasana kerja yang nyaman dan nikmat dengan ruh ukhuwwah.

3. Struktur Organisasi Madrasah

Struktur organisasi ialah suatu bentuk yang terdiri dari beberapa komponen yang tidak bisa dipisahkan. Dengan tujuan dapat mewujudkan pendidikan yang baik, jika pelaksanaan sesuai dengan proses penyelenggaraan yang dijalankan dengan pola kerja yang baik dan terstruktur.

Susunan organisasi Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Bandar Lampung tahun pelajaran 2017-2020 antara lain, yaitu sebagai berikut:

- 1) Kepala Madrasah : Tarmadi, S.Pd. M.Pd
- 2) Wakil Kepala Madrasah
 - a. Waka Kurikulum : Dra. Rumiwati
 - b. Waka Kesiswaan : Drs. Heru Pranoto
 - c. Waka Humas : Dra. Hj. Nurtjahyani Titi Purwaningrum
 - d. Waka Sarana : Khalimi, S.Ag
- 3) Kepala Tata Usaha : Agustaman Hamdan
- 4) Kepala laboratorium : Ferawati, S.Pd

4. Keadaan Pendidik dan Siswa

- a. Pendidik

Dalam kegiatan belajar mengajar, seorang pendidik menjadi pusat pendidikan yang diperhatikan keberadaannya dan mampu mengarahkan

siswa mencapai perubahan perilaku yang lebih baik. Maka dari itu seorang pendidik harus memiliki komitmen dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Hingga saat ini MTs Negeri 2 Bandar Lampung memiliki 91 guru. Dengan perincian 24 guru laki-laki dan 67 guru perempuan. Yang berstatus PNS sebanyak 71 orang dan yang masih berstatus honorer sebanyak 20 orang.

Berdasarkan dokumen data guru diketahui tingkat pendidikan guru di MTs Negeri 2 Bandar Lampung rata-rata S1 dan S2, adapun pendidikan terakhir D3 satu orang, dan SLTA dua orang.

Tabel 4
Data Pendidik MTs Negeri 2 Bandar Lampung

No	Nama	Mata Pelajaran	Status	Pendidikan
1	H.Nurhadi, S.Ag, M.Pd	Aqidah Akhlak	PNS	IAIN
2	H.Lukman Hakim, S.Pd, MM	IPA Fisika	PNS	UNILA/UBL
3	Drs. Heru Pranoto	Penjaskers	PNS	Olahraga IKIP
4	Dra. Rumiwati	Aqidah Akhlak	PNS	Tarbiyah IAIN
5	Dra.Hj.Nurtjahjani TP. M.Pd	Fiqih	PNS	Tarbiyah IAIN
6	Tina Marlinda, S.Ag,M.Pd.I	Bahasa Arab	PNS	Tarbiyah IAIN
7	Hj. Hasnawati, S.Pd	PAI	PNS	Tarbiyah IAIN
8	Hj. Rodhiyatun, S.Pd	Bahasa Arab	PNS	Tarbiyah IAIN
9	Drs. H. Sueb	Aqidah Akhlak	PNS	Tarbiyah IAIN
10	Dra. Reny Pujilestari	IPA Biologi	PNS	Biologi UNILA
11	Drs. H. Istumudi	SKI	PNS	Tarbiyah IAIN
12	Dra. Hj. Pinariam	Qur'an Hadits	PNS	Tarbiyah IAIN
13	Rahmawati, S.Ag, M.Pd	Aqidah Akhlak	PNS	IAIN/USBRJ
14	Dra. Yuniarti	Kertakes	PNS	UT. Siswa
15	Hj.Asmaningsih,S.Ag,M.Pd.I	Kertakes	PNS	Tarbiyah IAIN
16	Hj. Rubiyatun, S.Pd	IPS Sej. Nasional	PNS	IPS STKIP
17	Tri Widayawati, S.Pd	Bahasa Indonesia	PNS	Bhs. Indo STKIP
18	Dra. Hj. Sumarni	IPS Sej.	PNS	IPS IAIN

		Nasional		
19	Yusmarni, S.Pd	Bahasa Inggris	PNS	Bhs. Ing STKIP
20	Siti Maesaroh, S.Ag	Bahasa Arab	PNS	Tarbiyah IAIN
21	Erni Hermala, S.Pd	IPS Sej. Nasional	PNS	IPS UNILA
22	Dra.Hj.Yusriah	Bahasa Inggris	PNS	Bhs. Ing IAIN
23	Dewi Choiriyah, S.Pd	IPS Sej. Nasional	PNS	IPS UNILA
24	Yuli Ismayawati, S.Pd	Matematika	PNS	MTK UN. Muh
25	Yenni Widiawati,S.Pd,M,Pd	Bahasa Indonesia	PNS	Bhs. Indo STKIP
26	Drs. Uyung Helmansyah	Biologi	PNS	FKIP UNILA
27	Rini Sukismi, S.Pd,MM	BP/BK	PNS	USB RJ
28	Isnaini Ramadhona,S.Pd,MM	Bahasa Inggris	PNS	USB RJ
29	Rumaini, S.Ag	SKI	PNS	PAI STIT
30	Ambarwati, M,Sc	Biologi	PNS	Biologi UNILA
31	Ridha Wuryani, S.Pd.M.Pd	Matematika	PNS	USB RJ
32	Siti Sunarsih, S.Pd	Biologi	PNS	Biologi UNILA
33	Siti Insiyah, M.Pd	Matematika	PNS	MTK UNILA
34	Dra, Sisom	PPKn	PNS	PPKn UNILA
35	Hergani, S.Pd	Matematika	PNS	MTK UNILA
36	Setiawan, S.Pd	Matematika	PNS	UML
37	Eka Yusneri, S.Pd.I	Bahasa Lampung	PNS	UML
38	Sunarto, M.Ed	Bahasa Inggris	PNS	AUSTRALIA
39	Erita Fifawati, S.Pd.I	Bahasa Indonesia	PNS	Tarbiyah IAIN
40	Evi Linwati,S.Ag, M.Pd	Aqidah Akhlak	PNS	USB RJ
41	Hj. Asnah Yusfit, S.Pd	Matematika	PNS	MTK STKIP
42	Kasumawati,S.Pd	IPA	PNS	UNILA
43	Juanda, S.Pd, M.Pd.I	IPS	PNS	IPS/UM Palembang
44	Yenni, S.Pd	Bahasa Indonesia	PNS	Bhs. Indo UNILA
45	Sari Kaldi,S.Ag	Aqidah Akhlak	PNS	IAIN
46	Drs. Agus Harwanto, M.Ed	Fisika	PNS	IPA Fisika USM
47	Dra. Hj. Sumarni	IPS Sejarah	PNS	IPS STKIP
48	H.Mahmud, S.Pd.I, M.Pd	PAI	PNS	IAIN
49	Hajir Maimuri Karim,S.Pd	PPKn	PNS	PPKn/UNILA
50	Nurwanto, S.Pd	BP	PNS	STKIP
51	Nihayatunurrahmah, S.Pd	Bahasa Indonesia	PNS	Bhs.Indo UNJ
52	Erliyani,S.Pd	Bahasa Indonesia	PNS	Bhs.Indo UNILA
53	Khalimi, S.Ag	Bahasa Arab	PNS	Tarbiyah IAIN

54	Yuzi Fahrizal, S.Ag,M.Pd.I	BPI/Bahasa Arab	PNS	Tarbiyah IAIN
55	Tri Noviana,S.Pd.I	PAI	PNS	IAIN
56	Ferawati, S.Pd	BP	PNS	STKIP
57	Yenni Mariska,S.Pd	PKN	PNS	UNILA
58	Nusirwan, S.Ag	Olahraga	PNS	Tarbiyah IAIN
59	Prapti Winarti, S.Ag	IPS Geografi	PNS	Tarbiyah IAIN
60	Yulianti, S.Pd	Bahasa Indonesia	PNS	STKIP
61	Aminah, S.Ag	PAI	PNS	IAIN
62	Hendri Setiabudi S, M.Pd.I	Bahasa Arab	PNS	IAIN
63	Cecilia, S.Pd	Bahasa Lampung	PNS	Bhs. Indo STKIP
64	Desnilawati, S.Pd	Matematika	PNS	MIFA UNILA
65	Siska Mayianasari, S.Pd	BP	PNS	UNILA
66	Refiana, S.Pd.I	PAI	PNS	STAIN
67	Eva Suryani, S.Pd	PAI	PNS	IAIN
68	Eva Samaria Subing, S.Pd	Bahasa Inggris	PNS	STKIP
69	Nur Hayati, S.Pd.I	Bahasa Indonesia	PNS	STKIP
70	Pirnawati, S.Pd.I	SKI	PNS	STAIN METRO
71	Rahmawati Sa'adah, S.Pd	PKN	PNS	IAIN
72	Siti Rahmawati, S.Pd	Bahasa Lampung	PNS	STKIP MUH
73	Rika Lusia, S.Pd.I	PAI	GTT	IAIN
74	Nur Izzati, S.Pd.I	IPS Geografi	GTT	Tarbiyah IAIN
75	Miftah Hudi, S.Pd	Penjas &Tinkom	GTT	STO Metro
76	Nelliwati, S.Pd.I	BPI/Tahzin	GTT	Tarbiyah IAIN
77	Kasnidar, S.Pd.I	BPI/Tahsin	GTT	Tarbiyah IAIN
78	Khairunnufus, S.Ag	BPI/Tahsin	GTT	Tarbiyah IAIN
79	Hj. Bilqis Prihatina,S.Pd	Bahasa Arab	GTT	Tarbiyah IAIN
80	Doni Sastrawan, S.Pd.I	Tahfizh	GTT	STIT Darul Fatah
81	Arsita Rini, S.S	PAI	GTT	IAIN
82	Rotnawati, S.Ag	Sastra Inggris	GTT	TEKNOKRAT
83	Wahyu Widodo, S.Pd	Matematika	GTT	MTK UNILA
84	Suhirno, S.Pd	Tahfizh	GTT	STIT Darul Fatah
85	Ahmad Ali, S.Pd	BPI/Tahfizh	GTT	IAIN
86	Vita Nurul Hidayah	BPI/Tahfizh	GTT	STIT Darul Fatah
87	Daris Budiana	BPI/Tahfizh	GTT	STIT Darul Fatah
88	Ahmad Rohman, S.Pd.I	BPI/tahfizh	GTT	IAIN
89	Rr. Tri Arum Wulandari, S.Pd	Seni budaya	GTT	UNILA
90	Devi sela eka selvia, M.Pd.I	keterampilan/ Tahfizh	GTT	Tarbiyah IAIN

91	Rahmita Sari, S.Pd	Seni budaya	GTT	STKIP Bhs. Indo
----	--------------------	-------------	-----	-----------------

Sumber: Dokumen Administrasi Pendidikan MTs Negeri 2 Bandar Lampung Tahun 2018/2019

b. Data Siswa

Berdasarkan data siswa tahun Pelajaran 2017/2018. Jumlah siswa keseluruhan di MTs Negeri 2 Bandar Lampung yaitu 1.314 orang siswa ini merupakan penerimaan siswa terbanyak setelah beberapa tahun yang lalu. Keseluruhan dibagi menjadi 34 Rombel. Siswa di MTs Negeri 2 Bandar Lampung bersal dari berbagai strata ekonomi yang berasal tidak hanya disekitar lingkungan MTs Negeri 2 Bandar Lampung, dalam penerimaan siswa di MTs Negeri 2 Bandar Lampung dilakukan seleksi yang cukup ketat, sehingga siswa benar-benar unggul.

Tabel 5
Data siswa tahun ajaran 2017/2018

No	Kelas	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1	VII A	15	25	40
2	VII B	12	28	40
3	VII C	16	24	40
4	VII D	17	23	40
5	VII E	20	20	40
6	VII F	17	23	40
7	VII G	21	20	41
8	VII H	20	22	42
9	VII I	13	26	39
10	VII U1	12	24	36
11	VII U2	16	20	36
JUMLAH		179	255	434
1	VIII A	14	26	40
2	VIII B	18	22	40
3	VIII C	14	26	40
4	VIII D	20	19	39
5	VIII E	18	22	40
6	VIII F	18	23	41
7	VIII G	18	22	40

8	VIII H	18	22	40
9	VIII I	18	24	42
10	VIII J	18	24	42
11	VIII U1	16	19	35
12	VIII U2	15	20	35
JUMLAH		205	269	474
1	IX A	17	20	37
2	IX B	14	20	34
3	IX C	17	20	37
4	IX D	19	20	39
5	IX E	19	20	39
6	IX F	20	18	38
7	IX G	18	18	36
8	IX H	19	17	36
9	IX I	18	18	36
10	IX U1	18	18	36
11	IX U2	18	18	36
JUMLAH		197	207	404
TOTAL JUMLAH		581	731	1312

Sumber : Dokumen Administrasi Pendidikan MTs Negeri 2 Bandar Lampung Tahun 2017/2018.

5. Sarana dan Prasarana Madrasah

Sarana pendidikan yang dimiliki MTs Negeri 2 Bandar Lampung cukup baik dan memadai. Memiliki ruang kelas dalam keadaan baik dan cukup menampung jumlah siswa dalam satu kelasnya. Di MTs Negeri 2 Bandar Lampung juga memiliki laboratorium IPA, Bahasa, Komputer, Keterampilan, dan Perpustakaan. Serta memiliki lapangan untuk kegiatan olahraga yaitu lapangan voli, tenis meja, bulu tangkis, sepak bola, lompat jauh, dalam kondisi cukup baik dan luas.

Tabel 6
Data Sarana dan Prasarana Pendidikan

No	Nama Ruangan	Jumlah	Luas	Kondisi
1	Ruang Kepala Sekolah	1	63 m ²	Baik
2	Ruang Kelas	34	1456 m ²	Baik
3	Ruang TU	3	96 m ²	Baik
4	Ruang Guru	2	260 m ²	Baik
5	Lab IPA	1	96 m ²	Baik
6	Lab bahasa/Pengembangan kurikulum	1	96 m ²	Baik
7	Lab Komputer	1	200 m ²	Baik
8	Ruang keterampilan/kesenian	1	64 m ²	Baik
9	Ruang UKS	1	35 m ²	Baik
10	Masjid	1	576 m ²	Baik
11	Ruang Perpustakaan	1	70 m ²	Baik
12	Ruang Koperasi	1	46 m ²	Baik
13	Aula	1	200 m ²	Rusak Ringan
14	Ruang PTD	1	168 m ²	Baik

Sumber : Administrasi Pendidikan MTs Negeri 2 Bandar Lampung tahun ajaran 2017/2018

B. Deskripsi Data Penelitian

Data penelitian diperoleh dengan menggunakan instrumen pengumpulan data berupa wawancara, observasi, serta dokumentasi. Wawancara dilakukan dengan kepala madrasah, waka kurikulum, guru dan staf tata usaha tentang Implementasi *Quality Assurance* dalam Pengembangan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MTs Negeri 2 Bandar Lampung.

1. Perencanaan Penjaminan Mutu dalam Mengembangkan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MTs Negeri 2 Bandar Lampung

Menjalankan sistem penjaminan mutu di suatu institusi merupakan kewajiban bagi setiap lembaga pendidikan. Hal inilah yang

dilakukan oleh MTs Negeri 2 Bandar Lampung untuk menjamin mutu pendidikan yang dilaksanakan. Membutuhkan perencanaan yang matang dan tersusun secara sistematis serta kontribusi dari seluruh warga sekolah/madrasah. Dengan mengacu pada Standar Nasional Pendidikan.

Penjaminan mutu pendidikan di MTs Negeri 2 Bandar Lampung saat ini diadakan oleh Kemenag dari tingkat Provinsi samapai pusat. Untuk perencanaan penjaminan mutu yang dilakukan oleh pihak madrasah yaitu dilaksanakan awal tahun pelajaran yang dihadiri para pimpinan dan komite madrasah untuk menyusun rencana kerja madrasah.

2. Pelaksanaan Penjaminan Mutu dalam Mengembangkan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MTs Negeri 2 Bandar Lampung

Pelaksanaan penjaminan mutu diadakan oleh Kemenag tingkat Kota/Provinsi sampai pusat, pelaksanaan penjaminan mutu bisa dilakukan melalui diklat baik untuk pendidik maupun tenaga kependidikan, guna meningkatkan mutu sekolah yaitu dengan meningkatkan kualitas gurunya melalui pembinaan guru seperti MGMP Kemenag dan Dikbud. Jika pembinaan tenaga kependidikan yaitu melalui rapat rutin, dan pembinaan secara pribadi.

3. Evaluasi Penjaminan Mutu dalam Mengembangkan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MTs Negeri 2 Bandar Lampung

Dalam pelaksanaan evaluasi penjaminan mutu ini dilakukan melalui pemeriksaan dan evaluasi yang dilaksanakan secara rutin yaitu:

- a. Pemeriksaan pemantauan harian oleh pimpinan madrasah
- b. Pemantauan masukan dari Wali murid melalui Komite
- c. Pemeriksaan pemantauan monitoring mingguan oleh pengawas Madrasah
- d. Evaluasi bulanan oleh kepala madrasah dan kepala TU, monitoring Penmad Kota
- e. Penilaian tahunan melalui PKG dan pemeriksaan IRJEN

4. Hasil atau Tindak Lanjut Penjaminan Mutu dalam Mengembangkan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MTs Negeri 2 Bandar Lampung.

Tindak lanjut dari kegiatan penjaminan mutu ini disesuaikan dengan apa yang telah dilakukan atau yang dievaluasi, dari segala kekurangan evaluasi akan dilanjutkan dengan diadakan perbaikan secara maksimal mungkin. Contohnya dalam peningkatan kinerja akan diadakan *workshop* atau *inservice training* untuk meningkatkan kinerjanya.

BAB IV ANALISIS PENELITIAN

Penyajian data yang akan penulis bahas di bab IV ini adalah analisis dari hasil temuan yang penulis dapatkan setelah melakukan penelitian di MTs Negeri 2 Bandar Lampung, dimana dalam memperoleh data menggunakan metode wawancara sebagai metode pokok, serta observasi dan dokumentasi sebagai metode pendukung.

Dalam analisis data ini, penulis menggunakan *Data Reduction* (reduksi data), *Data Display* (penyajian data), dan *Concluding Drawing* (verifikasi data).

Sebelum menganalisis data yang ada, data akan dikelompokkan terlebih dahulu menurut jenisnya masing-masing kemudian penulis menganalisa data dengan suatu metode untuk memaparkan dan menafsirkan data yang ada. Setelah data dianalisa kemudian diambil kesimpulan dengan berfikir induktif yaitu berangkat dari kesimpulan khusus kemudian ditarik menjadi sebuah kesimpulan umum.

Dengan demikian dapat dihindari kesalahan dalam mengambil kesimpulan yang akan dijadikan fakta bagaimana implementasi *quality assurance* dalam pengembangan mutu pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Negeri 2 Bandar Lampung.

Dalam penulisan hasil penelitian ini penulis menggunakan metode kualitatif, dimana data yang ditulis bersifat narasi dan dijabarkan dalam bentuk pernyataan-pernyataan hasil dari pertanyaan dalam wawancara yang diadakan dari tanggal 20 Mei sampai 22 Juni 2019.

Dalam proses wawancara yang dilakukan oleh penulis, pertanyaan tersebut diajukan kepada kepala madrasah, tenaga pendidik, dan kependidikan. Diberikan secara berbeda dan terpisah. Adapun hasil wawancara dari setiap responden beserta analisisnya dijelaskan dalam deskripsi sebagai berikut:

Berikut ini beberapa indikator yang menunjukkan implementasi penjaminan mutu:

1. Perencanaan penjaminan mutu
2. Pelaksanaan penjaminan mutu
3. Evaluasi penjaminan mutu
4. Hasil atau tindak lanjut penjaminan mutu .⁷⁹

1. Perencanaan Penjaminan Mutu dalam Pengembangan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Perencanaan merupakan hal terpenting dalam setiap kegiatan yang akan dilakukan, perencanaan dalam penjaminan mutu pendidikan dilihat dari akar permasalahan yang ada di sekolah tersebut. Jika permasalahan ada pada kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan maka perlu dilakukan perencanaan yang matang untuk peningkatan kinerjanya.

“Jadi begini, setiap sekolah terikat dengan 8 standar nasional pendidikan, dimana semua yang direncanakan dan yang dilaksanakan minimal sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan. Dalam pengembangan mutu pendidik dan tenaga kependidikan merupakan tugas pemerintah, akan tetapi itu semua tidak mampu mendukung semua kinerjanya. Maka dari itu pihak madrasah berinisiatif untuk mengembangkan mutunya dengan melaksanakan pelatihan-pelatihan, *workshop*, Musyawarah Guru

⁷⁹ *Ibid*, Nanang Fattah, h. 16-17.

Mata Pelajaran, dan lain sebagainya sebagai penunjang dalam pengembangan mutu pendidik dan tenaga kependidikan.”⁸⁰

Dari hasil wawancara dengan kepala madrasah dan tim penjaminan mutu penulis menarik kesimpulan bahwasannya perencanaan sudah dilakukan sedemikian rupa untuk mendapatkan hasil yang maksimal dengan dituangkan ke dalam rencana kerja madrasah, dan akan di evaluasi nanti diakhir tahun yang disebut dengan evaluasi diri madrasah untuk mengetahui apa saja tindak lanjut yang akan dilakukan demi perbaikan peningkatan kinerja para pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Negeri 2 Bandar Lampung.

2. Pelaksanaan Penjaminan Mutu dalam Pengembangan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Upaya peningkatan mutu harus memiliki makna dan sesuai dengan kebutuhan sekolah dalam menuju sekolah dengan kualitas layanan minimal standar nasional pendidikan. Adapun prinsip pelaksanaan dari Sistem Penjaminan Mutu Internal yaitu 1) perbaikan secara berkelanjutan (*continue improvment*), 2) berorientasi pada kepuasan pengguna layanan secara menyeluruh (*total customer satisfaction*), 3) keterlibatan aktif pendidik dan tenaga kependidikan (*employee involment*), 4) pelatihan (*training*), 5) komunikasi (*communication*), dan 6) kerjasama (*teamwork*).

“Dilihat dari 8 standar pendidikan nasional yang ada di MTs Negeri 2 Bandar Lampung sudah cukup memadai contohnya dalam standar sarana dan prasarana terpenuhinya kapasitas rombongan belajar yang sesuai dan memadai, serta ruangan pimpinan, ruang

⁸⁰ Wawancara dengan Kepala Madrasah, Tarmadi, S.Pd, M.Pd dan Dra. Rumiyati, pada tanggal 23 Mei 2019.

guru, ruang uks, tempat ibadah dan lainnya sudah sesuai dengan standar minimal. Sudah terpenuhinya kriteria standar minimal pendidik dan tenaga kependidikan, pembiayaan dan kemaren Alhamdulillah kita mendapatkan akreditasi A dari kementerian agama, nah iya itu yang kalian foto-foto.⁸¹

Walaupun sudah terpenuhinya kriteria minimal standar pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di MTs Negeri 2 Bandar Lampung, pihak madrasah selalu mengadakan pelatihan-pelatihan untuk peningkatan kualitas kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Dikarenakan masih ada kurang lebih 31 guru yang belum bersertifikasi pendidik, maka perlu diadakannya peningkatan kualifikasi akademik dan kompetensi guru untuk terus memaksimalkan kinerjanya. Seperti yang dijelaskan pada hasil laporan evaluasi dini Madrasah.

3. Evaluasi Penjaminan Mutu dalam Pengembangan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Pentingnya evaluasi dini madrasah dalam proses penjaminan mutu pendidik dan tenaga kependidikan mengingatkan hal ini harus dilakukan secara terus menerus dan berkala setiap ada standar baru, atau hanya untuk melihat seberapa sukses standar yang telah tercapai dan seberapa baik kinerja pendidik yang berkenaan dengan kekuatan, kelemahan, peluang, tantangan, kendala bahkan ancaman. Tujuan utama dari EDM yaitu agar Madrasah mengevaluasi mutu pendidikan yang diberikan, berdasarkan indikator kunci, untuk mengetahui kelebihan Madrasah dan mengidentifikasi bidang yang membutuhkan perbaikan.

⁸¹ Wawancara dengan Kepala Madrasah, Tarmadi, S.Pd, M.Pd dan Dra. Reni Pujilestari guru IPA, pada tanggal 27 Mei 2019.

“Evaluasi penjaminan mutu yang dilakukan di MTs negeri 2 Bandar Lampung yaitu seperti adanya pemeriksaan evaluasi diri madrasah dilakukan secara rutin yaitu:

- a. Pemeriksaan pemantauan harian oleh pimpinan madrasah
- b. Pemantauan masukan dari wali murid melalui komite
- c. Pemeriksaan pemantauan monitoring mingguan oleh pengawas madrasah.
- d. Evaluasi bulanan oleh Kamad dan Ka. Tu, monitoring Penmad Kota
- e. Penilaian tahunan melalui PKG dan pemeriksaan IRJEN.”

Biasanya evaluasi dilakukan 4 tahun sekali, namun evaluasi yang dilakukan MTs negeri 2 Bandar Lampung tidak secara komprehensif yang diadakan satu tahun sekali setidaknya dapat membantu peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan.⁸²

Evaluasi penjaminan mutu di MTs Negeri 2 sudah dilakukan yaitu seperti penjelasan dari waka kurikulum dalam wawancara penelitian yang telah dilakukan, setelah diadakan evaluasi akan diketahui masalah-masalah apa yang akan perbaiki. Mengingat kualifikasi akademik sangat dipersyaratkan untuk menjadi seorang pendidik dalam Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 untuk dapat diangkat sebagai guru dalam bidang-bidang khusus sangat diperlukan, tetapi belum dikembangkan diperguruan tinggi, dapat diperoleh melalui uji kelayakan dan kesetaraan. Jika pemenuhan kualifikasi guru SMP/MTs harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimal diploma empat (D-IV) atau sarjana (SI) program studi yang sesuai dengan mata pelajaran yang akan diajarkan, dan diperoleh dari program yang terakreditasi.

Sikap dan perilaku yang terutama harus dimiliki oleh seorang guru, yang terkait dengan kompetensi lulusan, karya siswa, prestasi siswa, dan pengakuan atas kemampuan siswa. Sikap dan perilaku seorang guru perlu

⁸² Wawancara dengan waka kurikulum, Dra. Rumiati, pada tanggal 20 Mei 2019.

dievaluasi agar hasil akhir dari pendidikan dan pemenuhan karakteristik siswa dapat terpenuhi, karena guru menjadi panutan siswanya disekolah.

Dideskripsikan pada tabel beriku:

Tabel 7
Dampak Sikap dan Perilaku Guru terhadap Kompetensi Lulusan

GURU		DAMPAK	
No	INDIKATOR	No	INDIKATOR
1	Disiplin guru (waktu, nilai, kehadiran, etos kerja)	1	Kompetensi lulusan, hasil belajar siswa (nilai rapor, UN dan hasil tes standar lainnya)
2	Efisiensi dan efektivitas pembelajaran (kapasitas transformasi ilmu ke siswa)	2	Karya prestasi siswa dalam berbagai kompetisi lokal, nasional dan internasional
3	Keteladanan guru (berbicara, bersikap, dan berperilaku)	3	Kesinambungan prestasi siswa di sekolah lanjutan melalui lulusan alumni
4	Motivasi belajar siswa	4	Rekognisi pihak eksternal terhadap kualitas siswa

Sumber: Ridwan dkk, Penjaminan Mutu Sekolah.

Jadi kegiatan evaluasi penjaminan mutu ini sangat perlu dilakukan, karena mengingat banyaknya siswa yang mulai pudarnya kesopanan terhadap guru yang memberikan pengajaran dan ilmu dengan tanpa pamrih. Bukan hanya seorang guru yang perlu dievaluasi dan dilihat salah dalam penyampaian diri kepada siswanya, tetapi siswa, dan sarana prasarana yang mendukung pelaksanaan pendidikan juga perlu dievaluasi agar kedepannya bisa lebih baik lagi dan selalu ada peningkatan dalam segala hal.

4. Hasil atau Tindak Lanjut Penjaminan Mutu dalam Pengembangan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Act yakni melakukan perbaikan lanjutan berdasarkan hasil evaluasi pelaksanaan kinerja. Peningkatan standar dilakukan setelah dilaksanakan diskusi terkait dengan pelaksanaan kinerja, antara supervisor dengan guru yang dievaluasi.

“ pelaksanaan tindak lanjut disesuaikan dengan catatan-catatan hasil evaluasi yang dilaksanakan tentang kinerja guru, saran dan prsarana, lulusan, keuangan, jika yang belum memenuhi bagaimana tindak lajutnya untuk memenuhi apa yang belum terpenuhi. Dalam peningkatan kinerja gurunya yang pertama pihak sekolah mengadakan pelatihan-pelatihan secara berkala, yang kedua untuk meningkatkan kualitas tenaga kependidikan pihak sekolah mengikutkan guru untuk mengikuti MGMP karena ini merupakan sarana yang cukup efektif, terus yang ketiga memberikan izin kepada guru-guru untuk meningkatkan kualitas dengan melanjutkan studinya kejenjang yang lebih tinggi, dan yang keempat kita memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti seminar, *workshop* yang sifatnya tidak mengikat, misalnya ada daerah yang mengadakan seminar kita mempersilahkan para guru mengikutinya. Jadi tindak lanjut segala kekurangan kita evaluasi dan mengadakan perbaikan secara maksimal ”⁸³

Dari hasil wawancara yang peneliti lakukan, tindak lanjut atau upaya penjaminan mutu pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan kualitasnya sudah cukup memberikan gambaran bahwa pihak madrasah sangat memperhatikan kinerja guru agar lebih baik lagi. Karena pada dasarnya yang bertanggung jawab dalam peningkatan kualitas itu adalah pemerintah tetapi pihak madrasah selalu berupaya agar kualitas guru dan tenaga kependidikan memiliki kualitas yang sesuai

⁸³ Wawancara dengan kepala Madrasah, Bapak Tarmadi, S.Pd, M.Pd , dan Agustaman Hamdan, S.E, M.AB Kepala Tata Usaha, pada tanggal 24 Mei 2019.

dengan standar yang telah ditetapkan, yaitu dengan mengadakan pelatihan-pelatihan, mengikutkan guru dalam kegiatan MGMP, seminar dan *workshop*, melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi.



BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Penjaminan mutu merupakan seluruh kegiatan terencana dan sistematis yang diterapkan dalam sistem manajemen mutu untuk menyakinkan bahwa suatu produk atau layanan jasa memenuhi persyaratan mutu yang pada dasarnya berkenaan dengan, desain, mutu menuju proses dan menjamin mutu produk dan jasa sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sejak awal hingga selesai. Penjaminan mutu yang ada di MTs Negeri 2 Bandar Lampung saat ini diadakan oleh Kemenag dari tingkat Kota, Provinsi sampai pusat.

Dalam kegiatan penjaminan mutu pendidik dan tenaga kependidikan, paling tidak mencakup empat hal yakni, perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan, dan pengawasan. Edward Deming mengemukakan konsep yang dikembangkan untuk menghubungkan antara operasi dengan kebutuhan pelanggan. Siklus Deming adalah model perbaikan yang berkesinambungan yang terdiri dari empat komponen secara berurutan. Substansi utama sistem penjaminan mutu pada proses penyelenggaraan pendidikan dilaksanakan dengan siklus PDCA, yakni Perencanaan (*Plan*), Pelaksanaan (*Do*), Evaluasi (*Check*), dan Tindakan (*Act*) yang berkesinambungan.

Berdasarkan pemaparan analisis data , tentang pelaksanaan penjaminan mutu dalam pengembangan mutu pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Negeri 2 Bandar Lampung dapat penulis simpulkan:

1. Tahap perencanaan penjaminan mutu dalam pengembangan mutu pendidik dan tenaga kependidikan yaitu pada tahapan ini pihak madrasah melakukan kegiatan menetapkan standar terlebih dahulu, terutama terkait dengan standar kinerja guru, standar pengalaman belajar dan standar hasil belajar peserta didik. Pihak madrasah sudah melakukan kegiatan tersebut, untuk perencanaan penjaminan mutu diadakan diawal tahun pelajaran para pimpinan bersama dengan komite menyusun rencana kerja madrasah setelah diadakannya evaluasi dini madrasah setiap akhir tahun.
2. Tahap pelaksanaan penjaminan mutu dalam pengembangan mutu pendidik dan tenaga kependidikan yaitu pada tahapan ini pihak madrasah melaksanakan apa yang sudah direncanakan untuk menjamin mutu pendidikan, seluruh proses pendidikan, dan pelayanan administrasi pendidikan sesuai dengan standar operasional pendidikan.
3. Tahapan evaluasi penjaminan mutu dalam pengembangan mutu pendidik dan tenaga kependidikan yaitu pada tahapan ini pihak madrasah melakukan pemeriksaan secara rutin, yakni pemeriksaan pemantauan harian oleh pimpinan madrasah yakni pantauan CCTV yang terpasang dilingkungan madrasah, pemantauan masukan dari wali murid melalui komite madrasah, pemeriksanaan pemantauan monitoring mingguan oleh pengawas madrasah, evaluasi bulanan oleh Kamad dan Ka TU, monitoring penmad Kota, serta penilaian tahunan melalui PKG dan Pemeriksaan IRJEN.

4. Tahapan hasil penjaminan mutu dalam pengembangan mutu pendidik dan tenaga kependidikan yakni adanya tindak lanjut dan perbaikan dari hasil evaluasi yang diadakan oleh pihak madrasah, penyusunan rencana perbaikan, dan penyusunan laporan program pendidikan. Tindak lanjut dari pihak Madrasah dalam pengembangan mutu pendidik dan tenaga kependidikan yakni dengan mengadakan pelatihan-pelatihan, mengikutkan guru untuk mengikuti MGMP dalam meningkatkan mutu kinerjanya, mengizinkan guru untuk melanjutkan *study* kejenjang yang lebih tinggi, serta mengikutkan guru dalam seminar dan *workshop*.

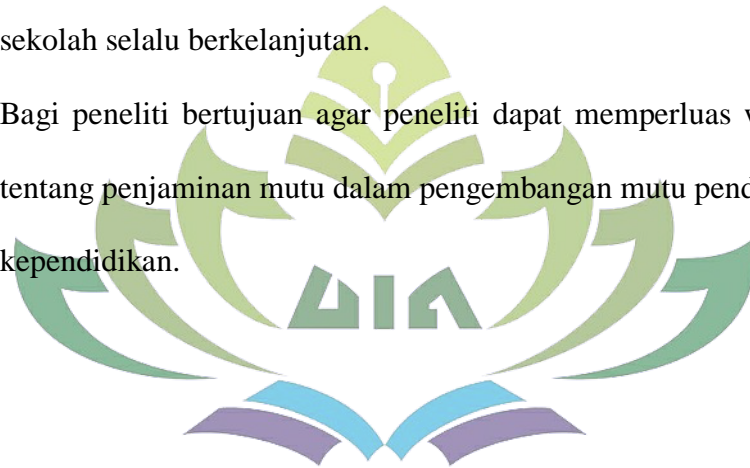
B. Rekomendasi

Dengan ini, penulis mengajukan beberapa rekomendasi yang penulis harapkan mampu memberikan masukan bagi pihak-pihak terkait, diantaranya:

1. Kegiatan Penjaminan mutu merupakan kegiatan yang bertujuan untuk mencegah terjadinya kesalahan sejak awal proses pendidikan, sama halnya dengan pengembangan sekolah yang bermutu adalah kesesuaian antara input, proses dan hasil sekolah dengan kebutuhan para pemangku pendidikan. Oleh sebab itu manajemen mutu sekolah perlu diperhatikan karena berorientasi dalam peningkatan mutu layanan pendidikan, memperbaiki produktivitas dan efisiensi pendidikan melalui perbaikan kinerja sekolah. Maka pihak madrasah harus mengupayakan seluruh sumber daya yang ada di Madrasah, dengan mengarahkan semua orang yang terlibat didalamnya untuk melaksanakan tugas sesuai standar, dengan penuh semangat dan berpartisipasi dalam perbaikan pelaksanaan

pekerjaan sehingga menghasilkan lulusan atau jasa pendidikan sesuai atau melebihi kebutuhan pihak yang berkepentingan.

2. Bagi lembaga pendidikan, penjaminan mutu hendaknya dapat dilakukan sebagai bentuk pelaksanaan manajemen mutu dalam rangka meningkatkan mutu sekolah, kepercayaan masyarakat, perbaikan kinerja untuk meningkatkan kepuasan *stakeholder*.
3. Bagi pemerintah agar bisa terlibat dan selalu mendukung dari pelaksanaan penjaminan mutu yang diadakan disekolah, agar peningkatan mutu sekolah selalu berkelanjutan.
4. Bagi peneliti bertujuan agar peneliti dapat memperluas wawasan kajian tentang penjaminan mutu dalam pengembangan mutu pendidik dan tenaga kependidikan.



DAFTAR PUSTAKA

- Aan Komariah dan Engkoswara, *Administrasi Pendidikan*, Bandung, Alfabeta, 2010.
- Anies Mucktiany, Ridwan Abdullah Sani, Isda Pramuniati, *Penjaminan Mutu Sekolah*, Jakarta, Bumi Aksara, 2015.
- Anwar Chairul, *Hakikat Manusia Dalam Pendidikan*, Yogyakarta: Suka Press, 2014.
- Anwar Chairul, *Teori-Teori Pendidikan Klasik Hingga Kontemporer*, Yogyakarta: IRCiSoD, 2017.
- Chairunnisa Connie, *Manajemen Pendidikan Dalam Multi Perspektif*, Jakarta, Raja Grafindo, 2016.
- Danim Sudarwan, *Agenda Pembaharuan Sistem Pendidikan*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2003
- Departemen Agama RI, *Al-Hikmah Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Jawa Barat, CV Penerbit Diponegoro, 2015.
- Direktorat Jendral Pendidikan Dasar dan Menengah Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, *Pedoman Umum Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Dasar Dan Menengah*, Jakarta, 2016.
- Fattah Nanang, *Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Bandung*, Remaja Rosdakarya, 2012.
- Himpunan Peraturan Perundang-undangan Republik Indonesia Guru dan Dosen, Bandung: Nuansa Aulia, 2006.
- Irwani Zawawi, Sri Uchtiawati, *Penerapan Penjaminan Mutu Pendidikan Pada Sekolah Menengah Atas Berstandar Internasional*, *Jurnal Kebijakan Dan Pengembangan Pendidikan* V. 2, No. 1, Januari 2014, ISSN: 2337-7623; EISSN: 2337-7615.
- Jaedun Amat, *Benhmarking Standar Mutu Pendidikan*, (Makalah yang Disampaikan pada Seminar Nasional Tentang Hasil Penelitian Penilaian Untuk Peningkatan Mutu Pendidikan, yang diselenggarakan oleh KEMENDIKBUD), Bogor, 27 Desember 2011.

Kamus Besar Bahasa Indonesia, Offline Versi 1.1.

Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*, Jakarta, PT RajaGrafindo Persada, 2016.

Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan Direktorat Jendral Pendidikan Dasar Dan Menengah, *Indikator Mutu Dalam Penjaminan Mutu Pendidikan Dasar Dan Menengah*, 2017.

M. Arifin, Barnawi, *Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Teori dan Praktik*, Yogyakarta, Ar-Ruzz Madia, 2017.

Moleong Lexy J, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013.

Nadir, *Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah : Antara Peluang dan Tantangan*, Attawa Vol. 4, No. 7, Januari-Juni 2005.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 63 Tahun 2009 Pasal 4 Ayat 1

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 63 Tahun 2009 Tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Indonesia Nomor 25 Tahun 2008 Tentang Standar Tenaga Perpustakaan

Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 19 Tahun 2005 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Rohiat, *Manajemen Sekolah: Teori dasar dan Praktik*, Bandung, PT Refika Aditama, 2012

Simanbela Lijan Poltak, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT Bumi Aksara, 2016.

Sowiyah, *Manajemen Pelatihan Peningkatan Kompetensi Guru*, Malang, Universitas Negeri Malang, 2005.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif, Dan R&D*, Bandung, Alfabeta, 2008.

Sukardi, *Metodologi Penelitian: Kompetensi dan Praktiknya*, Jakarta, Bumi Aksara, 2012.

Sutrisno Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Kencana, 2009.

Teguh Triwiyanto dan Nurul Ulfatin, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, Jakarta, Rajawali Pers, Cet. 1, 2016.

Tim Dosen Administrasi Pendidikan, *Manajemen Pendidikan*, Bandung, Alfabeta, 2011.

Undang-Undang No. 20 tahun 2003 *Tentang Sistem Pendidikan Nasional* pasal 1 ayat 5.

UU SISDIKNAS No. 20 Tahun 2003 Pasal 39 ayat 2.

UU SISDIKNAS No. 20 Tahun 2003 Pasal 39 ayat 1.



Lampiran 7

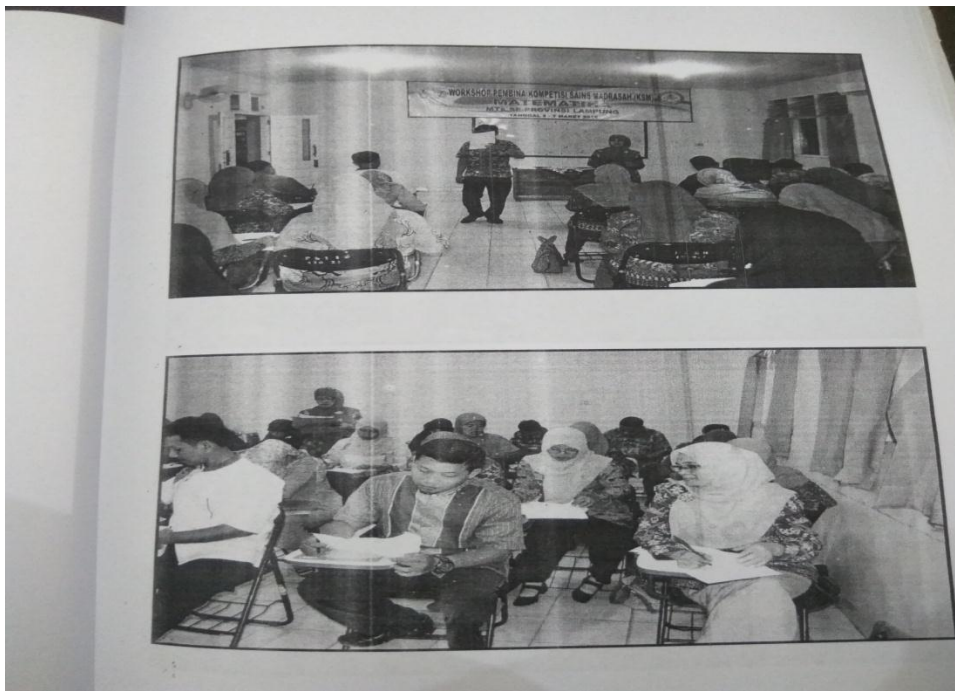
DOKUMENTASI



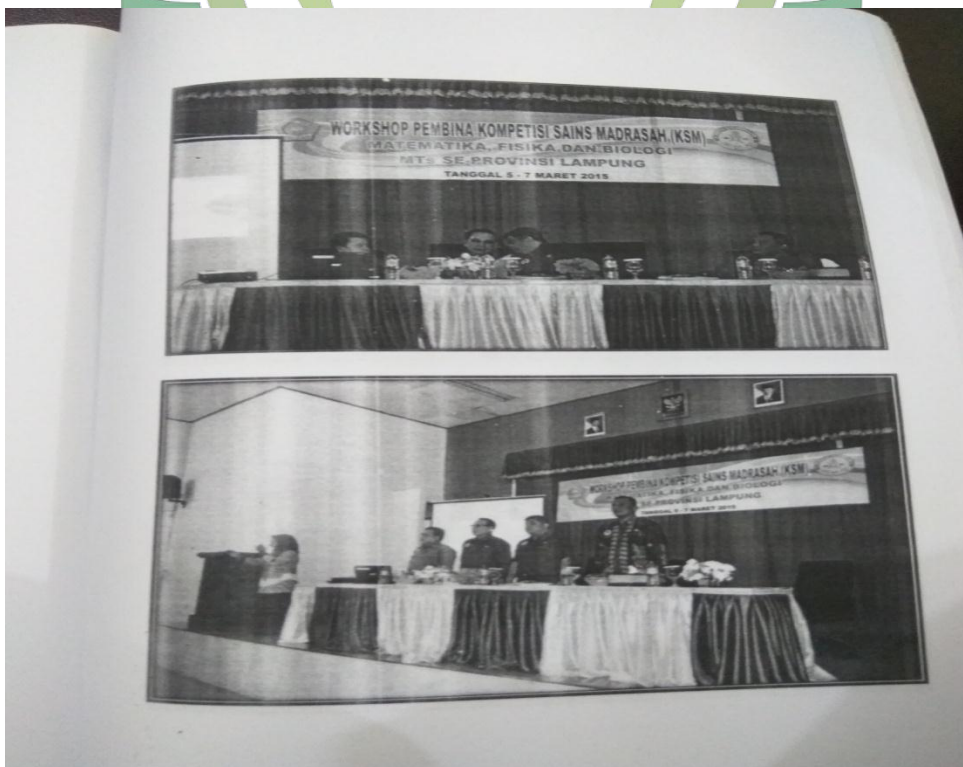
Gambar 1. Wawancara dengan kepala Madrasah, Bapak Tarmadi, S.Pd, M.Pd

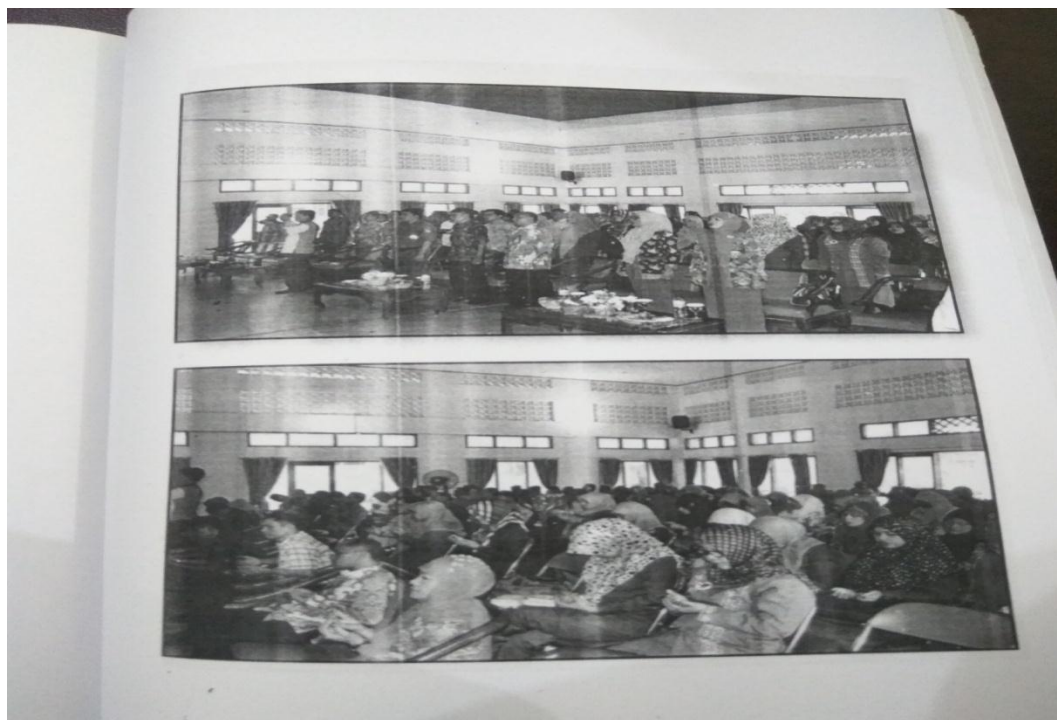


Gambar 2. Wawancara dengan waka kurikulum, Dra. Rumiwati



Gambar 3. Kegiatan pelatihan-pelatihan dan *workshop* untuk meningkatkan kinerja guru MTs Negeri 2 Bandar Lampung.





Gambar 4. Kegiatan Bimtek Pendampingan Implementasi Kurikulum 2013, mata pelajaran PAI dan Bahasa arab, MT SE-KKM MTs Negeri 2 Bandar Lampung, tahun 2015





Gambar 5. Sertifikat Akreditasi MTs Negeri 2 Bandar Lampung, tahun 2018



Gambar 6. Penghargaan yang didapat siswa-siswi MTs Negeri 2 Bandar Lampung

keagamaan
Buku Kasus

- 95 % peserta didik berperilaku sesuai dengan adat istiadat yang berlaku di lingkungan mereka.
- 95 % peserta didik mematuhi norma/aturan yang berlaku di Madrasah maupun di masyarakat dimana mereka tinggal.
- Peserta didik Madrasah kami dalam menerapkan nilai agama dan budaya belum secara konsisten

✓	Tahapan Pengembangan			
	Tahap ke-4	Tahap ke-3	Tahap ke-2	Tahap ke-1
	Peserta didik memahami dan menerapkan ajaran agama dan nilai-nilai budaya dalam kehidupan mereka sehari-hari secara konsisten baik di Madrasah maupun di tengah-tengah masyarakat.	Peserta didik kami memahami ajaran, agama dan nilai-nilai budaya serta mampu menerapkan dalam kehidupan mereka sehari-hari.	Peserta didik kami memiliki pengetahuan yang memadai mengenai agama mereka dan sudah mulai berusaha menerapkan dalam kehidupan sehari-hari.	Peserta didik kami memiliki pengetahuan agama yang terbatas dan belum mampu menerapkannya dalam kehidupan sehari-hari.

4. STANDAR PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN

Komponen	Indikator
4.1. Pemenuhan jumlah pendidik dan tenaga kependidikan sudah memadai	4.1.1. Jumlah pendidik memenuhi standar.
	4.1.2. Jumlah tenaga kependidikan memenuhi standar.
4.2. Kualifikasi pendidik dan tenaga	4.2.1. Kualifikasi pendidik memenuhi standar

Gambar 7. Data hasil evaluasi dini madrasah tentang standar pendidik dan tenaga kependidikan tahun ajaran 2017/2018

kependidikan sudah memadai	4.2.2. Kualifikasi tenaga kependidikan memenuhi standar
4.3. Kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan sudah memadai	4.3.1. Kompetensi pendidik memenuhi standar
	4.3.2. Kompetensi tenaga kependidikan memenuhi standar

4. PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN

4.1. Pemenuhan jumlah pendidik dan tenaga kependidikan sudah memadai

4.1.1. Jumlah pendidik memenuhi standar.

Bukti-Bukti Fisik	Ringkasan Deskripsi Indikator Berdasarkan Bukti Fisik
<ul style="list-style-type: none"> SK guru Buku Induk Guru File Guru 	<ul style="list-style-type: none"> Di Madrasah kami jumlah pendidik sudah memadai sesuai standar yang ditetapkan Jumlah guru mata pelajaran 90 orang. Pendidik di Madrasah kami belum memberikan layanan pembelajaran dengan kualitas tinggi bagi semua peserta didik.

4.2. Kualifikasi pendidik dan tenaga kependidikan sudah memadai

4.2.2. Kualifikasi tenaga kependidikan memenuhi standar.

Bukti-Bukti Fisik	Ringkasan Deskripsi Indikator Berdasarkan Bukti Fisik		
<ul style="list-style-type: none"> ✓ SK Tenaga Kependidikan ✓ Buku Buku Kepegawaian ✓ File Tenaga kependidikan 	Di Madrasah kami kualifikasi tenaga kependidikan belum sesuai dengan syarat minimal yang ditentukan Jumlah Tenaga Administrasi : 8 orang (berijazah S1 : 2 orang, Berijazah D3 : 2 orang, berijazah SMA : 4 orang, bersertifikat Tenaga Administrasi) - Jumlah BK : 3 orang (merangkap guru, berijazah : S1 - Jumlah Pustakawan : 2 orang (berijazah : S1, S2 bersertifikat perpustakaan) - Jumlah Laboran : 1 orang (berijazah : S1, bersertifikat laboran) - Jumlah Petugas Satpam : 2 orang (berijazah SMA) - Jumlah Tenaga Kebersihan : 2 orang (berijazah :SMA)		
Tahapan Pengembangan			
Tahap ke-4	Tahap ke-3	Tahap ke-2	Tahap ke-1
Madrasah kami memiliki tenaga kependidikan dengan kualifikasi yang sangat memadai untuk memberikan pengalaman belajar dengan kualitas tinggi bagi semua peserta didik, termasuk peserta didik yang mempunyai kebutuhan khusus.	Kualifikasi pendidik di Madrasah kami sudah memadai sesuai dengan standar yang ditetapkan, termasuk untuk menangani peserta didik yang mengalami kesulitan belajar.	Kualifikasi tenaga kependidikan di Madrasah kami sudah memadai sesuai dengan syarat minimal yang Ditentukan	Kualifikasi tenaga kependidikan di Madrasah kami belum memadai sesuai dengan syarat minimal yang ditentukan

2.1. Silabus sudah sesuai/relevan dengan standar

2.1.2. Pengembangan Silabus dilakukan guru secara mandiri atau berkelompok.

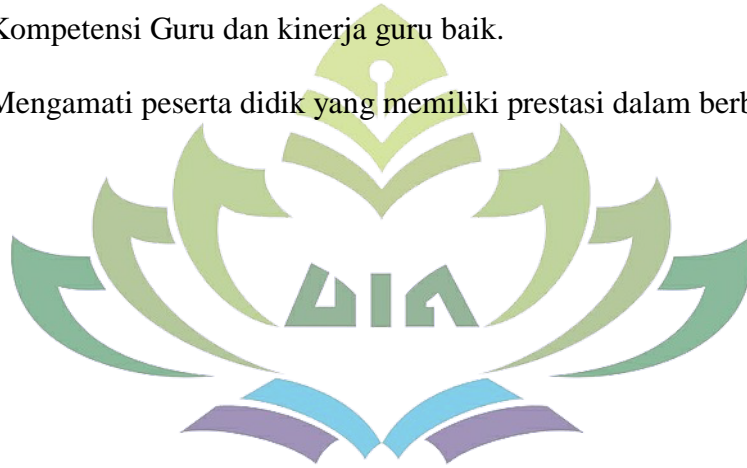
Bukti-Bukti Fisik	Ringkasan Deskripsi Indikator Berdasarkan Bukti Fisik
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Dokumen 2 ✓ Lampiran Silabus 	Di Madrasah kami dalam menyusun silabus menggunakan panduan silabus yang disusun BNSP 95 % (88 orang) guru di Madrasah kami menyusun dan mengkaji silabus secara mandiri dan melalui MGMP 5 % (4 orang) guru menyusun silabus dengan mencontoh yang sudah ada Semua guru merevisi silabus setiap tahun.

Tahapan Pengembangan			
Tahap ke-4	Tahap ke-3	Tahap ke-2	Tahap ke-1
Silabus kami telah dikaji dan dikembangkan secara teratur oleh guru secara mandiri yang berdampak pada peningkatan mutu peserta didik.	Silabus Kami telah Dikaji dan dikembangkan secara Teratur oleh guru Secara Mandiri berkelompok.	Sebagian silabus kami telah dikaji dan dikembangkan secara teratur oleh guru secara mandiri atau berkelompok.	Silabus kami belum dikaji dan dikembangkan secara teratur oleh guru secara mandiri atau berkelompok.

Lampiran 1

Pedoman Observasi

1. Mengamati Struktur Organisasi, Visi, Misi Madrasah, Akreditasi Madrasah.
2. Mengamati lulusan diterima disekolah terbaik, dengan hasil Nilai Ujian baik.
3. Mengamati kinerja guru yang profesional, ditunjukkan dengan hasil Uji Kompetensi Guru dan kinerja guru baik.
4. Mengamati peserta didik yang memiliki prestasi dalam berbagai kompetisi.



Lampiran 2

Instrumen Wawancara Penelitian

Prihal	Indikator	Kegiatan	Sumber Data
<p><i>Implementasi Quality Assurance dalam Pengembangan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MTs Negeri 2 Bandar Lampung</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perencanaan penjaminan mutu 2. Pelaksanaan penjaminan mutu 3. Evaluasi penjaminan mutu 4. Hasil atau tindak lanjut penjaminan mutu 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana perencanaan penjaminan mutu dalam pengembangan mutu pendidik dan tenaga kependidikan? 2. Bagaimana pelaksanaan penjaminan mutu di MTs Negeri 2 Bandar Lampung? 3. Bagaimana evaluasi penjaminan mutu di MTs Negeri 2 bandar Lampung? 4. Bagaimana tindak lanjut penjaminan mutu di MTs Negeri 2 Bandar Lampung? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepala Madrasah 2. Waka Kurikulum 3. Guru 4. Staf TU

Lampiran 3

Kriteria Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Indikator	Deskripsi	Bukti Fsik
Guru mengajar sesuai dengan bidangnya	Seluruh guru membelajarkan mata pelajaran sesuai dengan jurusan atau program studi yang dimilikinya.	Ijazah, Sertifikat Pendidik, SK pembagian tugas mengajar.
Jumlah guru dan tenaga kependidikan mencukupi kebutuhan	Rasio guru terhadap siswa adalah: a. Untuk SD adalah 1: 32 b. Untuk SMP adalah 1: 32 c. Untuk SMA/SMK adalah 1:32	Dokumen jumlah siswa dan jumlah guru
	Setiap mata pelajaran memiliki guru tetap, dengan rincian: a. Untuk SD : 6 guru kelas, 1 guru agama, 1 guru penjas b. Untuk SMP : 10 guru tetap Kel. A: Agama dan Budi Pekerti, PPKN, Bahasa Indonesia, Matematika, IPA, IPS, Bahasa Inggris. Kel. B: Seni Budaya, PJOK, Prakarya. c. Untuk SMA: 22 guru tetap Kel. A: Agama dan Budi Pekerti, PPKN, Bahasa Indonesia, Matematika, Sejarah, Bahasa Inggris. Kel. B: Seni Budaya, PJOK, Prakarya dan Kewirausahaan.	SK pembagian tugas mengajar, SK penempatan.
	Peminatan Matematika dan Sains: Matematika, Biologi, Fisika, Kimia. Peminatan Sosial: Geografi, Sejarah, Sosiologi dan Antropologi, Ekonomi Peminatan Bahasa: Bahasa dan Sastra Indonesia, Bahasa dan Sastra Inggris, Bahasa dan Sastra Asing lainnya. Pilihan dan pendalaman: lintas minat dan/atau pendalaman.	
Guru dan tenaga kependidikan profesional dalam	Guru melakukan aktivitas di sekolah di luar jam mengajar, antara lain: Melakukan kegiatan administrasi;	Dokumen administrasi pembelajaran, Daftar

bidangnya	berdiskusi dengan kelompok guru mata pelajaran, untuk peningkatan mutu proses pembelajaran dan membuat perbaikan RPP; menelaah laporan tugas dan hasil ujian peserta didik; membaca untuk persiapan mengajar; merancang dan membuat media atau alat peraga untuk kegiatan pembelajaran; mengumpulkan dan mempelajari berbagai informasi untuk membuat instrumen evaluasi untuk mengukur pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku.	hadir kegiatan KKG/MGMP, Media atau alat peraga pembelajaran.
	Seluruh guru telah memiliki kualifikasi pendidikan minimal D4/SI dibuktikan dengan ijazah terakhir.	Ijazah terakhir
	Seluruh guru telah memiliki sertifikat pendidik dibuktikan dengan kepemilikan sertifikat pendidik.	Sertifikat Pendidik
	Kepala sekolah telah memiliki kualifikasi pendidikan minimal D4/SI dibuktikan dengan ijazah terakhir	Ijazah terakhir
	Kepala sekolah telah memiliki sertifikat pendidik dibuktikan dengan kepemilikan sertifikat pendidik.	Sertifikat Pendidik
Guru dan kepala sekolah dapat dijadikan teladan oleh siswa	Guru dapat dijadikan teladan oleh siswa dengan berperilaku seperti berikut: selalu hadir dalam kegiatan belajar mengajar; menepati janji dan sportif dalam bertindak; berani dan tegas dalam mempertahankan kebenaran; bertanggung jawab dalam mengasuh kegiatan siswa; memerhatikan dan membantu siswa yang menghadapi permasalahan belajar; bersikap adil dalam memberikan penilaian; menerima saran dan kritik yang membangun dari peserta didik atau guru lain; menghargai peserta didik; dan menjalin komunikasi yang baik dengan semua orang.	Daftar hadir guru, program kegiatan sekolah, Dokumen penilaian, kotak saran, Majalah dinding, Buletin sekolah, Dokumentasi sekolah
Peningkatan kompetensi PTK dilakukan untuk memenuhi	Peningkatan kemampuan guru dalam melakukan penilaian sikap, perilaku, dan keterampilan.	Sertifikat/surat keterangan diklat/workshop, Undangan Kegiatan

kebutuhan sekolah		KKG/MGMP, daftar hadir dan notulen kegiatan KKG/MGMP, dokumentasi
	Peningkatan kemampuan guru dalam merancang dan melaksanakan pembelajaran inovatif untuk meningkatkan kreativitas peserta didik	Sertifikat/surat keterangan diklat/ <i>workshop</i> , Undangan Kegiatan KKG/MGMP, daftar hadir dan notulen kegiatan KKG/MGMP, dokumentasi.



Lampiran 4

**Instrumen Pertanyaan dengan Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 2
Bandar Lampung**

1. Bagaimana perencanaan penjaminan mutu di MTs Negeri 2 Bandar Lampung dalam pengembangan mutu pendidik dan tenaga kependidikan, dilihat dari penetapan tujuan serta indikator pencapaiannya dan penetapan prosedur dalam pencapaian tujuan mutu itu sendiri?
2. Bagaimana pelaksanaan penjaminan mutu di MTs Negeri 2 Bandar Lampung dalam proses pendidikan termasuk pelayanan administrasi, apakah sudah sesuai dengan standar operating prosedur?
3. Bagaimana proses evaluasi penjaminan mutu dalam pengembangan mutu pendidik dan tenaga kependidikan, dan dilaksanakan berapa kali dalam setahun, apakah ada monitoring, pemeriksaan berkas, pengukuran kinerja dan evaluasi pelaksanaan kinerja?
4. Bagaimana tindak lanjut atau perbaikan yang dilakukan pihak madrasah untuk pengembangan mutu pendidik dan tenaga kependidikan yang kinerjanya kurang baik?
5. Bagaimana pihak madrasah melakukan pelatihan penjaminan mutu internal terhadap pendidik dan tenaga kependidikan?



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

Jl. Let. Kol. H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung, telp.(0721) 703260

**HASIL WAWANCARA
Waka Kurikulum**

No	Pertanyaan	Deskripsi
1	Bagaimana perencanaan penjaminan mutu di MTs Negeri 2 Bandar Lampung dalam pengembangan mutu pendidik dan tenaga kependidikan, dilihat dari penetapan tujuan serta indikator pencapaiannya dan penetapan prosedur dalam pencapaian tujuan mutu itu sendiri?	“untuk perencanaan penjaminan mutu diawal tahun yang ada di MTs Negeri 2 Bandar lampung kita para pimpinan bersama komite menyusun Rencana Kerja Madrasah setelah dievaluasi setiap akhir tahun”.
2	Bagaimana pelaksanaan penjaminan mutu di MTs Negeri 2 Bandar Lampung dalam proses pendidikan termasuk pelayanan administrasi, apakah sudah sesuai dengan Standar Operating Prosedur?	“Penjaminan mutu pada saat ini diadakan oleh kemenag dari tingkat kota, provinsi sampai pusat. Setiap menyusun kebijaksanaan dan pelayanan administrasi kita berpedoman pada SOP yang sudah dibuat”.
3	Bagaimana proses evaluasi penjaminan mutu dalam pengembangan mutu pendidik dan tenaga kependidikan dilaksanakan berapa kali dalam setahun, apakah ada monitoring, pemeriksaan berkas, pengukuran kinerja, dan evaluasi	“untuk evaluasi yang diadakan pihak madrasah, pelaksanaan evaluasi secara rutin yaitu: a) pemeriksaan pemantauan harian oleh pimpinan Madrasah, b) pemantauan masukkan dari wali murid melalui komite, c) pemeriksaan pemantauan monitoring mingguan oleh pengawas Madrasah, d) evaluasi bulanan oleh Kamad dan Ka TU, serta monitoring

	pelaksanaan kinerja?	Penmad Kota, e) penilaian tahunan melalui PKG dan pemeriksaan IRJEN.
4	Bagaimana tindak lanjut atau perbaikan yang dilakukan pihak Madrasah untuk pengembangan mutu pendidik dan tenaga kependidikan yang kinerjanya kurang baik?	“Tindak lanjut yang dari segala kekurangan kita evaluasi dan diadakan perbaikan secara maksimal”
5	Bagaimana pihak Madrasah melakukan pelatihan penjaminan mutu internal terhadap pendidik dan tenaga kependidikan?	“ untuk pelatihan penjaminan mutu internal kami melalui Diklat baik untu pendiidk maupun tenaga kependidikan. Untuk meningkatkan mutu, Madrasah melakukan pembinaan guru melalui MGMP dari Kemenag dan Dikbud. Sedangkan untuk pembinaan pegawai kita melakukan brifing rapat rutin, serta pembinaan secara pribadi”.





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

Jl. Let. Kol. H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung, telp.(0721) 703260

HASIL WAWANCARA
Kepala Sekolah

No	Pertanyaan	Deskripsi
1	Bagaimana perencanaan penjaminan mutu di MTs Negeri 2 Bandar Lampung dalam pengembangan mutu pendidik dan tenaga kependidikan, dilihat dari penetapan tujuan serta indikator pencapaiannya dan penetapan prosedur dalam pencapaian tujuan mutu itu sendiri?	“ setiap sekolah itu terikat dengan 8 standar nasional pendidikan, maka semuanya itu mengacu pada 8 standar tersebut. Apa yang direncanakan apa yang dilaksanakan semuanya mengacu pada 8 standar.”
2	Bagaimana pelaksanaan penjaminan mutu di MTs Negeri 2 Bandar Lampung dalam proses pendidikan termasuk pelayanan administrasi, apakah sudah sesuai dengan Standar Operating Prosedur?	“dari 8 standar pendidikan akan terlihat, misalkan jumlah siswa jika disana kurang dari 32 rombel maka nilai dari sekolah tersebut kecil atau belum memenuhi standar minimal yang sudah ditetapkan. Kriteria-kriteria disana sudah jelas, dari kita di MTs Negeri 2 semua sudah terpenuhi dari siswanya, jumlah rombongan belajarnya, jumlah pendidiknya, dan tenaga kependidikannya, kriteria-kriterianya sudah terpenuhi. Nah dan alhamdulillah kita dapat sertifikat akreditasi A.
3	Bagaimana proses evaluasi penjaminan mutu dalam pengembangan mutu pendidik dan tenaga kependidikan dan dilaksanakan berapa kali dalam	“yah paling tidak evaluasi itu dilakukan 4 tahun sekali, tetapi kita mengevaluasi walaupun tidak komprehensif itu setahun sekali, mengevaluasi dini madrasah sebagian dari evaluasi, kalau dalam penjaminan mutu itu dilaksanakan 4

	setahun, apakah ada monitoring, pemeriksaan berkas, pengukuran kinerja, dan evaluasi pelaksanaan kinerja?	tahun sekali.
4	Bagaimana tindak lanjut atau perbaikan yang dilakukan pihak Madrasah untuk pengembangan mutu pendidik dan tenaga kependidikan yang kinerjanya kurang baik?	“tindak lanjut yang dilakukan itu tergantung dengan apa evaluasi, tentang kinerjanya, sarana prasarana, lulusan, keuangan, penilaian, dan tergantung evaluasinya apa yang belum memenuhi dan jika belum memenuhi maka kita pihak madrasah berusaha semaksimal mungkin untuk bisa memenuhi”
5	Bagaimana pihak Madrasah melakukan pelatihan penjaminan mutu internal terhadap pendidik dan tenaga kependidikan?	“yah sebenarnya untuk peningkatan kualitas guru ini pada hakikatnya tanggung jawab pemerintah, tetapi kalo mengandalkan pemerintah semua, kapan guru-guru ada peningkatan mutu yang mengadalkan hanya saat kuliah saja. Makannya kita secara berkala yang pertama melakukan pelatihan-pelatihan, yang kedua untuk meningkatkan mutu pendidik dan tenaga kependidikan kita mengikutkan guru mengikuti MGMP , MGMP merupakan sarana efektif untuk meningkatkan kualitas guru, kemudian yang ketiga memberikan izin untuk mneingkatkan kualiasnya dengan melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi, dan yang keempat memberikan kesempatan yang mau mengikuti smeinar, workshop yang sifatnya tidak mengikat ya kan, silahkan kita memberikan izin kepada mereka untuk meningkatkan kualitasnya. Artinya memang pemerintah menjadi tanggung jawab utamanya, namun sekolah yang berupaya nah yang keempat tadi upaya-upaya yang dilakukan pihak sekolah”.





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

Jl. Let. Kol. H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung, telp.(0721) 703260

Hasil Wawancara
Guru

No.	Pertanyaan	Jawaban
1	Setahu Bapak/Ibu, apa saja standar kualifikasi guru baru di MTs Negeri 2 Bandar Lampung?	Minimal Strata 1, sehat jasmani rohani, bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diemban
2	Bagaimana pelaksanaan rekrutmen dan seleksi guru di MTs Negeri 2 Bandar Lampung?	Biasanya dengan wawancara, tes mengajar yang diawasi oleh kepala sekolah atau wakil kepala sekolah
3	Sejauh ini apakah semua Guru merupakan lulusan S1 dan S2 mengajar sesuai bidangnya?	Iya, tetapi masih ada beberapa guru yang belum mengajar pada bidangnya
4	Apakah semua guru mendapatkan pelatihan mengenai penjaminan mutu akademik?	Iya, karena itu untuk peningkatan kinerjanya
5	Bagaimana Tim Penjamin Mutu melakukan penjaminan mutu akademik untuk para Guru dan Staf TU?	Tim melakukan penjaminan mutu akademik biasanya sesuai jadwal yang sudah ditentukan
6	Apakah setiap guru berkesempatan untuk melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi?	Iya
7	Apakah semua guru yang mengajar di MTs Negeri 2 Bandar Lampung telah melakukan sertifikasi?	Iya, tapi masih ada beberapa yang belum tersertifikasi
8	Bagaimana bentuk reward yang diberikan pihak	Diberikan pujian, atau barang

	madrasah kepada guru yang memiliki kinerja yang bagus?	yang bermanfaat untuk meningkatkan kinerjanya
9	Bagaimana bentuk punishment yang diberikan pihak Madrasah kepada guru yang memiliki kinerja kurang bagus?	Biasanya di berikan teguran terlebih dahulu, agar memperbaiki kinerjanya
10	Menurut Bapak/Ibu, bagaimana MTs Negeri 2 Bandar Lampung melakukan pembinaan guru dan Staf secara berkelanjutan?	Dengan pelatihan-pelatihan, <i>workshop</i> , MGMP dalam pembuatan RPP kurikulum 2013
11	Bagaimana bentuk pembinaan/pelatihan yang selama ini dilakukan pihak TIM penjaminan mutu internal?	Banyak, ada tentang pelatihan pengembangan kurikulum, pelatihan guru IPA, Bahasa Indonesia dan masih banyak lagi.
12	Bagaimana bentuk evaluasi kinerja guru yang ada di MTs Negeri 2 Bandar Lampung?	Saat guru mengajar kepala sekolah biasanya melihat cara kita mengajar, monitoring manual.
13	Kapan evaluasi kinerja guru MTs Negeri 2 Bandar Lampung dilaksanakan (berapa kali dalam setahun)?	Biasanya 2 kali dalam setahun setiap awal dan akhir semester.
14	Setelah diadakan evaluasi kinerja, apakah ada tindak lanjut perbaikan kinerja untuk kedepannya?	Ada, biasanya diadakan pelatihan-pelatihan, <i>inservice training</i> , <i>workshop</i> dan lain sebagainya.



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

Jl. Let. Kol. H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung, telp.(0721) 703260

Hasil Wawancara
Staf Tata Usaha

No.	Pertanyaan	Jawaban
1	Setahu Bapak/Ibu, apa saja standar kualifikasi staf baru di MTs Negeri 2 Bandar Lampung?	Standar akademik, bertanggung jawab, sehat jasmani dan rohani
2	Bagaimana pelaksanaan rekrutmen dan seleksi staf di MTs Negeri 2 Bandar Lampung yang pernah Bapak/Ibu lalui?	Seleksi berkas, wawancara, dan tes
3	Menurut yang Bapak/Ibu ketahui, apakah semua staf di MTs Negeri 2 Bandar Lampung merupakan lulusan pendidikan keahlian dibidangnya masing-masing?	Belum semua, tapi setidaknya sudah sebagian sesuai dengan lulusan keahliannya
4	Apakah semua staf baru di MTs Negeri 2 Bandar Lampung mendapat pelatihan penjaminan mutu internal staf baru?	Iya, karena penjaminan mutu ini penting untuk peningkatan kinerjanya
5	Menurut Bapak/Ibu, bagaimana MTs Negeri 2 Bandar Lampung melakukan penjaminan mutu internal?	Dengan melaksanakan pelatihan-pelatihan, evaluasi mingguan
6	Apakah setiap staf MTs Negeri 2 Bandar Lampung mendapat reward ketika kinerjanya bagus?	Iya
7	Bagaimana bentuk reward yang diberikan kepada staf MTs Negeri 2 Bandar Lampung yang memiliki kinerja yang bagus?	Biasanya diberikan kenangan-kenangan berupa barang, atau pujian-pujian
8	Apakah staf di MTs Negeri 2 Bandar Lampung yang memiliki kinerja kurang baik	Iya

	diberikan punishment?	
9	Bagaimana bentuk punishment yang diberikan kepada staf yang memiliki kinerja kurang baik?	Biasanya kalo masih awal diberikan teguran terlebih dahulu, jika memang sudah tidak bisa dengan teguran maka akan ada tindakan dari pihak madrasah
10	Apakah staf di MTs Negeri 2 Bandar Lampung mendapatkan pelatihan secara berkala untuk meningkatkan kinerjanya?	Iya
11	Pelatihan apa saja yang selama ini yang pernah Bapak/Ibu ikuti bagi staf di MTs Negeri 2 Bandar Lampung?	Pelatihan pembuatan SOP, pelatihan pustakawan, laborat dan sebagainya
12	Sebagaimana yang pernah Bapak/Ibu lakukan, bagaimana bentuk evaluasi kinerja staf selama di MTs Negeri 2 Bandar Lampung?	Biasanya evaluasi dilakukan setiap awal tahun dan akhir tahun
13	Kapan evaluasi kinerja staf di MTs Negeri 2 Bandar Lampung dilaksanakan (berapa kali dalam setahun)?	Dilakukan 2 kali dalam setahun
14	Setahu bapak/Ibu, bagaimana MTs Negeri 2 Bandar Lampung melakukan pengendalian mutu staf administrasi?	Dengan diadakan pelatihan-pelatihan yang sekiranya memang membantu untuk peningkatan kinerjanya
15	Apakah staf administrasi di Mts Negeri 2 Bandar Lampung mendapatkan pelatihan secara berkala untuk meningkatkan kinerjanya?	Iya