

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN MUTU DALAM PENINGKATAN
KOMPETENSI PENDIDIK DI MADRASAH TSANAWIYAH
ALWASHLIYAH GADING KOTA TANJUNGBALAI**

T E S I S

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas
Dan Memenuhi Syarat-syarat Memperoleh Gelar Magister

OLEH:

TAUFIK AZHAR MANURUNG
NIM: 3003194047

PROGRAM STUDI PENDIDIKAN ISLAM



**PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
MEDAN
2021**

PERSETUJUAN

Tesis Berjudul

Implementasi Manajemen Mutu dalam Peningkatan Kompetensi Pendidik di MTs Al Washlyah Gading Kota Tanjungbalai

Oleh

Taufik Azhar Manurung

NIM. 3003194047

Dapat disetujui dan disahkan untuk diujikan pada Sidang Tesis
Program Magister (S2) pada Program Studi Pendidikan Islam
Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan

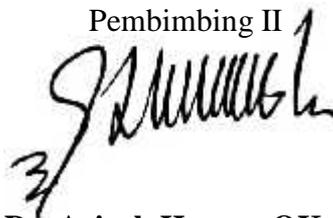
Medan, 11 Januari 2022

Pembimbing I



Dr. Syamsu Nahar, M.Ag
NIP. 195807191990011001
NIDN. 2019075801

Pembimbing II



Dr. Azizah Hanum OK, M.Ag
NIP. 196903232007012030
NIDN. 2023036901

SURAN PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Taufik Azhar Manurung
NIM : 3003194047
Tempat/tanggal Lahir : Kapias Batu VIII, 3 Januari 1980
Pekerjaan : Mahasiswa Program Pasca Sarjana UIN-SU Medan
Alamat : Jl. Sipori-pori Lk. IV Kelurahan Kapias Pulau Buaya
Kecamatan Teluk Nibung Kota Tanjungbalai

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang berjudul: **“IMPLEMENTASI MANAJEMEN MUTU DALAM PENINGKATAN KOMPETENSI PENDIDIK DI MTS ALWASHLIYAH GADING KOTA TANJUNGBALAI”**, benar-benar karya asli saya, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya.

Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan didalamnya maka kesalahan dan kekeliruan tersebut sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sepenuhnya.

Medan, 5 Nopember 2021

Yang membuat pernyataan

A handwritten signature in black ink is written over a rectangular stamp. The signature is stylized and includes the initials 'R.M.'. The stamp is partially obscured by the signature but contains some text and a number.

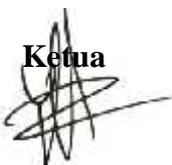
Taufik Azhar Manurung
NIM. 3003194047

PENGESAHAN

Tesis berjudul “**Implementasi Manajemen Mutu Dalam Peningkatan Kompetensi Pendidik Di Madrasah Tsanawiyah Alwashliyah Gading Kota Tanjungbalai**” oleh an. Taufik Azhar Manurung NIM : 3003194047 Program Studi Pendidikan Islam telah di uji dalam seminar hasil tesis pada tanggal 28 Deseember 2021.

Tesis ini telah diperbaiki sesuai masukan dari penguji dan telah memenuhi syarat untuk diajukan dalam Sidang Tesis Program Studi Pendidikan Islam.

Medan, 28 Desember 2021
Panitia Seminar Hasil Tesis
Pascasarjana UIN-SU Medan

Ketua


Dr. Yusnaili Budianti, M.Ag
NIP.196706152003122001
NIDN. 2015066702

Sekretaris


Dr. Azizah Hanum OK, M.Ag
NIP.196903232007012030
NIDN. 2023036901

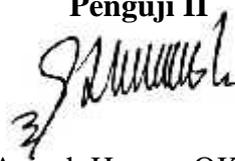
Anggota

Penguji I



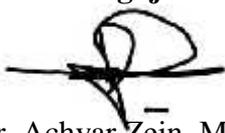
Dr. Syamsu Nahar, M.Ag
NIP. 195807191990011001
NIDN. 2019075801

Penguji II



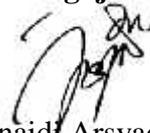
Dr. Azizah Hanum OK, M.Ag
NIP.196903232007012030
NIDN. 2023036901

Penguji III



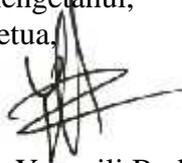
Dr. Achyar Zein, M.Ag
NIP. 196702161997031001
NIDN. 2016026701

Penguji IV



Dr. Junaidi Arsyad, M.Ag
NIP. 197601202009031001
NIDN. 2020017605

Mengetahui,
Ketua.



Dr. Yusnaili Budianti, M.Ag
NIP.196706152003122001
NIDN. 2015066702

ABSTRAK



IMPLEMENTASI MANAJEMEN MUTU DALAM PENINGKATAN KOMPETENSI PENDIDIK DI MTS ALWASHLIYAH GADING KOTA TANJUNGBALAI

Nama : Taufik Azhar Manurung
NIM : 3003194047
Nama Ayah : Sahibon Manurung
Nama Ibu : Asni Sitorus
Pembimbing 1 : DR. Syamsu Nahar, M.Ag
Pembimbing 2 : DR. Azizah Hanum OK, M.Ag

Tujuan penelitian ini adalah ingin mengungkap mengenai Implementasi Manajemen Mutu untuk Meningkatkan kompetensi Guru di MTs Alwashliyah Gading Kota Tanjungbalai. Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan metode penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif naturalistik. Temuan Penelitian ini sebagai berikut: 1. Perencanaan yang diterapkan di MTs Alwashliyah Gading Kota Tanjungbalai berdasarkan kepada kebutuhan yang harus dipenuhi dalam mengantisipasi kekurangan dari setiap personil guru, seperti kompetensi yang perlu ditingkatkan, dan juga mempertahankan kualitas mutu untuk dapat mengoptimalkan mutu layanan pendidikan. 2. Upaya-upaya yang dilakukan pihak madrasah dan pimpinan dalam meningkatkan kompetensi Guru/Pendidik yaitu: a. Menegakkan Kedisiplinan terhadap para guru, b. Mengadakan Rapat dan Musyawarah secara berkelanjutan, c. Memberikan semangat yang mendukung dalam peningkatan kompetensi para guru, d. Memberikan reward bagi guru yang berprestasi dan memberikan punishment bagi guru yang tidak disiplin. 3. Proses manajemen mutu untuk meningkatkan kompetensi guru di MTs Alwashliyah Gading Kota Tanjungbalai berjalan dengan baik, Dalam kedisiplinan guru aturan-aturan telah dibuat oleh pimpinan dengan sedemikian rupa dan melakukan perbaikan secara berkelanjutan dan guru juga mematuhi aturan tersebut, hal ini tentunya menambah kedisiplinan guru-guru tersebut dan meningkatkan kompetensi para guru, mengenai rapat dan musyawarah dimadrasah ini berjalan dengan baik, dan dilakukan dengan cara netral, dan tentang pemberian motivasi kepada guru, kepala madrasah selalu memberikan motivasi kepada guru agar kompetensinya terus meningkat, hal itu biasanya dilakukan pada rapat, dan di madrasah ini juga ada penilaian tersendiri kepada guru yang rajin dan panishmen bagi guru yang sering melanggar aturan yang telah dibuat hal ini juga akan meningkatkan kepuasan para guru yang menjadi konsep mutu itu sendiri. 4. Faktor-faktor apa yang yang mendukung terhadap manajemen mutu dalam proses pelaksanaan peningkatan kometensi guru di MTs Alwashliyah Gading Kota Tanjungbalai.

Kata Kunci: Manajemen Mutu, Kompetensi Guru

ABSTRACT



IMPLEMENTATION OF QUALITY MANAGEMENT IN IMPROVING THE COMPETENCE OF EDUCATORS IN MTS ALWASHLIYAH GADING TANJUNGBALAI CITY

Name : Taufik Azhar Manurung
NIM : 3003194047
Father's Name : Sahibon Manurung
Mather's Name : Asni Sitorus
Mentor 1 : DR. Syamsu Nahar, M.Ag
Mentor 2 : DR. Azizah Hanum OK, M.Ag

The purpose of this research is to reveal about the Implementation of Quality Management to Improve teacher competence in MTs Alwashliyah Gading Tanjungbalai City. This research was conducted using qualitative research method that is descriptive by using qualitative naturalistic approach. The findings of this study are as follows: 1. Planning applied in MTs Alwashliyah Gading Tanjungbalai city based on the needs that must be met in anticipating the shortcomings of each teacher personnel, such as competencies that need to be improved, and also maintain quality quality to be able to maximize the quality of education services. 2. Efforts made by madrasah and leaders in improving the competence of Teachers / Educators, namely: a. Enforcing Discipline towards teachers b. Holding meetings and deliberations on an ongoing basis c. Providing supporting motivation in improving the competence of teachers d. Reward teachers who excel and punish undisciplined teachers. 3. The process of quality management to improve the competence of teachers in MTs Alwashliyah Gading Tanjungbalai city is going well, In the discipline of teachers the rules have been made by the leadership in such a way and make improvements continuously and teachers also comply with the rules, this certainly adds to the discipline of these teachers and improves the competence of the teachers, regarding meetings and deliberations dimadrasah this goes well , and done with a democratic system, and about providing motivation to teachers, madrasah heads always provide motivation to teachers so that their competence continues to increase, it is usually done at meetings, and this dimadrasah also has a reward to teachers who are diligent and panishmen for teachers who often violate the rules that have been made this will also increase the satisfaction of teachers who become the concept of quality itself., 4. What factors are supportive of quality management in the process of implementing the improvement of teacher competensi in MTs Alwashliyah Gading Tanjungbalai city.

Keywords: *Quality Management, Teacher Competence.*

والمداولات في هذه المدرسة التي تسير بشكل جيد ، ويتم تنفيذها في نظام ديمقراطي ، وحول توفير الحافز للمعلمين ، يحفز مديرو المدارس دائماً المعلمين بحيث تستمر كفاءاتهم في الازدياد ، وعادةً ما يتم ذلك في الاجتماعات ، وفي هذه المدرسة يوجد أيضاً إعادة صياغة للمعلمين المجتهدين والمعلمين الذين غالباً ما ينتهكون القواعد التي لديها هذا سيزيد أيضاً من رضا المعلمين الذين يصبحون مفهوم الجودة وحده . ما هي العوامل التي تدعم إدارة الجودة في عملية تنفيذ تحسين كفاءة المعلم في مدرسة تساناوية الواشليه جادينج ، مدينة تانجونجالاي الكلمات المفتاحية:

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirahim

Puji syukur kehadiran Allah Swt. atas rahmat dan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini yang berjudul **IMPLEMENTASI MANAJEMEN MUTU DALAM PENINGKATAN KOMPETENSI PENDIDIK DI MADRASAH TSANAWIYAH ALWASHLIYAH GADING KOTA TANJUNGBALAI**

Shalawat beriring salam penulis persembahkan kepada Rasulullah Saw. yang telah membimbing dan mengajarkan ilmu pengetahuan kepada umat manusia, dari zaman kegelapan menuju zaman yang diridhai Allah Swt.

Adapun tujuan penulisan tesis ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan program pendidikan Strata II (S2) pada Program Studi (PEDI) Pendidikan Islam di Universitas Islam Negeri (UIN) Sumatera Utara.

Dalam proses penyusunan tesis ini, penulis banyak mengalami rintangan dan tidak terlepas dari dukungan, bantuan dan kerja sama dari berbagai pihak. Terwujudnya tesis ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof Dr Syahrin Harahap, MA, Rektor UIN Sumatera Utara Medan, yang telah memberikan kesempatan dan dukungan kepada Penulis untuk menjadi Mahasiswa Pascasarjana pada program studi Pendidikan Islam.
2. Bapak Prof. Dr.Hasan Bakti Nasution, MA, Direktur dan Bapak Dr. Phil.Zainul Fuad, MA selaku Wakil Direktur UIN Sumatera Utara Medan,yang telah membantu dan memberikan masukan dan arahan kepada penulis dengan berbagai ilmu pengetahuan dan keterampilan
3. Ibu Dr. Yusnaili Budianti, M.Ag selaku Ketua Program Studi Pendidikan Islam dan Ibu Dr. Azizah Hanum OK,M.Ag selaku seketaris Prodi dan sekaligus sebagai pembimbing II pada penulisan tesis ini telah banyak membantu dan memberikan masukan dan arahan kepada peneliti selama menempuh pendidikan pada Program Studi Pendidikan Islam Pascasarjana

Universitas Islam Negeri (UIN) Sumatera Utara dan dalam penyelesaian tesis ini dengan baik.

4. Bapak Dr. Syamsu Nahar, M.Ag selaku Pembimbing I yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan demi terselesainya tesis ini dengan baik.
5. Ibu Nurmayuni Sitorus, S.Pd.I selaku Kepala MTs dan Ibu Sri Maidar, S.Pd selaku Wakil Kepala MTs Al-Washliyah Gading Kota Tanjungbalai beserta
6. Seluruh staf yang telah memberikan informasi dan mengizinkan memberikan melakukan penelitian di MTs Al-Washliyah Gading Kota Tanjungbalai
7. Bapak Mahendra , S.Pd, selaku wakamad sarana dan prasarana di MTs Al-Washliyah Gading Kota Tanjungbalai yang telah memberikan informasi kepada peneliti yang berkaitan dengan sarana prasarana di MTs Al-Washliyah Gading Kota Tanjungbalai.
8. Bapak Muhajir Harahap S.Pd., I Selaku Wakamad kesiswaan, yang telah memberikan informasi kepada peneliti saat melakukan wawancara di MTs Al-Washliyah Gading Kota Tanjungbalai.
9. Istri tercinta, Ibu Masbulan, Dan Seluruh keluarga yang menjadi semangat dan doa yang tiada hentinya kepada peneliti demi terselesainya tesis ini dengan baik.
10. Anak- anak tercinta yang telah mengorbankan banyak waktunya untuk penulis dalam menyelesaikan perkuliahan ini.
11. Seluruh teman kelas PEDI-E selaku teman seperjuangan yang senantiasa memberikan semangat khususnya pada saat bersama menjalani perkuliahan ini saling mengisi satu sama lain dan motivasi kepada Peneliti.

Medan, 20 Agustus 2021

Peneliti,

Handwritten signature in black ink, consisting of a stylized initial 'T' followed by a series of vertical lines and a horizontal line ending in the initials 'R.Mw.'

Taufik Azhar Manurung

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Tranliterasi yang dipakai dalam penulisan tesis ini adalah pedoman transliterasi arab latin keputusan bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, Nomor: 158 th. 1987 dan Nomor: O543bJU/1987

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lain lagi dengan huruf dan tanda sekaligus. Di bawah ini daftar huruf Arab dan transliterasinya dengan huruf Latin.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
	Alif	A	A
	Ba	B	Be
	Ta	T	Te
	Tsa		es (dengan titik di atas)
	Jim	J	Je
	Ha		ha (dengan titik di bawah)
	Kha	Kh	ka dan ha
	Dal	D	De
	Zal		zet (dengan titik di atas)
	Ra	R	Er
	Zai	Z	Zet
	Sin	S	Es
	Syim	Sy	es dan ye
	Sad		es (dengan titik di bawah)
	Dad		de (dengan titik di bawah)
	Ta		te (dengan titik di bawah)
	Za		zet (dengan titik di bawah)
	‘Ain	`	koma terbalik di atas

	Ghin	GH	Ghe
	Fa	F	Ef
	Qaf	Q	Qi
	Kaf	K	Ka
	Lam	L	El
	Mim	M	Em
	Nun	N	En
	Waw	W	We
	Ha	H	Ha
	Hamzah		Apostrof
	Ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokal bahasa Arab adalah seperti vokal dalam bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal dalam bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
	fat ah	a	a
	kasrah	i	i
	ammah	u	u

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf	Nama
	Fat ah dan ya	ai	a dan i
	Fat ah dan waw	au	a dan u

Contoh:

Arab	Latin	Arab	Latin
	kataba		fa'ala
	ukira	يذهب	ya habu

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan huruf	Nama	Huruf dan tanda	Nama
	fat ah dan alif	â	a dan garis di atas
	kasrah dan ya	î	i dan garis di atas
	ammah dan wau	û	u dan garis di atas

Contoh :

Arab	Latin	Arab	Latin
	qâla	قيل	qîla
	danâ	يقوم	yaqûmu

4. *Tâ' al-Marbû ah* ()

Transliterasi untuk *tâ' al-marbû ah* ada tiga:

- 1) *Tâ' al-marbû ah* hidup. Adapun yang dimaksud dengan *tâ' al-marbû ah* hidup ialah yang mendapat baris *fat ah*, *kasrah* dan *ammah*, transliterasinya adalah /t/. Contoh:

: rau atul a fâl

- 2) *Tâ' al-marbû ah* mati. Adapun yang dimaksud dengan *tâ' al-marbû ah* mati ialah yang mendapat baris *sukun*, transliterasinya adalah /h/. Contoh:

: al ah

- 3) Kalau pada kata yang terakhir dengan *tâ' al-marbû ah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang "al" () serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *tâ' al-marbû ah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

المدينة المنورة : al-Madînah al-Munawwarah

5. *Syaddah (Tasydîd)*

Syaddah atau *tasydîd* yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda *syaddah* atau tanda *tasydîd*, dalam transliterasi ini tanda *syaddah* tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddah* itu.

Contoh:

Arab	Latin	Arab	Latin
	rabbanâ		al-birr
	nazzala		nu`ima

6. **Kata Sandang**

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu: *ar-, as-, ash-, ash-sh-, asy-, asy-sh-, asy-sh-sh-*, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* atau huruf *qamariah*.

- 1) Kata sandang diikuti oleh huruf *syamsiah*.

Kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

Contoh:

menjadi *ar-rajulu*, menjadi *asy-syamsu*.

- 2) Kata sandang diikuti oleh huruf *qamariah*.

Kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah* ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai pula dengan bunyinya. Baik diikuti huruf *syamsiah* maupun huruf *qamariah*, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang (-).

Contoh:

menjadi *al-madrasah*, menjadi *al-bustân*

7. **Hamzah**

Dinyatakan di depan bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof, namun itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

Arab	Latin	Arab	Latin
	ta'khu ûn		umirtu
	syai'un		akala

8. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il* (kata kerja), *isim* (kata benda) maupun *arf*, ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan, maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya:

Contoh:

Arab	Latin
وإن الله لهو خير الرازقين	Wa innallâha lahua khair ar-râziqîn Wa innallâha lahua khairurrâziqîn
فاوفوا الكيل والميزان	Fa aufû al-kaila wa al-mîzâna Fa auful-kaila wal-mîzâna
ابراهيم الخليل	Ibrâhîm al-Khalîl Ibrâhîmul-Khalîl

9. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, di antaranya: Huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

Arab	Latin
شهر رمضان الذين أنزل فيه	Syahrû Rama ânal-lazî unzila fîhil-Qur'ânu
الحمد لله رب العالمين	Al amdu lillâhi rabbil -'âlamîn

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harkat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan

Contoh:

Arab	Latin
نصر من الله وفتح قريب	Na run minallâhi wa fat un qarîb
والله بكل شيء عليم	Wallâhu bikulli syai'in 'alîm

10. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu, peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan ilmu tajwid.

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	
LEMBAR PERNYATAAN	
ABSTRAK.....	VI
KATA PENGANTAR.....	X
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN.....	XII
DAFTAR ISI.....	i
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II KAJIAN TEORI DAN PENELITIAN RELEVAN.....	7
A. Kajian Teori	7
1. Manajemen Mutu	7
a. Pengertian Dan Sejarah Manajemen.....	7
b. Bidang-bidang dan Fungsi Manajemen.....	15
c. Sistem Manajemen Mutu.....	19
d. Proses dan perkembangan jaminan mutu.....	25
e. Model dan komponen manajemen mutu.....	28
f. Esensi Manajemen dalam Pembelajaran.....	39
2. Kompetensi Pendidik	45
a. Pengertian Kompetensi.....	45
b. Macam-Macam Kompetensi Pendidik.....	47
c. Pengembangan Kompetensi Pendidik	50
B. Penelitian Yang Relevan	53
BAB III METODE PENELITIAN.....	55
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	55
B. Waktu dan Tempat Penelitian	57
C. Sumber Data.....	57
D. Teknik Pengumpulan Data.....	57
E. Teknik Analisis Data.....	60
F. Pemeriksaan Keabsahan Data	61
BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN PENELITIAN.....	64
A. Temuan Umum Penelitian	64
1. Madrasah Tsanawiyah Al-Washliyah Gading Kota Tanjungbalai ...	64
2. Azas dan Sifat	66
3. Visi dan Misi.....	67
4. Struktur Rencana Kerja Organisasi Madrasah.....	68
5. Keadaan Sarana dan Prasarana Madrasah.....	74

6. Data Keadaan tenaga pendidik dan kependidikan	78
7. Keadaan Siswa/Siswi	78
B. Temuan Khusus Penelitian	79
1. Perencanaan yang diterapkan di Madrasah Tsanawiyah Al-Washliyah Gading Kota Tanjungbalai	79
2. Upaya-upaya Dalam Meningkatkan kompetensi Pendidik	85
3. Proses Manajemen Mutu dalam peningkatan kompetensi Guru di Madasah Tsanawiyah Al-Washliyah Gading Kota Tanjungbalai.....	89
4. Faktor-faktor Pendukung dan Penghambat impelmentasi manajemen mutu dalam proses Peningkatan kompetensi guru di Madrasah Tsanawiyah Al-Washliyah Gading Kota Tanjungbalai	95
C. Pembahasan Hasil Penelitian	96
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	108
A. Kesimpulan	108
B. Saran	109
DAFTAR PUSTAKA	113
LAMPIRAN	115
RIWAYAT HIDUP	133

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam berbagai hal bangsa kita begitu banyak mengalami persoalan yang tentunya menjadi sebuah pemikiran yang ekstra diantaranya adalah persoalan kualitas didalam dunia pendidikan. Beraneka ragam sudah dilaksanakan sebagai upaya untuk mengembangkan kualitas mutu pendidikan nasional, diantaranya dengan melakukan training dan peningkatan kepetensi pendidik, mensuplay media pembelajaran dan perangkat pelajaran, perubahan secara inovatif terhadap perlengkapan media serta usaha memaksimalkan kualitas tatakelola madrasah.

Kendatipun persoalan, evaluasi kepada kualitas pembelajaran tidak menunjukkan peningkatan yang memadai.

Walaupun terdapat di beberapa lembaga pendidikan, terkhusus di daerah perkotaan, mengalami kemajuan mutu pendidikan yang dapat menyenangkan, akan tetapi jumlah itu sangat sedikit sekali dibandingkan dengan lembaga sekolah yang secara mutu masih jauh dari harapan. Kemajuan terhadap pelaksanaan pendidikan kita menuai banyak kontroversi dan pertanyaan yang mempersoalkan apa yang salah dalam penyelenggaraan pendidikan kita. sudah menjadi asumsi publik bahwa keinginan untuk meningkatkan manusia yang memiliki sumberdaya tentunya pendidikan menjadi investasi yang paling berharga dalam dalam rangka memajukan kualitas pendidikan untuk membangun bangsa dan negara.

Berkembang dan maju serta besarnya suatu bangsa disebabkan dan diukur sejauh mana penduduknya merasakan pendidikan. Tolok ukur sebuah Negara itu dikatakan maju apabila semakin tinggi kesadaran warganya untuk mementingkan dan mengutamakan pendidikan dibandingkan persoalan-persoalan yang lain. Fasilitas pendidikan yang dimiliki bonafit dan bagus belum memberikan jaminan untuk menciptakan Kualitas pendidikan, Namun tetapi sebanyak apa hasil yang memperlihatkan output suatu pendidikan tersebut dapat melahirkan generasi yang dapat memberikan kontribusi positif ditengah-tengah khalayak umum. untuk melahirkan manusia yang memiliki kemampuan dasar yang baik dan berkualitas tinggi.

Mutu pendidikan di Indonesia sangat memprihatinkan dengan adanya hasil survei *The Political Economic Risk Consultation* (PERC) tentang mutu pendidikan di kawasan Asia, memposisikan Indonesia berada pada ranking 12 dari 12 negara yang disurvei dan tidak mampu melampaui Negara Vietnam.¹ Tentunya gambaran tersebut memberikan satu peringatan dan suatu petunjuk serta sekaligus menjadi realita bahwa manusia yang memiliki sumber daya yang berkualitas di Indonesia setingkat Asia dan *Association of Southeast Asian Nations*(ASEAN) teramat rendah. Ini tentunya merupakan potret dan realisasi negara yang mengalami kegagalan dalam melakukan pembangunan pada bidang peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Dari hasil survei *United Nations Development Programme*(UNDP) sedikitnya jumlah individu yang mempunyai sumberdaya di Indonesia berdasarkan kerna mutu pendidikannya juga rendah di berbagai jenis tingkatan dan jenjang sekolah. maka dari pada itu, Tindakan utama yang harus dilaksanakan salah satunya pembangunan pendidikan nasional adalah meningkatkan kualitas dan kompatibilitas pendidikan. Dan yang tak kalah penting dalam melaksanakan kebijakan pendidikan nasional adanya pengembangan dan kesetaraan pendidikan serta akuntabilitas.

Pendidikan Nasional harus di kelola secara baik. Sebagaimana yang disampaikan oleh Tilaar adapun yang dimaksud dengan manajemen adalah rencana pendidikan nasional perwujudan dari suatu rekayasa kemasyarakatan yang diimplementasikan dalam maksud mencapai tujuan dari pendidikan nasional dengan cara psitif atau bergaya guna dengan metode mengaktifkan peranan dan hubungan diplomatis serta keterlibatan keseluruhan elemen publik umum. Pengaruh, tujuan serta susunan strategi pendidikan nasional dalam upaya mendapatkan manusia yang mempunyai peraduan dan sumber daya yang tentunya berkualitas tentunya memerlukan penerappan metode atau sistem pendidikan yang bermuarakan kepada kemajuan kualitas.²

¹ Abdul Hadis dan Nurhayati, *Manajemen Mutu Pendidikan*, cet. 1, Bandung: alfabeta, (2010), h. 2

² Tilaar, *Manajemen Pendidikan Nasional, Kajian Pendidikan Masa Depan*, cet 1, Bandung: Fokusmedia, (1997), h. 11

Seluruh komponen yang terkait sebenarnya sudah mengetahui dan menyadari bahwa pendidikan secara keseluruhan di Indonesia ini sudah tercipta pendidikan nasional ini telah tercipta satu rangkaian kesepakatan persepsi sesungguhnya pengetahuan dan keilmuan adalah jalan untuk menuju kesuksesan dalam pembangunan dan kemajuan suatu komunitas. Kemauan hasrat untuk menempatkan pembelajaran dan pendidikan sebagai motor utama perenovasian dan peningkatan sudah cukup lama diikrarkan dan mengutamakan sebagai komandan sudah pula dijadikan sebagai rancangan. Dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan nasional telah ditempuh berbagai macam upaya, dimulai dari penyempurnaan arkatipe pendidikan, melalui berbagai training dan pengembangan kemampuan tenaga pendidik, penyediaan buku, LKS dan perangkat pembelajaran, perenovasian sarana dan prasarana pendidikan, sampai usaha pengembangan kualitas dalam proses belajar mengajar.³

Dalam sudut pandang makro tentunya banyak sekali unsur yang memberikan pengaruh besar bagi keutamaan pembelajaran, sebahagiannya adalah unsur penerapan konpendium, kebijakan dalam pendidikan, fasilitas yang dapat menunjang pendidikan, aplikasi teknologi dan komunikasi dalam dunia pendidikan, terkhusus dalam pembelajaran di dalam kelas, di laboratorium, dan di arena belajar lainnya melalui layanan internet, penerapan metode, strategi dan program pendidikan yang mutakhir dan inovatif, pola penilaian pendidikan yang tepat, anggaran pendidikan yang memadai, tata kelola pendidikan yang dilaksanakan secara cakap, energi sumber daya manusia sebagai aktor pendidikan yang terbimbing, mempunyai pengetahuan, berpengalaman dan profesi.

Juga sangat utama adanya tolak ukur secara mengglobal dalam pembelajaran dan sudah dijadikan aturan rujukan pada pelaksanaan pendidikan berstandart nasional dan mempunyai kesempurnaan standart, materi, langkah, ukuran standart nilai lulusan, barometer bagi pengajar dan tenaga administrasi pendidikan, standart sarana dan prasarana, standart pengelolaan, biaya operasional

³ Abuddin Nata, *Manajemen Pendidikan*, cet 1, Jakarta: Kencana, (2003), h. 135

dan standart penilaian pendidikan (peraturan pemerintah republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang standart nasional pendidikan).⁴

Dalam hal ini beberapa ahli dan pengamat memberikan asumsi, ada tiga unsur yang menjadi penyebab mutu pendidikan kita tidak merasakan perkembangan yang berarti. Kesatu, strategi dan pelaksanaan pembelajaran nasional memakai penghampiran yang meraih jika didapatkan seluruh aspek dan unsur pembelajaran misalnya adanya diklat atau pengkaderan tenaga pendidik guru, pendistribusian lks atau buku paket dan media pembelajaran, selanjutnya pembetulan wahana serta fasilitas pembelajaran dicupi, sehingga hasil yang diinginkan dari pembelajaran tersebut secara otomatis mutu pendidikan akan menjadi kenyataan.

Akan tetapi kenyataannya tidak seperti itu, karena hanya berkonsentrasi pada input pendidikan dan tidak melakukan peninjauan pada tahapan pembelajarannya. Untuk menentukan hasil dari suatu pendidikan tidak terlepas dari penilaian tahapan pembelajaran itu sendiri. Adapun yang hal yang kedua pelaksanaan pembelajaran teritorial begitu dilihat riskan disebabkan terlalu mengutamakan kepada satu titik otoritas atau juga bisa dikatakan kebijakan terpusat. Sehingga memposisikan lembaga pendidikan hanya sebatas penyelenggaraan pembelajaran senantiasa bergantung pada peraturan pemerintah yang memiliki rute yang teramat berliku bahkan sewaktu-waktu keadaannya tidak lagi sesuai dengan geografis sekolah itu sendiri.

Pada proses jalannya Sekolah tidak mempunyai ketentuan dan kebijakan tersendiri, dukungan dan ide sendiri untuk melakukan upaya dalam pengembangan dan usaha untuk memajukan lembaganya termasuk dalam memprioritaskan keunggulan pendidikan yang merupakan motor untuk menghantarkan kepada tujuan pembelajaran teritorial. Kemudian hal yang ketiga, keikutsertaan yang aktif dari seluruh lapisan dan komponen masyarakat terutama para ayah dan ibu/wali murid dalam pelaksanaan proses pembelajaran sampai saat ini masih dinilai begitu rendah.

⁴ *Ibid*

Dari hasil observasi yang peneliti lakukan bahwa, Madrasah tsanawiyah Al-Washliyah juga merupakan salah satu lembaga pendidikan formal yang melaksanakan pembelajaran dengan dua bidang disiplin ilmu yaitu bidang pengetahuan umum dan bidang pengetahuan agama. Dan selanjutnya peneliti melihat bahwa strategi yang dilakukan sangatlah baik, sehingga mendapat predikat akreditasi dengan nilai A. Maka berlandaskan persoalan yang telah diuraikan sebelumnya maka peneliti/penulis mempunyai keinginan untuk melaksanakan pengamatan dan penelitian "*Implementasi Manajemen Mutu Dalam Peningkatan Kompetensi Pendidik Di Madrasah Tsanawiyah Alwashliyah Gading Kota Tanjungbalai*".⁵

B. Perumusan Masalah

Bermula dari paparan latar belakang masalah diatas maka pada penelitian ini fokus pada masalah sebagai berikut:

1. Sejauh mana perencanaan manajemen mutu dalam upaya meningkatkan Kompetensi Pendidik di Madrasah Tsanawiyah Alwashliyah gading Kota Tanjungbalai?
2. Bagaimana upaya-upaya dalam peningkatan Kompetensi Pendidik di Madrasah Tsanawiyah Alwashliyah gading Kota Tanjungbalai?
3. Bagaimana pula Proses Manajemen mutu pada tahapan memajukan kemampuan para pengajar di Madrasah Tsanawiyah Alwashliyah gading Kota Tanjungbalai?
4. Adakah faktor-faktor yang memberi dukungan atau yang menjadi hambatan dalam mengimplementasikan manajemen mutu pada tahapan peningkatan Kompetensi Pendidik pada lembaga Madrasah Tsanawiyah Alwashliyah gading Kota Tanjungbalai?

⁵Himpunan Peraturan Perundang-undangan Sistem Pendidikan Nasional, Bandung: Fokusmedia, (2009), h. 61

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dimaksudkan untuk menganalisis:

1. Perencanaan manajemen mutu dalam peningkatan Kompetensi Pendidik di Madrasah Tsanawiyah Alwashliyah gading Kota Tanjungbalai.
2. Upaya-upaya dalam peningkatan Kompetensi Pendidik di Madrasah Tsanawiyah Alwashliyah gading Kota Tanjungbalai
3. Proses tata kelola mutu dalam mengupayakan kemajuan dan perkembangan kemampuan tenaga Pendidik di Madrasah Tsanawiyah Alwashliyah gading Kota Tanjungbalai
4. Faktor-faktor yang menjadi pendukung dan penghambat penerapan tatakelola mutu dalam meningkatkan kemajuan kecakapan tenaga pengajar di Madrasah Tsanawiyah Alwashliyah gading Kota Tanjungbalai?

D. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis
 - a. Menambah khazanah keilmuan para pembaca khususnya mengenai implementasi manajemen mutu dalam peningkatan kompetensi pendidik di Madrasah Tsanawiyah Alwashliyah gading Kota Tanjungbalai.
 - b. Menjadi bahan atau acuan bagi peneliti lain untuk meneliti lanjutan tentang implementasi manajemen mutu dalam peningkatan pendidik pada kasus lainnya untuk memperkaya, memperkuat dan membandingkan temuannya.
 - c. Manfaat praktis
 - 1) Menjadi bahan acuan pihak sekolah dalam mengoptimalkan manajemen pendidikan berbasis tempat kerja dalam peningkatan kualitas kompetensi guru.
 - 2) Bagi Guru dapat menjadi pedoman untuk meningkatkan kompetensi dalam mengajar disekolah.

BAB II

KAJIAN TEORI DAN PENELITIAN RELEVAN

A. KAJIAN TEORI

1. Manajemen Mutu

a. Pengertian Dan Sejarah Manajemen

Bicara tentang Manajemen ini bukanlah kata yang asing didengar, sebab kata manajemen ini senantiasa disampaikan, namun sebelum jauh untuk memahami dan masuk kepada defenisi Manajemen, perlu kiranya diketahui apa itu manajemen menurut *Kamus Besar Bahas Indonesia* (KBBI) yakni dalam pencapaian target atau sasaran dengan cara menggunakan sumber kekuatan efektif. Seterusnya mempunyai makna untuk mengaktifkan suatu perusahaan atau organisasi adanya pimpinan yang bertanggung jawab. Menurut pengertian harpiah maka dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa manajemen merupakan suatu langkah untuk sampai kepada tujuan.

Pengertian Manajemen Manajemen itu merupakan proses, terdiri atas kegiatan- kegiatan dalam upaya mencapai tujuan secara realistik. Manajemen di sekolah merupakan suatu proses untuk mengkoordinasikan berbagai sumber daya pendidikan seperti guru, sarana dan prasarana pendidikan seperti perpustakaan, laboratorium, dan berbagai cara untuk sampai kepada maksud dan target pendidikan, yakni menjadikan anak bangsa mempunyai kecerdasan dan menumbuh kembangkan manusia secara utuh, yaitu insan yang memiliki keimanan dan ketaqwaan kepada Allah yang maha kuasa Esa dan beradab berhati luhur, mempunyai kepandaian dan keterampilan, kesehatan lahir dan batin, berkarakter yang kukuh dan mandiri serta memiliki rasa tanggungjawab kemasyarakatan dan kebangsaan.

Pengelolaan di sekolah mendorong terwujudnya fleksibilitas atau keluwesan-keluwesan kepada sekolah, dan mendorong penyertaan langsung warga sekolah (guru, pelajar, pengetua, pekerja) dan masyarakat (ibu bapak,

pemimpin masyarakat, saintis, usahawan dan sebagainya), untuk meningkatkan kualiti sekolah berdasarkan dasar pendidikan kebangsaan dan peraturan Perundangan dan perlembagaan peruntukan yang berlaku. Dengan kemandirian tersebut.

Lembaga pendidikan mendapatkan otoritas dan tanggung jawab untuk membuat kebijakan-kebijakan sesuai dengan apa yang dibutuhkan, kekuatan dan permohonan sekolah dan publik atau stakeholder yang ada. Jika dilihat dari asal kata Manajemen maka diketahuilah bahwa manajemen diambil dari kosa kata yakni *to* dan *manage* yang diartikan mengelola. Pengelolaan yang dilaksanakan lewat tahapan mode dan dikelola berlandaskan deretan dan fungsi-fungsi manajemen itu sendiri. Menurut defenisi atau pengertian, aplikasi dari pengolahan atau menggali kekuatan dan energik yang dipunyai oleh lembagasekolah/wadah organisasi meliputi antara lain adalah adanya person yang cerdas, pembiayaan yang lumayan, peralatan, instrumen, dan marketing yang dilakukan dengan terstruktur pada setiap tahapan itulah yang dimaksud dengan tatakelola.

Menurut George R. Terry (1966) mendefinisikan sebagai berikut: *“Management is a process of planning, organizing, implementing, and controlling which is carried out through the use of humans and other idioms and achieved through the use of humans and other idioms.”*(Manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian yang dilakukan melalui penggunaan manusia dan idiom lain dan dicapai melalui penggunaan manusia dan idiom lainnya.)

Pemahaman ini memandang pengurusan sebagai cara pemrosesan sebenar yang terdiri daripada penyediaan, penyusunan, tindakan, dan pengawalan pergerakan yang dilakukan. Menetapkan serta melaksanakan maksud/target dengan menggunakan cara memanfaatkan sumber daya yang ada dan sumber energik lainnya.¹ Selanjutnya pengertian atau juga defenisi dari manajemen merupakan sebuah proses atau tahapan rancangan dan pengelompokan serta pengawasan dasar energifitas dalam skala pencapaian

¹Engkoswara, *Asministrasi Pendidikan, Bandung*: CV Alfabeta, (2010), h. 87

sasaran haruslah didasari nilai kepastian dan tepat guna untuk mencapai sasaran (*goal*) demikianlah pendapat yang dikemukakan oleh Ricky W.Griffin.

Efektif berarti tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan, sementara cekap bermaksud tugas itu dilaksanakan dengan betul, teratur, berdasarkan jadwal yang telah disusun. Selanjutnya manajemen pendidikan adalah merupakan suatu kebiasaan yang pelaksanaannya berdasarkan kesadaran dan membentuk organisasi secara berkesinambungan begitu menurut James. Setiap organisasi pasti mempunyai sikap tanggungjawab bagi organisasinya demi meraih maksud dan tujuannya.

Orang ini disebut manajer. Para manajer lebih menonjol dalam beberapa organisasi dari pada yang lain, tetapi tanpa manajemen yang efektif, kemungkinan besar organisasi akan gagal.² Menurut Stoner Af Mendefenisikan manajemen adalah Pengelompokan, nilai leadershef, dan pemantauan diantara sesama peserta lembaga keorganisasian dengan memakai dasar energinya atau kemampuan yang maksimal untuk mendapatkan apa yang telah menjadi ketetapan. Dalam hal ini seorang ilmunan yaitu Hasibuan juga memberikan defenisi kata manajemen adalah gabungan dari dua kosa kata yang berpisah yakni *to manage* yang artinya mengatur.

Pengaturan dilaksanakan menyelusuri sistem dan diatur berlandaskan deretan dan manfaat-manfaat manajemen itu. Maka, manajemen itu kesimpulan dari suatu proses untuk sampai kepada target yang diinginkan.³ Sedangkan menurut Miftah Thoha manajemen merupakan suatu tahapan atau langkah dalam pencapaianmaksud dan keinginan organisasi yang mengharapkan adanya mitra yang dapat melahirkan kerja sama.⁴

²H.Endin Nasrudin, *Psikologi Manajemen*, Bandung: CV Pustaka Setia, (2010), h. 21-22

³Melayu Hasibuan, *Manajemen Dasar, pengertian dan Masalah*, Jakarta: Bumi Aksara, Cet. 1, (2001), h. 1

⁴Mifta Thoha, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, (1995), h. 8

Pengertian yang sama juga kedepankan oleh Ramayulis dalam Saefullah juga mengutarakan defenisi serupa dalam pengertian hakikat manajemen adalah *al-tadbir* (pengaturan). *Al-tadbir* merupakan kata yang diambil dari asal *Dabbara* yang berarti mengatur dan sekaligus terdapat dalam Al-quran Surah As-Sajadah pada ayat kelima sebagaimana yang tertulis sebagai berikut :

يُدَبِّرُ الْأَمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ إِلَيْهِ فِي
يَوْمٍ كَانَ مِقْدَارُهُ أَلْفَ سَنَةٍ مِمَّا تَعُدُّونَ

Artinya: “Dia mengatur segala urusan dari langit ke bumi, kemudian (urusan) itu naik kepada-Nya dalam satu hari yang kadarnya (lamanya) adalah seribu tahun menurut perhitunganmu”

Semua yang tersebut dalam ayat ini merupakan gambaran dari kebesaran dan kekuasaan Allah, agar manusia mudah mengetahuinya. Selanjutnya Dia memberikan ilustrasi pula waktu yang Allah perlukan dalam mengelola, mengatur, dan menyelesaikan seluruh pekerjaan alam semesta ini, yaitu sehari. Namun perlu diketahui, barometer sehari itu sama dengan kurun waktu 1000 tahun dari patokan tahun yang dipahami insan di dunia ini.⁵

Dari makna kontekstual ayat di atas maka dapatlah dipahami bahwa Allah SWT merupakan pengelola semesta ini. Akan tetapi, sebagai khalifah di muka bumi ini, manusia harus mengatur dan mengelola bumi dengan sebaik-baiknya sebagaimana Allah SWT. Mengelola dan memelihara alam dunia ini.⁶ Dari kesemua defenisi tentang manajemen tersebut menyimpan kemiripan yang fundamental bahwa dalam manajemen termuat kegiatan yang saling mendukung , sama ada sesuai dengan fungsinya atau keinginan untuk mencapai suatu tujuan. Kemudahan untuk melakukan aktivitas tata

⁵ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Tafsirnya Jilid VII*, Jakarta: Lentera Abadi, (2010), h. 582

⁶ Saefullah, 2012, *Manajemen Pendidikan Islam*, Bandung : CV Pustaka Setia, h. 1

kelola dan upaya untuk menuntaskannya itu tidak terlepas dari pengaruh hubungan yang harmonis dan sistematis antara seorang manajer dengan karyawannya atau kerjasama yang baik antara pengatur dengan yang diatur.

Selanjutnya menurut Eiji Ogawa, manajemen adalah perencanaan, pengimplementasian, serta pengendalian dari setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan atau organisasi dengan menetapkan sasaran yang disempurnakan sesuai dengan kondisi. Adapun manajemen menurut Prajudi Atmosudirdjo dia mengatakan bahwa manajemen merupakan menyelenggarakan sesuatu dengan menggerakkan orang-orang, uang, mesin-mesin, dan alat-alat sesuai kebutuhan.

Ditambahkan oleh Luther Gulick bahwa manajemen adalah bidang ilmu pengetahuan yang berupaya secara sistematis bertujuan untuk memahami bagaimana serta mengapa manusia bekerja sama dalam menghasilkan sesuatu yang bermanfaat. Dari pengertian manajemen yang diambil dari para ahli tersebut dapat diambil beberapa poin penting. Bahwa manajemen mengandung unsur perencanaan, pengaturan, pelaksanaan, tujuan yang ingin dicapai, juga pelaksana manajemen yang berupa individu atau kelompok. Berarti sudah jelas disini bahwa manajemen itu merupakan sebuah seni mengatur dan merencanakan sesuatu guna mencapai sebuah tujuan.

Dalam hal ini Islam juga mengajarkan tentang pentingnya manajemen dalam upaya untuk melaksanakan tatanan kehidupan secara teratur. Pada dasarnya ajaran islam yang tertuang dalam Al-Qur'an dan As Sunnah juga Ijma' ulama banyak mengajarkan tentang kehidupan yang serba terarah dan teratur. Dalam pelaksanaan shalat yang menjadi icon paling sakral dalam Islam merupakan contoh konkrit adanya manajemen yang mengarah kepada keteraturan. Puasa, haji dan amaliyah lainnya merupakan pelaksanaan manajemen yang monomintal.

Teori dan konsep manajemen yang digunakan saat ini sebenarnya bukan hal yang baru dalam perspektif islam. Manajemen itu telah ada paling tidak ketika Allah menciptakan alam semesta beserta isinya. Unsur-unsur

manajemen dalam pembuatan alam serta makhluk-makhluk lainnya tidak terlepas dengan manajemen langit. Ketika Nabi Adam sebagai khalifah memimpin alam raya ini telah melaksanakan unsur-unsur manajemen tersebut.

Contoh kecil realisasi manajemen seperti digambarkan oleh makhluk ciptaan Allah berupa semut. Dalam menjalankan hidupnya semut termasuk diantara makhluk yang sangat solid dan berkomitmen menjalankan roda kehidupannya dengan menggunakan manajemen, tentunya versi semut. Keteraturan dan komitmen semut dalam kinerjanya sangat solid dan penuh kepatuhan. Istilah Management atau Idarah adalah suatu keadaan timbal balik, berusaha supaya menaati peraturan yang telah ada.

Idarah dalam pengertian umum adalah segala usaha, tindakan dan kegiatan manusia yang berhubungan dengan perencanaan dan pengendalian segala sesuatu secara tepat guna. Asal penemuan ilmu management itu bermula dari timbulnya berbagaimacam persoalan yang berhubungan dengan bisnis sehingga berkembang menjadi sebuah ilmu untuk mencapai berbagai macam tujuan. Yang tentunya harus berlandaskan kepada Azas-azas Manajemen Dalam Islam.

Dalam hal asas-asas ini Alquran memberikan dasar sebagai berikut:

1) Beriman, diterangkan dalam surat Ali Imran ayat 28:⁷

لَا يَتَّخِذِ الْمُؤْمِنُونَ الْكَافِرِينَ أَوْلِيَاءَ مِنْ دُونِ الْمُؤْمِنِينَ وَمَنْ يَفْعَلْ ذَلِكَ فَلَيْسَ مِنَ اللَّهِ فِي شَيْءٍ إِلَّا أَنْ تَتَّقُوا مِنْهُمْ تُقَنَةً وَيُحَذِّرْكُمْ اللَّهُ نَفْسَهُ ۗ وَإِلَى اللَّهِ الْمَصِيرُ

Artinya: “Janganlah orang-orang mengambil (memilih) orang-orang kafir menjadi wali (Pemimpin) dengan meninggalkan orang-orang mukmin. Barang siapa berbuat demikian, lepaslah ia dari pertolongan Allah”.

⁷ Arif Rahman Hakim, MA, Terjemah Tafsir Ibnu Katsir, Sukoharjo, Insan Kamil, (2018) h. 625.

2) Bertaqwa, diterangkan dalam surat An-Naba': 31.⁸

إِنَّ لِلْمُتَّقِينَ مَفَازًا

Artinya: “Sesungguhnya orang-orang yang bertaqwa, mendapat kemenangan.”

3) Azas Keseimbangan dan Keadilan

Menurut Nuruddin Keadilan dan Keseimbangan adalah suatu konsep yang luas berkaitan hampir dengan seluruh aspek kehidupan sosial, politik terutama ekonomi. Dalam Alqur'an kata adil disebut sebanyak tiga puluh satu kali. Belum lagi kata-kata yang semakna seperti *al-Qisth*, *al-Wazn* (Seimbang) dan *al-Wasth* (Moderat)

4) Musyawarah. diterangkan dalam surat As-Syura: 38.⁹

وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَىٰ
بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنْفِقُونَ

Artinya : dan (bagi) orang-orang yang menerima (mematuhi) seruan Tuhan dan melaksanakan salat, sedang urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarah antara mereka; dan mereka menginfakkan sebagian dari rezeki yang Kami berikan kepada mereka.

Untuk memahami manajemen secara periodenya, tentunya sangat penting untuk mengetahui sejarah perkembangan manajemen. Manajemen diyakini sudah ada sejak lama, meskipun mungkin tidak dikenal dengan istilah yang kita gunakan seperti sekarang ini. Namun keyakinan ini dapat dibuktikan dengan adanya peninggalan sejarah seperti halnya piramida di Mesir, atau pun peninggalan sejarah lainnya. Tentu saja tanpa adanya orang yang mampu untuk merencanakan, mengorganisir pekerja dan bahan baku,

⁸ *Ibid*, h.506

⁹ *Ibid*, h.182

memimpin dan mengarahkan begitu banyaknya pekerja, pastinya peninggalan sejarah seperti piramida tidak akan pernah dapat terselesaikan. Selain itu, bentuk sejarah lainnya juga membuktikan bahwa praktik dari manajemen sendiri sudah ada sejak dahulu, meski terlepas dari istilah apa yang digunakan untuk penyebutan seorang yang menjadi manajer. Dikenal juga 3 era dari sejarah manajemen, yakni seperti yang akan dibahas secara singkat berikut ini: ¹⁰

- a) Pada awal abad 19, muncul tokoh manajemen seperti Adam Smith dan John Stuart Mill, mereka memberikan teori mengenai pengaturan sumber daya manusia, produksi, serta penetapan harga. Kemudian di pertengahan abad 19 muncul pula Robert Owen, M. Laughlin dan Henry Poor yang turut mengembangkan teori pelatihan, struktur organisasi, motivasi, dan kontrol pengembangan pekerja. Dan di akhir abad muncul Alfred Marshall dan Leon Walras yang turut memberikan teori baru.
- b) Selanjutnya pada awal abad 20 di era ini muncullah seorang ahli yang bernama Henri Fayol yang mengemukakan teori manajemen secara lengkap, dan dikenal dengan teori fungsionalisme yang ia kemukakan. Fayol membedakan kegiatan manajemen ke enam bagian, yakni teknik produksi dan manufakturing produk, keuangan, komersial, keamanan, akuntansi dan manajerial. Kemudian terjadi lagi perubahan pada akhir abad yang membedakan manajemen menjadi:
 - (1) Manajemen SDM
 - (2) Manajemen Strategi
 - (3) Manajemen Pemasaran
 - (4) Manajemen Produksi
 - (5) Manajemen Keuangan Manajemen Informasi Teknologi
- c) Era Modern, Era ini dimulai dengan adanya konsep manajemen kualitas total yang diperkenalkan oleh W. Edward Deming dan Joseph

¹⁰ Griffin, R. Manajemen, Edisi 2, Yogyakarta, Erlangga, (2003),

Juran.Deming menekankan betapa pentingnya peningkatan kualitas melalui lima langkah reaksi berantai. Sedangkan Joseph mengembangkan trilogi manajemen yang memasukkan perencanaan, kontrol, dan juga peningkatan kualitas.

b. Bidang-bidang dan Fungsi Manajemen

Dalam suatu perusahaan terdapat berbagai aktivitas pekerjaan. Aktivitas pekerjaan ini dibagi dalam bentuk pembagian kerja. Pembagian kerja menimbulkan struktur organisasi. Struktur organisasi memperlihatkan dengan jelas bidang-bidang manajemen yang ada dalam perusahaan. Masing-masing bidang manajemen ditangani oleh manajer yang ahli dalam bidangnya. Manajer adalah orang yang ditunjuk untuk melaksanakan aktivitas manajemen. Manajemen Produksi Manajer produksi harus menjalankan tugasnya agar mampu menyiapkan barang jadi yang siap dijual.

Tugas dalam kegiatan produksi meliputi bagaimana bahan baku, bagaimana proses produksi tas, hingga penyelesaian produk tas dapat dilakukan secara efisien namun tetap tercapai kualitas produknya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Manajemen Pemasaran Manajemen pemasaran adalah kegiatan manajemen berdasarkan fungsinya yang pada intinya berusaha untuk mengidentifikasi apa sesungguhnya yang dibutuhkan konsumen dan bagaimana cara pemenuhannya dapat diwujudkan. Secara umum fungsi manajemen pemasaran sama dengan fungsi manajemen. Namun, lebih spesifik fungsi manajemen pemasaran menurut Philip Kotler adalah proses yang mencakup analisis, perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan; juga mencakup barang, jasa, serta gagasan; berdasarkan pertukaran dengan tujuan memberikan kepuasan bagi pihak yang terkait.¹¹

Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen sumber daya manusia sering disebut sebagai manajemen personalia atau manajemen tenaga kerja. Pada perusahaan yang telah kompleks permasalahan dan luas struktur

¹¹ Hikmat. Manajemen Pendidikan (Resensi Buku). Bandung: CV Pustaka Setia Irham, (2013).

organisasinya lebih memerlukan manajer Sumber Daya Manusia untuk membantu merekrut, menyeleksi, dan menempatkan orang-orang pada tempat yang tepat. Seperti apa pun canggihnya teknologi dan peralatan yang dimiliki oleh perusahaan, namun faktor penentu keberhasilan tetaplah user (orang yang menggunakannya).

Manajemen Keuangan Semua bidang manajemen dalam perusahaan memerlukan uang dan modal. Bidang tersebut mulai dari produksi, pemasaran, personalia, keuangan, dan perkantoran. Kemampuan manajer keuangan dalam mengatur arus lalu lintas keluar masuk uang pada berbagai keperluan dan sumber dana disebut sebagai manajemen keuangan. Apabila terjadi kekeliruan dalam pembuatan keputusan tentang alokasi dana meskipun sedikit saja, akan memengaruhi kelancaran usaha. Karena itu, dalam mengalokasikan dana perusahaan yang telah tersedia manajer keuangan harus berhati-hati. Manajemen perkantoran Manajemen perkantoran menitikberatkan pada cara mengatur atau mengelola kantor agar tercipta kelancaran kegiatan administrasi.

Dari bidang-bidang manajemen ini maka juga dapat dijelaskan akan Unsur-unsur yang ada di dalam manajemen, seperti tujuan, kegiatan, dan sumber daya manusia harus berjalan sinkron dan harmonis. Dengan keseimbangan unsur tersebut, tujuan dari organisasi dapat tercapai secara optimal, kegiatan organisasinya efektif, dan penggunaan manusia yang efisien.¹² Manajemen juga menggunakan beberapa metode ilmiah manajemen untuk menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapi, di antaranya: Mengetahui persoalan Mendefinisikan persoalan Mengumpulkan fakta, data, dan informasi Menyusun alternatif penyelesaian Mengambil keputusan dengan memiliki salah satu alternatif penyelesaian Melaksanakan keputusan serta melakukan tindak lanjut.

Terdapat tiga manfaat, yaitu: Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, baik secara pribadi maupun organisasi. Membantu keseimbangan di antara tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Adanya

¹² *Ibid*

manajemen, berguna untuk mencapai *efisiensi dan efektivitas* serta menjaga keseimbangan dari berbagai tujuan. Tingkat-tingkat manajemen Setiap manajemen biasanya memiliki minimal tiga jenjang, yaitu: Manajemen puncak (*top level management*) Manajemen puncak merupakan tingkatan manajemen tertinggi dalam organisasi. Bertanggung jawab dengan seluruh aktivitas organisasi. Sebutan orang yang memegang tingkat ini adalah direktur, presiden direktur, dewan direksi, dan sebagainya. Manajemen menengah (*middle management*) Manajemen menengah bertugas untuk membuat rencana sesuai tujuan dan tingkatan yang lebih tinggi. Selain itu, melapor kepada top manajer. Sebutan orang yang berada di tingkat ini adalah kepala departemen, kepala pengawas, dan sebagainya.

Manajemen ini merupakan tingkatan yang paling bawah dalam organisasi. Pada tingkatan ini bertugas memimpin dan mengawasi tenaga-tenaga operasional. Manajemen lini pertama dikenal dengan istilah operasional (supervisor, kepala seksi, atau mandor). Teori-teori manajemen Manajemen memiliki beberapa teori yang dikelompokkan ke dalam beberapa tahap, yaitu: Teori manajemen klasik Teori ini dimulai dari Robert Owen yang menekankan pentingnya unsur manusia dalam kegiatan produksi. Untuk meningkatkan produktivitas, Owen berusaha memperbaiki etos kerja dengan mengurangi jam kerja standar. Selain itu ada Charles Babbage yang berpendapat untuk meningkatkan produktivitas dan menurunkannya biaya produksi. Selain itu kerja sama antar karyawan, pimpinan, dan pemilik perusahaan dapat memajukan perusahaan.

Teori manajemen ilmiah Frederick Winslow berpendapat bahwa untuk mengembangkan manajemen terdapat beberapa prinsip yang harus dilakukan, yaitu: Pengembangan metode ilmiah Seleksi ilmiah untuk karyawan pendidikan dan pengembangan ilmiah para karyawan Kerja sama yang baik dengan semua pihak yang terkait. Sementara Frank dan Lilian

Gilbert memberikan cara yang paling baik dalam menyelesaikan masalah manajemen adalah dengan prinsip *the right man in the right place*.¹³

Maka dari penjelasan teori ini maka dapatlah dimengerti bahwa fungsi manajemen begitu besar dalam memperoleh tujuan yang ingin dicapai. Karena manajemen merupakan sebuah seni untuk mencapai tujuan, sudah dapat dipastikan didalamnya ada beberapa tahapan yang harus dilakukan untuk memperoleh target tertentu. Berikut ini beberapa fungsi manajemen untuk mencapai sebuah tujuan tertentu.

- 1) *Planning* atau perencanaan fungsi pertama dari manajemen adalah perencanaan. Manajemen dibutuhkan untuk penyusunan rencana dan strategi ketika akan memulai sebuah kegiatan atau usaha. Contohnya, ketika kita akan membuat acara penyambutan direktur baru pasti dibutuhkan sebuah rencana. Rencana disini diperlukan agar acara sambutan dari awal hingga akhir terarah dan berjalan baik.
- 2) *Organizing* atau pengorganisasian Adalah sebuah fungsi dari manajemen yang tujuannya membagi-bagi tugas sesuai kemampuan yang dimiliki. Fungsi manajemen ini diperlukan untuk mengatur sebuah kelompok atau organisasi. Dimana dalam organisasi atau perusahaan tersebut ada tugas yang dibagikan sesuai dengan jabatannya masing-masing. Misalnya, tugas untuk direktur, manajer, staf, dan anggota pasti berbeda-beda sesuai dengan bidangnya. Mereka juga harus bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.
- 3) *Actuating* atau pengarahan. Pengarahan dibutuhkan setelah tugas dibagi-bagi pada individu atau kelompok sesuai dengan bidangnya masing-masing. Pengarahan dibutuhkan agar tujuan bisa dicapai dengan baik dan meminimalkan resiko terhambatnya sebuah rencana. Actuating bisa dilakukan dengan cara membimbing, konsultasi terkait tugas, dan pemberian motivasi.
- 4) *Controlling* atau evaluasi. Evaluasi merupakan fungsi manajemen untuk menilai hasil kerja yang telah dilakukan. Evaluasi dibutuhkan untuk

¹³ Badrudin, *Dasar-Dasar Manajemen*, Bandung:ALFABETA, (2013),h. 57

mengontrol kemajuan dari rencana yang telah dicanangkan. Bisa juga digunakan untuk menilai apakah perlu diadakan perubahan strategi atau tidak.

c. Sistem Manajemen Mutu

Jika ingin memahami tentang sistem manajemen mutu, maka tentunya terlebih dahulu harus mengetahui apa yang dimaksud dengan mutu. Jika diatas telah diuraikan pengertian manajemen maka perlu juga didefenisikan tentang mutu. Kata mutu merupakan kata yang unik sehingga akan dilihatlah pengertian yang beraneka ragam kerna lain orang akan melahirkan pengertian mutu yang sesuai dengan pekerjaan dan profesinya. Prodesen (penyedia barang/jasa) atau konsumen (pengguna/pemakai barang/jasa). akan memiliki defenisi yang berbeda mengenai mutu barang/jasa. Perbedaan ini merujuk kepada penyesuaian setiap pihak dalam mengkaji barang / perkhidmatan yang menjadi objek.

Dalam mencapai reka bentuk yang bermutu apakah itu dalam kacamata konsumen atau juga produsen hanya ada Satu kata yang menjadi benang merah yaitu kepuasan. Tinggi rendahnya penilaian terhadap Barang atau jasa bermutu atau tidak, apabila dalam pelayanan atau penyajian itu dapat memberikan kepuasan yang baik bagi pelanggan maupun pembuatnya.

Dalam hal ini Umaedi memberikan gambaran secara umum mutu memuat arti level (tingkat) superioritas suatu produksi (hasil kerja/upaya) apakah itu berbentuk barang atau jasa,¹⁴ dan adapun pendapat yang lain mutu adalah kesuaian dengan kebutuhan pasar atau konsumen, dan pengertian ini berdasarkan defenisi yang diutarakan oleh yang dikutip oleh Abdul Hadist dan Nurhayati yang dari pendapat Mr.deming.

Konsorsium yang bermutu adalah konsorsium yang mendominasi pangsa pasar disebabkan hasil pembuatannya selaras dengan apa yang dibutuhkan pelanggan , sehingga konsumen merasa terpuaskan. . Apabila pelanggan sudah bisa terpuaskan, maka dapat dipastikan mereka akan

¹⁴ Rusman, *Manajemen Kurikulum*, Jakarta: Rajawali Pers, (2011), h. 554

menjadi pelanggan yang setia membeli produk perusahaan tersebut. Sebagaimana yang juga dikutip oleh Abdul Hadits dan Nurhayati Feigenbaum juga memberikan pengertian yang sama adalah mutu merupakan kepuasan konsumen seutuhnya (*full costomer satisfaction*). Dengan kata lain adanya kesesuaian suatu produk yang dihasilkan oleh sebuah perusahaan dengan harapan konsumen.¹⁵

Berdasarkan dari perspektif manajemen penawaran mutu produk adalah menjadi satu kesatuan diantara yang lain dalam membentuk komponen sempurna dalam kolaborasi penjualan, berbentuk hasil produksi, tarif, iklan, dan saluran peredaran yang dapat meningkatkan ritme penjualan dan memperluas pangsa pasar perusahaan.¹⁶ Hampir bisa dikatakan adanya persoalan mutu suatu produk, apakah itu berbentuk benda dan jasa dalam lingkungan perseroan atau penindustrian serta standart kualitas tamatan bagi satuan pembelajaran merupakan perihal utama yang tak dapat dipisahkan. Hasil produksi maupun tamatan yang mempunyai keunggulan, memungkinkan para pengguna produk dan lulusan dari lembaga pendidikan tersebut. Apabila pelanggan-pelanggan dari hasil produksi atau tamatan institusi pembelajaran berimbuah pada kesetiaan, suatu dalam pembuatan produk bagi perusahaan dan pada proses penyelenggaraan pembelajaran pada satuan intitusi pengajaran.¹⁷

Menurut Tenner dan De toro Manajemen mutu adalah merupakan satu cara dalam mengelola suatu organisasi yang bersifat komprehensif yang diarahkan dalam dalam meraih:

- 1) Mencukupi kepentingan pelanggan secara tetap, dan
- 2) Mencapai penambahan secara berkesinambungan pada tiap prospek aktivitas lembaga/organisasi. Manajemen mutu merupakan suatu sistem

¹⁵ Abdul Hadis dan Nurhayati, *Manajemen Mutu Pendidikan*, cet. Ke-1, h. 83

¹⁶ MN.Nasution, *Manajemen Mutu Terpadu*, cet. Ke-1, Bogor: Ghaila Indonesia, (2005), h.

¹⁷ Marzuki Mahmud, *Manajemen Mutu Perguruan Tinggi*, Jakarta: Gramedia, (2009), h. 6

manajemen yang secara terus menerus mengusahakan dan diarahkan untuk meningkatkan kepuasan pelanggan dengan biaya murah.¹⁸

Menurut Lesly Munro dan Malcolm Munro Faure berpendapat bahwa manajemen mutu terpadu adalah memuaskan pelanggan internal maupun pelanggan eksternal dengan cara melakukan antisipasi serta meminimalisir faktor-faktor kekeliruan. Tata Kelola atau Manajemen mutu memberikan tawaran sebuah aksi personalia yang benar semenjak pertama kali dengan menggunakan cara yang benar dan terus menerus. Manajemen mutu terpadu adalah suatu pola atau metode tata kelola yang mendukung satu metode untuk dijadikan satu cara usaha yang bertujuan memberikan kesenangan terhadap konsumen dengan cara mengikutsertakan seluruh pelanggan dan anggota lembaga organisasi.¹⁹

Sejalan yang disampaikan oleh Mulyasa bahwa tata kelola pemajuan dan pengembangan mutu adalah penghampiran sistem secara global (bukan suatu vak atau strategi tersendiri) dan perwujudan meyantunya akan kebijakan pada level atas. Modus operandi ini enterprise secara hotizontal menerobos fungsi dan devisi, mengaitkan seluruh pegawai dari posisi atasan sampai dengan posisi bawahan, meluap ke selat dan ke muara, meliputi mata rantai penyuplay dan costomer. Dalam hal ini Mulyasa juga mengutarakan pendapat jika program manajemen peningkatan mutu yang ditentukan ingin mendapatkan hasil yang memuaskan maka ada empat kriteria yang harus diperhatikan dan dipenuhi yaitu:

- 1) Manajemen pengembangan kualitas harus berazaskan pada keinginan sendiri akan mutu dan memiliki pandangan pada kualitas pada seluruh aktivitasnya selama strategi, termaktub dalam tiap-tiap tahapan dan produk.
- 2) Manajemen peningkatan mutu harus mengutamakan sifat keinsanian yang memiliki energi kokoh dalam menyampaikan mutu bagaimana cara memperlakukan karyawan serta memberikan inspirasi untuk

¹⁸ *Ibid*, h. 6

¹⁹ Safaruddin, *Manajemen Mutu Terpadu Dalam Pendidikan*, Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia ,(2002), h.243

keikutsertaannya. Manajemen pengembangan mutu harus berwatak insani yang fundamental pada penghantaran mutu terhadap bagaimana cara pegawai diperlakukan, memberkan kesempatan untuk turutserta dan diberi daya cipta. Manajemen peningkatan mutu mesti berdasarkan pada strategi persamaan dengan memberi kewenangan dijenjang dan fungsi, terkhusus dibarisan terdepan, sehingga akibatnya menumbuhkan rasa semangat dan berperan serta tujuan bersama dalam mewujudkan harapan menjadi sebuah kenyataan, dan tidak hanya iklan atau slogan murahan.

- 3) dan yang tak kalah penting manajemen penambahan kualitas mesti dinyatakan dengan cara mengglobal sehingga seluruh prinsip, kearifan dan kewajaran mencapai seluruh sudut dan ruang organisasi.²⁰

Sebagai suatu pemahaman yang harus menjadi perhatian khusus selain empat faktor diatas juga terdapat 4 hal prinsip yang paling penting untuk dipraktekkan pada proses peningkatan kualitas maka perlu ada prinsip dalam penerapan tatakelola, sebagai berikut :

- a) Kepuasan pelanggan, yaitu menciptakan mutu yang diinginkan oleh pelanggan hingga pada akhirnya pelanggan merasa terpuaskan dari segala aspek. Khidmat kepada setiap insan yakni, melibatkan seluruh orang atau anggota pada sebuah usaha dianggap menjadi personil yang mempunyai kemampuan dan talenta serta kreativitas yang khas oleh sebab itu memberikan kesempatan kepada seluruh orang agar melibatkan diri dan berperan aktif dalam menetapkan suatu keputusan.
- b) Manajemen berdasarkan fakta, artinya dalam segala upaya yang dilakukan dalam rangka perbaikan harus tetap berlandaskan prinsip kepada apa yang menjadi prioritas dan mengibaratkan bahwa untuk melakukan perbaikan disegala aspek tidak akan bisa dilakukan

²⁰ Emulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, cet. Ke-1, Bandung: Remaja Rosdakarya, (2007), h. 224

dengan waktu yang bersamaan, mengingat keterbatasan sumber daya yang ada.²¹

Dari defenisi yang telah diuraikan di atas maka selanjutnya perlu dipahami akan sistem manajemen mutu, diantaranya sebagai berikut:

(1) Konsep Penjamin Mutu Konsep (*quality assurance*).

Penjamin mutu difokuskan untuk memastikan proses dan kualitas hasil melalui pelaksanaan audit, pelatih, analisis kinerja, dan pentunjuk operasi untuk peningkatan mutu. Dalam proinsifnya kualtias suatu pendidikan atau pembelajaran dilingkungan sekolah berhubungan dengan tujuan pendidikan yang ingin diraih dan ketetapan oleh satuan pendidikan terhadap kompetensi lulusan di dalam perencanaan kegiatan atau kesamaan maksud dan tujuan serta menentukan ukuran standart kemampuan atau kompetensi.

Penjamin mutu punya hubungan yang sangat erat dengan seluruh aktivitas dalam berbagai macam bidang, dari suatu sistem untuk dapat memberikan kepastian apakah mutu layanan yang didapatkan itu konsisten dan sesuai dengan apa yang telah dicanangkan atau ditetapkan atu tidak. Secara umum mutu satuan pendidikan/sekolah merupakan proses penerapan dan pemenuhan standar mutu pengelolaan satuan pendidikan/sekolah secara konsisten danberkelanjutan sehingga seluruh pemakai lulusan (*stakeholders*) memperoleh kepuasan (*stakeholder satisfaction*). Berkenaan dengan konsep penjamin mutu diatas, maka satuan pendidikan (sekolah) harus mampu merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan mutu, baik untuk setiap satuan kegiatan pada setiap butir mutu maupun untuk seluruh kegiatan dalam kegiatan pendidikan yang diselenggarakannya.

²¹ M.Nasution, *Manajemen Mutu Terpadu*, cet. Ke-1, Bogor: Ghaila Indonesia, (2005), h. 30-31

(2) Tujuan Penjaminan Mutu

Tujuan Penjaminan Mutu Secara umum tujuan penjaminan mutu pendidikan adalah untuk merencanakan, mencapai, memelihara, dan meningkatkan mutu pendidikan secara berkelanjutan pada satuan pendidikan tertentu.²¹

(3) Pendekatan Perbaikan Mutu

Pendekatan Perbaikan Mutu Ada empat pendekatan dalam perbaikan mutu, yaitu sebagai berikut:

- (a) *Preliminary Control*, yaitu upaya atau strategi pencegahan untuk menjauhkan mutu yang tidak diinginkan dan menumbuhkan keaktifan yang maksimal dalam usaha untuk mencapai mutu yang semakin maju dan berkembang. pendekatan ini difokuskan pada input atau sumber penyebabnya. Dengan melakukan perbaikan input berarti melaksanakan kontrol yang akurat terhadap komponen transformasi, output, dan penilaian bagi pengguna lulusan.
- (b) *Concurrent Control*, diterapkan pada seluruh aktivitas yang telah dilakukan dan sekaligus memberikan gambaran atau ilustrasi pengendalian operasional. Fokus dari pendekatan ini, yaitu pada transformasi atau proses.
- (c) *Rework Control*, suatu langkah yang diterapkan apabila pendekatan pertama dan yang kedua mengalami kegagalan sehingga diperlukan rework terhadap effect dan output yang tidak memiliki keselarasan dengan tujuan yang diinginkan. Fokus dari pendekatan ini pada komponen output.
- (d) *Demagecontrol*. Merupakan langkah untuk mengupayakan memperkecil terhadap dampak negatif dari tidak ketercapaian maksud dan tujuan yang ingin dihasilkan.

²¹ *Ibid*, h. 50

Fokus dari pendekatan ini, yaitu pada komponen nilai bagi stakeholder.²²

(4) Prinsip Pengendalian Mutu Prinsip pengendalian mutu dalam rangka penjaminan mutu pendidikan padatingkat satuan pendidikan didasarkan pada prinsip-prinsip berikut:

- (a) *Quality First* yaitu semua pemikiran dan tindakan ketua / pemimpin di pelbagaiperingkat atau unit dalam unit pendidikan mesti mengutamakan atau mengutamakan kualiti Pemangku Kepentingan-dalam semua pemikiran dan tindakan ketua / pemimpin di pelbagai peringkat organisasi atau unit dalam unit pendidikan mesti ditujukan untuk kepuasan pihak berkepentingan.
- (b) *The Process in Our Stakeholders*, yaitu setiap orang yang melakukan tugas dalam penyelenggaraan proses pendidikan di sekolah harus menganggap pihak lain yang menggunakan hasil pelaksanaan tugasnya sebagai stakeholders yang harus dipuaskan.
- (c) *Speak with Data* yaitu setiap orang yang menyelenggarakan proses pendidikan disekolah dalam melakukan tindakan dan pengambilan keputusan dikan di sekolah dalam melakukan tindakan dan pengambilan keputusan harus didasarkan pada hasil analisis data yang akurat dan relevan.
- (d) *Upstream Management* yaitu seluruh pengambilan keputusan dalam menyelenggarakan proses pendidikan di sekolah dilakukan secara partisipatif.²³

d. Proses dan perkembangan jaminan mutu

Proses pengendalian mutu dalam rangka penjaminan mutu pendidikan di sekolah mengarah pada pengendalian mutu berbasis *Plan do check action* (PDCA). Langkah ini sejalan dengan tipe TQM sebagai pola pengontrolan

²² Rusman, Manajemen Kurikulum, Jakarta: Rajawali Pers, (2011), h. 560

²³ *Ibid*, h. 561

terhadap mutu yang senantiasa dipakai pada lembaga pendidikan/sekolah. Proses pengendalian mutu berbasis *Plan do check action* (PDCA) ini akan memperoleh hasil perbaikan yang berkesinambungan atas mutu pendidikan.

Apabila hasil evaluasi ternyata telah mencapai standar mutu yang ditetapkan sebagaimana dirumuskan dalam bentuk perencanaan pembelajaran (RPP), maka proses perencanaan (Plan) berikutnya untuk standar mutu ditingkatkan sehingga terjadi perbaikan mutu berkelanjutan. Namun, apabila hasil evaluasi ternyata standar yang telah ditetapkan sebagaimana dirumuskan dalam RPP belum atau tidak tercapai, maka harus dilakukan tindakan atau action agar standar/sasaram mutu dapat tercapai.²⁴

Adapun langkah-langkah dalam menumbuh kembangkan keunggulan menurut apa yang dituturkan oleh Ariani yakni:

- 1) Inspeksi (*inspection*). *The modern concept of quality began in the 1920s. The main quality group is the inspection department. During the activity, the inspectors evaluate the course of the activity based on the specifications and standards that have been set.* Konsep kualitas modern dimulai pada tahun 1920-an. Kelompok kualitas utama adalah departemen inspeksi. Selama kegiatan, pengawas mengevaluasi jalannya kegiatan berdasarkan spesifikasi dan standar yang telah ditetapkan.
- 2) Pengendalian mutu (*quality control*). Berkembangnya kelompok inspeksi menjadi sub pengendalian mutu sekitar Pada tahun 1940-an. Selanjutnya pertanggungjawaban dipindahkan ke bagian quality control yang beridiri sendiri. Kemudian pengawas dan penguji mutu di modali pada keahlian statistik.
- 3) Penjamin mutu (*quality assurance*). Perubahan terus terjadi dengan adanya perkembangan Pengendalian mutu dan adapun perihal memberi kepastian dalam proses dan mutu hasil meliputi pnyelenggaraan pemeriksaan intensif pada kegiatan, pengkaderan, pengkajian kinerja pada petunjuk kegiatan peningkatan mutu ini difokuskan kepada sub penjamin keunggulan.

²⁴ *Ibid,*

- 4) Manajemen mutu (*quality management*). Disebabkan Penjamin mutu melaksanakan pekerjaannya hanya berlandaskan status yang tentunya usaha dilakukan hanya sebatas untuk memastikan pelaksanaan pengendalian mutu, yang menimbulkan sebab rendahnya dan minimnya memberikan pengaruh pada kemajauannya maka dari pada itu sangatlah diperlukan akan adanya kajian dan perencanaan pembedaan mencakup fungsi-fungsinya dalam rangka memberikan antisipasi adanya perlombaan atau aspek kualitas.
- 5) Manajemen kualitas terpadu (TQM). *In the development of quality management, it is not only the outcome function that affects stakeholder satisfaction with quality. In this case the responsibility for quality is not only borne by a certain part, but becomes a shared responsibility in the education unit/school.* Dan inilah strategi atau sistem yang mengalami perkembangan sejak tahun 1985 atau abad XIX yang disebut total quality management. Meskipun menurut fakta yang nyata bahwa semenjak tahun 1990 oleh Frederick Taylor yang dikenal dengan sebutan Father scientific management tentang konsep kualitas/mutu secara terpadu/menyeluruh (total quality) baru mulai mengalami pertumbuhan
- 6) Organisasi belajar (learning organization). Selanjutnya seiring dengan cepatnya perkembangan zaman hanya dalam kurun waktu 5 tahun maka tercipta pula Organisasi belajar dan mengalami perkembangan pada tahun 1990 pola inilah yang sekaligus merupakan tahap lanjutan dari filosofi total quality management. Organisasi belajar atau dengan istilah lain disebut Learning organization juga menggunakan filosofi peningkatan kualitas secara berkelanjutan dan memakai rujukan manajemen pengetahuan (knowledge management), maksudnya organisasi atau lembaga pendidikan yang berharap dan bermaksud memberikan sesuatu yang terbaik bagi anggota dan siswanya dituntut harus mempunyai kemampuan yang jitu dalam hal pengelolaan pengetahuan yang dimiliki. World-Class organization. Di era globalisasi yang semakin meningkat dimana teknologi dan komunikasi sudah

dikenal luas pada abad XX muncullah konsep Organisasi kelas dunia atau istilah asing disebut World class organization dimana saat itu seluruh individu masyarakat bisa menerobos masuk tanpa mengeluarkan biaya operasional yang berarti kemanapun yang ia inginkan. Maka sebab itu konsep e- learning, e-education learning atau pembelajaran online yang mendampingi akan pertumbuhan konsep filosofi ini.²⁵

e. Model dan komponen manajemen mutu

Dalam pandangan Juran Mutu mempunyai tiga model manajemen mutu yaitu sebagai berikut:

- 1) Perancangan kualiti (kualiti perancangan), meliputi: mengenali pelanggan, menentukan keperluan pelanggan, mengembangkan ciri produk yang sesuai dengan keperluan pelanggan, menetapkan objektif kualiti, menumbuhkembangkan tahapan yang tentunya bisa memperoleh hasil produksi / perkhidmatan yang mempunyai kecocokan dengan sifat dan ciri-ciri tertentu, dan memajukan atau meningkatkan kemampuan proses.
- 2) Kawalan kualiti terdiri daripada: memilih dasar kontrol, memiliki jenis pengukuran, menyusun ukuran, menyusun piawai kerja, mengukur prestasi sebenarnya, menafsirkan perbezaan antara piawaian dan data sebenarnya, dan mengambil tindakan terhadap perbezaan ini.
- 3) Peningkatan dan peningkatan kualiti, dapat terlaksana dari upaya: meningkatkan kebutuhan yang tinggi untuk melakukan renopasi, perubahan, memperkenalkan projek perbaikan utama, mengatur projek untuk melakukan pengecekan terhadap kesalahan, mencari faktor penyebab kekliruan, mengutamakan perbaikan, proses yang telah diperbaiki berada dalam kondisi operasi yang efektif, dan menyediakan kawalan untuk mengekalkan penambahbaikan atau penambahbaikan telah dicapai²⁶

²⁵ *Ibid*, h. 562

²⁶ *Ibid*, h. 563-565

Konsep manajemen mutu berasal dari 2 (dua) suku kata yakni manajemen' dan 'mutu'. Kata 'manajemen' berasal dari 'bahasa Inggris', yaitu management yang berasal dari kata *to manage*, sinonim *to hand* artinya mengurus, *to control* (memeriksa), *to guide* berarti memimpin. Selanjutnya defenisi manajemen berkembang secara lebih sempurna. Menurut Oey liang lee dalam Tri Setiadi, "manajemen merupakan seni dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengoordinasian, dan pengontrolan atas human and natural resources untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan lebih dahulu."²⁷

Kelihatannya ini pulalah yang menagakibatkan manajemen selalu diterjemahkan sebagai disiplin ilmu, kiat, dan profesi. Persoalan ini juga diutarakan oleh Nanang Fattah dalam bukunya "Landasan Manajemen Pendidikan":

Selanjutnya dikatakan oleh Luthergulick sebagai ilmu disebabkan manajemen dilihat merupakan salah satu sumber bidang pengetahuan yang secara sistematis yang membahas tentang cara untuk memberikan suatu pemahaman tentang kenapa dan tatacara orang melakukan kerjasama. Kemudian follet mengatakan kiat dikerena manajemen memperoleh tujuan dan sasaran menggunakan langkah-langkah dengan memberikan aturan terhadap orang lain dalam melaksanakan tugas. Selanjutnya dilihat sebagai salah satu profesi disebabkan karena manajemen didasari oleh kemampuan tertentu untuk mencapai suatu prestasi manajer dan para profesional dibimbing oleh suatu kode etik."²⁸

Dan adapun yang dikemukakan oleh Horold Kontz dan Cril O'Donnel bahwa yang dimaksud dengan manajemen adalah usaha menghasilkan sasaran dan tujuan tertentu melalui tindakan individu lain, yakni pemimpin atau manajer melakukan koordinasi pada seluruh

²⁷ Tri Setiadi, Manajemen Mutu Terpadu Pendidikan Al-Qur'an Di SD Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto, (Purwokerto: IAIN Purwokerto, 2015), Tesis, h. 27.

²⁸ Nanang Fattah, Landasan Manajemen Pendidikan, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013), Cet. 12, h. 1.

kegiatan dengan orang lain yang mencakup perancangan, pengelompokan, memposisikan, penggerakan, dan pengontrolan.

Selanjutnya seorang ahli atau fakar yang bernama Ralph Currier Davis, mengutarakan penjelasan terhadap makna *ce qui signifie que la gestion est également considérée comme une fonction du leader exécutif, que toutes les activités menées par une personne à travers le contrôle du leader afin d'atteindre les objectifs spécifiés*. Bahwa manajemen juga dipandang sebagai sebagai fungsi dari pemimpin eksekutif, bahwa seluruh kegiatan yang dilakukan oleh seseorang melalui pengendalian pemimpin dalam rangka mencapai tujuan yang ditentukan.³⁰

Dan juga terdapat dalam buku “al-Idaroh al-Ushul wal Ushushil Ilmiyah” dituliskan oleh Sayyid Mahmud al-Hawariy memberikan pengertian atau defenisi manajemen adalah satu aksi atau tindakan secara perorangan maupun sekelompok orang dalam rangka untuk mengetahui ke mana arah yang dituju dituju, Kesulitan apa saja yang harus dihindari, serta kekuatan apa yang harus dijalankan dan dipersiapkan, dan bagaimana menyetir kapal serta penumpangnya dengan seefisien mungkin dengan pemanfaatan waktu dalam proses pelaksanaannya dengan cara yang efektif dan aktual. Kemudian Oemar Hamalik memberikan pendapat bahwa manajemen adalah suatu tahapan sosial yang berhubungan dengan kompleksitas manusia dengan pertolongan insan serta sumber-sumber lainnya menggunakan metode yang efisien dan efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.³¹

Berangkat dari sumber dan defenisi diatas yang diutarakan para ahli maka penulis membuat suatu kesimpulan sesungguhnya bahwa manajemen merupakan tindakan suatu pengelolaan terhadap organisasi untuk sampai kepada sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dengan

³⁰ Nur Zazin, Gerakan Menata Mutu Pendidikan : Teori dan Aplikasi, (Yogyakarta : ArRuzz Media, 2011), h. 27-28.

³¹ Sulistyorini, Manajemen Pendidikan Islam : Konsep, Strategi, dan Aplikasi, (Yogyakarta : Teras, 2009), h. 11

mempertimbangkan dengan jelas akan prinsip-prinsip tertentu. Menurut kebiasaan yang terjadi lazimnya prinsip-prinsip tersebut akan menciptakan suatu pola atau sistem yang dipergunakan dalam memperoleh maksud dan tujuan tertentu. Dan adapun quality (mutu) menurut yang tercantum pada kamus bahasa Indonesia adalah tolak ukur yang menawarkan cara penilaian terhadap bagus atau tidaknya suatu benda; kadar; level atau Tingkatan.³¹

Adapun makna yang diberikan kepada atau mutu dalam perspektif manajemen telah dijadikan sebagai suatu prinsip. menyatakan dan harga diri sebagaimana yang dipaparkan oleh TomPeters dan NancyAustin. Sementara itu Edward Sallis memberikan pemahaman bahwa kualitas yang berhubungan dengan berbagai permasalahan yang berbeda, maksud sesuatu yang dapat membedakan antara yang bagus dan kebalikannya. Kemudian selanjutnya Sallis mengemukakan pendapat bahwa mutu adalah kesimpulan suatu konsekwensi yang bisa memberikan pertolongan pada suatu lembaga untuk mencanangkan transformasi dan mengatur schedule dalam mensikapi tuntutan-tuntutan dari pihak luar yang berlebihan.³²

Berbeda dengan pendapat diatas secara khusus Vincent Gaspersz membagi pengertian mutu menjadi dua hal. Pertama, mutu dalam definisi konvensional. *Dans cette définition conventionnelle, la qualité est définie comme une description des caractéristiques directes d'un produit, telles que les performances, la fiabilité, la facilité d'utilisation, l'esthétique, etc.*”Dalam definisi konvensional ini mutu diartikan sebagai gambaran karakteristik langsung dari suatu produk, seperti perfomansi (performance), keandalan (reliability), mudah dalam penggunaan (easy to use), estetika (esthetics), dan sebagainya”.

³¹ Oemar Hamalik, Manajemen Pengembangan Kurikulum, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2006), h. 28

³² Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, Kamus Besar Bahasa Indonesia, (Jakarta: Balai Pustaka, 1996), h. 677

Kedua, mutu dalam definisi strategik. Sementara pada definisi strategik, mutu diterjemahkan sebagai setiap sesuatu yang dapat mencukupi kebutuhan dan permintaan, serta rasa puas bagi konsumen (*répondre aux besoins des clients*).³³ Jika “kualitas” merupakan titik akhir dari sebuah tujuan, maka manajemen mutu merupakan sistem pendekatan dan proses sampai menuju kesana (titik terakhir).³⁴ Secara yang sangat sederhana Uhar Suharsaputra mengutarakan maksud dari manajemen mutu sebagai suatu kegiatan manajemen untuk melaksanakan pengelolaan atau pemeliharaan mutu”.³⁴ sementara menurut Gasperz dalam Romindo, *Kwaliteitsbehear kin wurde sein as in aktiviteit fan 'e algemiene behearfunksje dy't it kwaliteitsbelied, doelstellingen, ferantwurdlikheden en ymplementaasje bepaalt fia ark foar kwaliteitsbehear lykas kwaliteitsplanning, kwaliteitskontrôle, kwaliteitsfersekering, en kwaliteitsferbettering*. “

Manajemen kualitas dapat dikatakan sebagai aktifitas dari fungsi manajemen secara keseluruhan yang menentukan kebijakan kualitas, tujuan, tanggung jawab, serta pengimplementasiannya melalui alat-alat manajemen kualitas seperti perencanaan kualitas, pengendalian kualitas, penjaminan kualitas, dan peningkatan kualitas”.³⁵ Selanjutnya oleh Sudarwan Danim mengutarakan bahwa mutu adalah tingkat keistimewaan suatu hasil dari produksi atau hasil kerja, apakah itu berbentuk benda, barang maupun jasa.³⁶

Mujamil Qomar, pengertian mengemukakan pendapat bahwa mutu pendidikan adalah kekuatan lembaga pendidikan itu sendiri dalam mendayagunakan rujukan-rujukan pendidikan untuk memaksimalkan

³³ Edward Sallis, *Total Quality Management In Education Manajemen Mutu Pendidikan*, (Jogjakarta: IRCiSoD, 2012) Terjemah, h. 33.

³⁴ Vincent Gaspersz, *Total Quality Management*, (Jakarta : Gramedia Pustaka Utama, 2008), h. 4.

³⁴ Romindo M. Pasaribu, *Manajemen Mutu Teori dan Kasus*, (Medan: Universitas HKBP Nommensen, 2015), Cet. 1, h. 24.

³⁵ Uhar Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan Edisi Revisi*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2013), h. 252.

³⁶ *Ibid*

kecerdasan dalam pembelajaran secara penuh dan utuh. Adapun menurut Mujamil Qamar sebagaimana yang dikutipnya dari pendapat Mulyasa bahwa pengertian mutu meliputi pemasukan, proses dan output pendidikan.

It wurdt sein dat ûnderwiisinstellingen as skoallen fan hege kwaliteit binne as de ynputen, prosessen, en resultaten kinne foldwaan oan de easken frege troch brûkers fan edukative tsjinsten. As har prestaasjes de easken kinne ferheegje dy't stakeholders (brûkers) easkje, dan wurdt sein dat in ûnderwiisinstelling in betroubere ûnderwiisinstelling is. Lembaga pendidikan atau sekolah dikatakan bermutu jika input, proses, dan hasilnya dapat mencakupi persyaratan yang minta oleh pengguna jasa pendidikan. Apabila performance-nya dapat melebihi persyaratan yang dituntut oleh stake holders (user), maka suatu lembaga pendidikan tersebut dikatakan sebagai lembaga pendidikan yang handal.³⁷

Dari berbagai macam pendapat ahli diatas penulis memberikan pendapat bahwa manajemen mutu berhubungan dengan seluruh aspek tindakan manajemen guna melaksanakan tata kelola kualitas (mutu). Dan begitu juga terhadap pertumbuhan dewasa ini manajemen kualitas sudah banyak diimplentasikan dalam seluruh aspek dari suatu lembaga keorganisasian, sehingga pemeliharaan terhadap kualitas bersifat keseluruhan dan kesesuaian. Disebabkan itu jugala maka, TQM (*Total Quality Management*) telah ditetapkan menajadi pola atau sistem manajemen yang saling mempunyai keterkaitan dengan upaya untuk berupaya melakukan peningkatan kualitas dalam berbagai aspek, tahap, bagian dan bidang bidang dalam organisasi. Menurut Edward Sallis, “TQM adalah sebuah filosofi tentang perbaikan secara terus menerus, yang dapat memberikan seperangkat alat praktis kepada setiap institusi

³⁷ Sudarwan Danim, *Visi Baru Manajemen Sekolah: Dari Unit Birokrasi ke Lembaga Akademik*, (Jakarta : PT Bumi Akasara, 2006), h. 53.

pendidikan dalam memenuhi kebutuhan, keinginan, dan harapan pelanggannya, saat ini dan masa yang akan datang.³⁸

Diperoleh sebahagian pilar yang harus diteliti dengan seksama oleh lembaga keorganisasian dalam penerapan tata kelola mutu, sampai pada akhirnya memperoleh suatu situasi dan kondisi di mana hasil dari produksi atau jasa yangtelah ditawarkan oleh suatu lembaga dapat disimpulkan memiliki kualitas. Hal ini juga dipaparkan oleh Uhar Suhar saputra dalam bukunya yang terdapat dalam buku yang dikarang oleh Uhar suhas saputra beliau mengutarakan terdapat delapan pilar manajemen ada enam hal meraih mutu-mutu diantaranya yaitu:

- a) Fokus Pada konsumen. kelanggengan hidup organisasi sangat didominasi pelanggan, maka sebab itu organiasi harus mengetahui dengan baik akan apa yang dibutuhkan sekarang ini dan pada masa yang akan datang dari konsumen, dan senantiasa untuk terus dapat mengungguli keinginan konsumen.
- b) Leadershif. Seorang Leader meski menentukan keseragaman konsep dan tujuan serta arah organisasi. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan dalam mewujudkan dan memelihara kawasan internal supaya setiap individu dapat melibatkan dirinya secara maksimal dalam penggapaian target dan harapan wadahkeorganisasian.
- c) Perehaban berkelanjutan. Tahapan perbaikan dilaksanakan dengan cara berkesinambungan menggunakan langkah melakukan penemuan dini terhadap seluruh tahapan dalam rangka mengantisipasi terjadinyadistorsi.
- d) Pratisfasi Pegawai. Semua anggota harus mempunyai sumbangsih pemikiran dan kinerja dan memiliki rasa tanggung jawab terhadap kualitas produk dan kesenangan pelanggan, untuk itu sangat dibutuhkan suatu usaha dalam menciptakan petugas yang mempunyai kemampuan dan pengetahuan yang berhubungan dengan kinerjanya dan tanggung jawabnya secarabener.

³⁸ *Ibid.*

- e) Perancangan Progres. Proses merupakan kegiatan yang saling berkaitan. Pengendalian proses sama dengan pengontrolan mutu. Pemberdayagunaan akan diperoleh dengan melaksanakan pengendalian keseluruhan dasar dasar energi yang dipakai dalam proses.
- f) Pendekatan sistem. Pendekatan sistem merupakan penghimpunan dari penghampiran proses. Penghampiran yang diperbuat dengan teknis dilakukan dengan cara mempublikasikan, mengerti dan melaksanakan pengawasan proses-proses secara tepat, akurasi dan pemberdayaan.
- g) Peraihan keputusan harus berlandaskan dengan realita. Segala ketetapan dan keputusan, kebijakan lewat tindakan dan fungsi dalam manajemen mutu harus diperbuat berdasarkan realita dan Informasi. Selanjutnya dalil dan keterangan yang dipergunakan mestinya dapat dipertanggungjawabkan sampai akhirnya ketetapan ataupun keputusan yang menjadi ketentuan yang berlaku dapat diharapkan dapat memperoleh informasi yang akurasi yang tinggi.
- h) Tautan saling menguntungkan dengan pensuplay. Melakukan pemeliharaan secara berkesinambungan, agar distributor mengetahui perannya sebagai unsur integral dari sebuah prosedur bisnis yang menghasilkan keuntungan.³⁹

Sekolah merupakan salah satu lembaga pendidikan dapat dikelompokkan sebagai lembaga industri mulia (noble industry) karena melaksanakan tugas misi ganda, yakni profit sekaligus sosial kemasyarakatan. Misi profit yaitu untuk memperoleh faedah yang menguntungkan, ini dapat diraih ketika dayagunanya dan pengaruh pengelolaan dana bisa tercapai sehingga pemasukan (income) lebih besar dari pada biaya pekerjaan administrasi.

Adapun misi yang bersifat publik tentunya memiliki tujuan dan maksud agar dapat membagikan dan menginternalisasikan

³⁹ Uhar Suharsaputra, Administrasi., h. 257-258.

norma-norma moral. Kedua misi dari lembaga pendidikan tersebut dapat dicapai secara maksimal jika lembaga pendidikan memiliki modal "humancapital" dan "social-capital" yang mencukupi dan juga memiliki jenjang kesesuaian serta pendayagunaan yang tinggi dalam bekerja. Maka itulah yang merupakan faktor utama kenapa harus memanager sekolah dengan penrapan TQM dinilai sebagai satu-satunya alternatif pilihan yang tepat dan benar.

Dalam keberadaannya tujuan dan maksud dari implementasi TQM di sekolah ialah untuk mendapatkan sebuah budaya perbaikan berkesinambungan yang dikemukakan oleh semua komponen dan unsur pada suatu sekolah dalam hal memberikan kepuasan pelanggannya. Dalam hal ini seorang ahli yang bernama Edward Sallis mengatakan pendapat bahwa tujuan dari diterapkannya TQM di sekolah adalah untuk melakukan perubahan faksi-faksi yang mengoperasikan sekolah menjadi sebuah kelompok mitra yang ikhlas, tanpa pertikaian dan persaingan internal untuk mencapai sasaran dan tujuan yang sama, yaitu memberikan kebahagiaan kepada pelanggan.⁴⁰

Agama Islam merupakan agama yang mempunyai ghirah yang global dan konprehensif meliputi seluruh prespektif kehidupan insan manusia yang berfungsi memberikansolusi dan pedoman bagi mereka untuk meraijah kesenangan "dunia akhirat". Riwayat sudah menuliskan bahwa banyak sekali konsep-konsep yang bermunculan di alam ini yang keluar dari fakar-fakar muslim yang senantiasa bersungguh - sungguh berdasarkan landasan filosofis yang termaktub dalam sumber utama ajaran "Islam" yaitu: Kalam Allah dan Hadits pada zaman keemasan Islam.

Mengenai tatakelola mutu sistematis, seiring hal ini sama seperti apa yang dikatakan oleh Edward Sallis bahwa manajemen

⁴⁰ Jerome S. Arcaro, Pendidikan Berbasis Mutu : Prinsip-prinsip Perumusan dan Tata Langkah Penerapan, Terjemahan, Yosai Iriantara, (Yogyakarta : 2007), h. 10.

mutu terpadu adalah sebuah filosofi tentang perbaikan secara terus-menerus, yang dapat mewariskan seperangkat alat mankus kepada seluruh lembaga-lembaga pendidikan dalam mencukupi hal-hal yang dibutuhkan dan keinginan, serta harapan para konsumennya, apakah saat sekarang ini maupun pada masa yang akan datang.⁴¹

Elemen atau komponen mutu adalah sub bidang atau unsur-unsur nun mesti terwujud pada usaha melahirkan kualitas. Unsur-unsur tersebut adalah unsur penopang dan adapun yang menjadi suatu persyaratan yang harus dimiliki oleh anasir-anasir kualitas diantaranya adalah:

(1) Kepemimpinan

Seseorang yang menjadi pimpinan (manajer) tertinggi sudah barang tentu memiliki kecerdasan khusus dalam memberikan arahan dan bimbingan untuk mencurahkan segala kekuatan dalam menggunakan perangkat dan bahan yang jelas dan terang adalah merupakan usaha dalam meraih sasaran atau target secara terpadu ditambah dengan memberdayakan dokumen, dan mengetahui secara benar akan personel (dasar energi insani). Dalam implementasi Total Quality Management sebagai unsur utama pada proses manajemen, manajer adalah pimpinan harus mampu memainkan perannya menjadi pembimbing, pengajar dan pengarah atau pemimpin.

(2) Pengajaran dan basic training (diklat). Kreativitas atau keahlian dalam pengotakan, memproduksi, mentelaah dengan kajian serta menumbuhkembangkan barang dan jasa sebagaimana permintaan pasar merupakan tugas pokok bagi karyawan untuk

⁴¹ Edward Sallis, Total..., h. 73

dasar perwujudan dan keunggulan. Wawasan dan ketangkasan seorang pekerja menjadi dasar utama untuk menciptakan hal itu melalui sebuah penerapan wawasan dan kekuatannya. Semakin berkembangnya permintaan konsumen inilah pertumbuhan yang seharusnya direspon positif oleh pimpinan tertinggi dengan cara melakukan persiapan terhadap anggota yang memiliki spirit dan keahlian atau disebut dengan kemampuan dasar insani yang mempunyai hak dalam bidang-bidangnya. Dinamisasi desakan mewajibkan untuk meningkatkan pekerja secara keterbatasan pelaksanaan training menjadi cara alternatif untuk menentukan pada kecerdasan dan kreatifitas inti, sedangkan penerapan pengembangan proses leadership diperuntukkan pada keterampilan pendukung.⁴¹

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا ادْخُلُوا فِي السِّلْمِ كَآفَّةً
وَلَا تَتَّبِعُوا خُطُوَاتِ الشَّيْطَانِ ۚ إِنَّهُ لَكُمْ عَدُوٌّ
مُبِينٌ

Artinya: "Wahai orang-orang yang telah beriman kamu, masuklah kamu semuanya ke dalam Islam secara keseluruhan, dan janganlah kamu mengikuti langkah-langkah syaitan.:

Sesungguhnya syaitan itu benar-benar musuh yang paling nyata bagi kamu". Pada ayat tersebut terdapat dua kalimat yang menjadi sebuah konsep dan punya kaitan dengan manajemen mutu terpadu, pertama kata yang be lafadzkan “ “dan kata yang berlafidz “ “ Kata “*Silm*”, selama ini artikan dalam penafsiran yang sempit

⁴¹ Tim Administrasi Pendidikan UPI, Ridwan (editor), Manajemen Pendidikan, Cet, Ke-3, h. 302

“Islam” dalam konteks agama, Akan tetapi jika dipahami secara luas dapat ditafsirkan lagi meliputi “kesuksesan, kebahagiaan, ketentraman, kualitas” dan sebagainya mendekati kepada sebuah kebaikan tingkat tinggi.

Dan adapun kata yang berlafadzkan “*kaffah*”, tentunya begitu terang dan jelas memiliki arti mutlak dan lengkap. Dari pemahaman tersebut maka dapat diambil penafsiran yang lebih luas dari ayat tersebut “berbuatlah dan bertindaklah kamu untuk mencapai keselamatan dan kesuksesan secara sempurna.”

f. Esensi Manajemen dalam Pembelajaran

Rujukan tata kelola kualitas pendidikan adalah suatu acuan yang bermula dari *Total Quality Management (TQM)*. Dalam hal ini seorang yang dikenal dengan bapak mutu yang bernama Edward Deming mempunyai kemampuan khusus untuk membuat aplikasi standart pengendali mutu pada industri industri perlengkapan senjata perang kepunyaan penguasa departemen *USA*, yang pertama kali memperkenalkan Total Quality Management sekitar tahun 1920.

Deming adalah warga amerika yang memiliki latar belakang pendidikan di Universitas Yale dan mendapatkan gelar "Doctor of Filosofi" dalam bidang 'matematika' dan 'fisika'.. "*The American Society For Quality*" Manajemen mula-mula kali diterapkan dan diperkenalkan U.S Noval Air *System Commands* dengan maksud untuk melakukan dan menerjemahkan penghampiran manajemen model jepang untuk menata ulang negaranya yang mengalami kehancuran disebabkan efek dari peristiwa perang dunia kedua perang dunia ke-II mengundang Edward Deming untuk memberikan pelatihan atau training kepada para insinyur di jepang pada bagian manajemen dengan membangun perusahaan konsultan yang merupakan diantara kliennya adalah kontrol mutunya telah mampu mewujudkan hasil dan memulihkan serta mengangkat perekonomian negara Japan.

Bukan hanya Edward Deming akan tetapi ada juga salah satu figur manajemen dan juga mendapat gelar sebagai “fakar Mutu” yaitu joseph M.

Juran. Meskipun Joseph M. Juran merupakan ahli dalam bidang statistic sebagaimana deming meskipun Mr. juran berlatarbelakang disiplin ilmu hukum dan tehnik. Dalam pandangan dan perspektif Juran tentang mutu dia memberikan pendapat merefleksikan penghampiran secara rasional yang berdasarkan padakenyataan terhadap lembaga keorganisasian yang bergerak dibidang bisnis dan sangat memaksakan pada perlunya sebuah proses persiapan dan pengawasan produk unggul.

Pada mulanya Konsep Total Quality *Management* ini berkembang dari kontemplasi untuk melahirkan hasil produksi yang berkualitas hingga pada akhirnya mencakup seluruh aspek dalam wadah keorganisasian. *De groei en ûntwikkeling fan ynspanningen om kwaliteit te meitsjen kin wurde leard fan it konsept fan "ynspeksje", dan ûntwikkele yn "kwaliteitskontrôle en statistyske teory", dan ûntwikkele ta "kwaliteit yn Japan", wat late ta it konsept fan "totale kwaliteit" en yn ksi) waard fierdere ûntwikkeling "totaal kwaliteitsbehear". Ynspeksje (ynspeksje omfettet mjitten, testen en testen fan produkten, prosessen en tsjinsten by it meitsjen fan itselde produkt. Ynearsten wurde ynspeksjes útjûn om te bepalen oft in meiwurker en de resultaten fan syn wurk binne yn oerienstimming mei de spesifikaasjes ynsteld troch it fabryk / yndustry of net. “tumbuhkembangnya upaya menciptakan kualitas dapat dipelajari dari konsep “inspection”, selanjutnya mengalami perkembangan yang disebut dengan istilah “pengendalian terhadap mutu atau dengan istilah quality control dan statistical theory”, selanjutnya berkembang menjadi “quality in japan” yang mengantarkan pada konsep “total quality” dan dalam ksi) perkembangan selanjutnya menjadi “total quality manajemen”.*

Inspection (inspe mencakup pada penskalaan, pengetesan dan tes hasil produksi, tahapan dan penyajian pada penciptaan hasil produksi yang serupa. Awal perkembangan inspeksi diterbitkan untuk membuat sebuah ketentuan apakah seorang pegawai dan hasil pekerjaannya selaras dengan spesifikasi yang ditetapkan oleh pabrik/industri atau tidak”. Selanjutnya seorang ahli yang bernama Walter. A. Shewhart memperkenalkan *Quality*

control dan *statistical theory* pertama kalinya untuk mengetahui dan melakukan perbaikan persoalan yang mungkin saja ada selagi berjalannya tahapan pembuatan produk dan sekaligus mengantisipasi kemungkinan terjadinya produk gagal. Berdasarkan hal ini ada empat upaya secara statistik yang harus ditempuh sebagai salah satu upaya yaitu :

- 1) Memusatkan perhatian dan berkonsentrasi pada hasil produksi dalam penemuan dan pengendalian serta pengawasan persoalan terhadap mutu,
- 2) Mengikutsertakan percobaan terhadap pengetesan sejumlah contoh dan secara statistik menarik sebuah kesimpulan apakah ada ditemukan kemiripan untuk seluruh produk, mencakup peringkat-peringkat dalam memproses produksi,
- 3) memahami pentingnya akan training personalia bagian pembuat produk dan pengontrol mutu.⁴²

Dari ketiga aspek statistik ini maka tentunya dapat dipahami bahwa keberadaan manajemen mutu begitu penting dalam dunia pendidikan. Dan inilah yang dimaksud dengan manajemen mutu pendidikan.

Adapun yang dimaksud dengan Manajemen mutu pendidikan adalah segala usaha tata kelola terhadap pendidikan yang standart konsep pendidikannya telah disusun sesuai dengan dasar penilaian kualitas. Konsentrasi dan perhatian khusus terhadap Manajemen mutu pendidikan tentunya pada pencapaian output dan proses yang dilaksanakan pada satuan pendidikan dan menuju pada hasil input pendidikan. Komponennya adalah:

- a) Lahirnya mutu lulusan sebagai hasil pendidikan adalah adanya prestasi akedemisi maupun non akedemisi yang diwujudkan oleh setiap tamatan atau lulusan pada unit pendidikan. Prestasi (*student achievement*) dapat berbentuk hasil uji test kompetensi terhadap

⁴² Jerome S Arcaro, '*Pendidikan Berbasis Mutu*': *Prinsip-Prinsip Perumusan Dan Tata Langkah Penerapan*, cet, ke-2, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, (2005), h. 8

pengetahuan akademisi (misalnya hasil ujian Nasional). Selanjutnya prestasi yang didapatkan yang non akademis seperti prestasi yang dihasilkan dalam cabang olah raga, bidang kesenian atau kerajinan dan kreativitas khusus contohnya: pada bagian elektronik, komputer, beragam jenis teknik, dan jasa. Bahkan keberhasilan dalam copartnership karakter seperti keadaan keakraban, kedisiplinan, saling menghargai, menciptakan lingkungan yang bersih, dan lain sebagainya.

- b) Mutu isi dan proses, isi adalah konsentrasi yang berpusat terhadap kompendium dan tahapan dan adalah merupakan proses pembelajaran yang bertumpu pada murid dan konten. Walaupun muncul berbagai macam perihal yang bersifat masukan dan sitem tetapi mesti tetap bermuara kepada kesuksesan dan keunggulan serta keutamaan hasil yang ingin dicapai (*ouput*). Dengan kesimpulan bahwa sekolah dalam schoolbased quality improvement bukan hanya pada proses, melainkan memiliki rasa tanggung jawab yang optimal yang sampai batasnya ialah pencapaian pada sesuatu yang dihasilkan.
- c) Mutu pendidikan dan tenaga kependidikan, Jumlah rasio dalam hitungan guru dengan murid haruslah seimbang dan sesuai, dan para guru mempunyai pengelompokan khusus dengan istilah sekarang disebut sebagai sertifikasi guru. dinyatakan dengan sertifikasi guru. Dalam hal ini seorang pendidik juga memiliki garansi pertumbuhan karier.
- d) Mutu sarana dan prasarana, yaitu disiapkannya sejumlah perangkat atau media yang menjadi sarana dan prasarana memadai dan mutakhir yang senantiasa dapat digunakan untuk media pembelajaran.
- e) Mutu pengelolaan, terdapat pada tata kelola terhadap sumber daya pendidikan yang terlaksana secara mankus dan bermanfaat yang

tentunya ditujukan secara sehat dalam proses pembentuka karakter dan kemampuan murid.

- f) Mutu pembiayaan, yang tak kalah penting untuk menopang aktivitas penegembangan mutu dalam dunia pendidikan adalah cost, kerna seluruh kegiatan memerlukan biaya operasional, maka sebab itu segala pembiayaan yang akan dipakai haruslah dibuat anggarannya sedetail mungkin tanpa mengabaikan dan tetap mempertimbangkan prinsip mempertimbangkan prinsip efesiensi dan prinsipakuntabilitas.
- g) Mutu penilaian, Selanjutnya serupa yang harus menjadi pusat perhatian adalah melakukan evaluasi secara continiue dalam memeberikan penilaian dan kajian secara ilmiah dan rasional terhadap sistem dan program di lingkungan sekolah yang tentunya untuk dapat dijadikan acuan dalam menghasilkan kebijakan dalam kemajuan mutu pengetahuan. Kajian penilaian yang dilaksanakan pada perolehan pembelajaran baik yang mempunyai tolak ukur (*bechmarking*) maupun pada aktivitas yang bukan bersifat akademisi tetap harus dilaksanakan untuk dijadikan sebagai upaya intropeksi yang dapat dimaafkan untuk pembetulan sasaran kualitas dan tahapan pembelajaran pada masa yang akan datang.⁴³

Fattah memokuskan pada tiga faktor untuk meningkatkan mutu pendidikan yaitu:

- (1) Kelengkapan referensi-referensi pendidikan dalam arti keunggulan tenaga kependidikan, biaya, saranadanprasarana belajar,
- (2) Mutu proses belajar yang mendorong siswa belajar efektif,
- (3) Mutu lulusan dalam bentuk kecerdasan, karakter, ketangkasan, dan nilai- nilai.

Greenberg menyatakan sebagai pemimpin kepala sekolah atau kepala madrasahmemiliki tanggung jawab besar untuk menjalankan institusinya danmengarahkan semua aspek untuk meningkatkan

⁴³ Engkoswara, *Administrasi Pendidikan*, Bandung: alfabeta, (2010), h. 313

kualitas yang lebih baik. Pelaksanaan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia tentu tidaklah semudah membalikkan telapak tangan. Di zaman era globalisasi seperti sekarang ini, peningkatan mutu dalam dunia pendidikan menjadi paradigma pemikiran yang tiada henti.

Banyak ilmuwan yang mengatakan bahwa pendidikan kita berada dipersimpangan jalan, namun akan menjadi suatu keniscayaan apabila mindset para pemimpin terbuka untuk mewujudkan peningkatan mutu sehingga dapat kembali diperoleh arah tujuan pendidikan yang sebenarnya dinegara Indonesiaini. Ketika para pemimpin pendidikan dituntut untuk mewujudkan pendidikan yang bermutu tentu dalam perjalanannya banyak dipengaruhi oleh berbagai macam faktor baik eksternal maupun internal.

Faktor eksternal terdiri dari: politik, ekonomi, sosial budaya, sejarah dan ideologi. Dan faktor yang tak kalah pentingnya yaitu faktor internal, berupa: wawasan, keterampilan, dan sikap positif (norma atau keyakinan) yang dimiliki pemimpin 'Tilaar,1999'. Seperti yang sudah diuraikan sebelumnya bahwa dalam menerapkan perubahan ini tidaklah mudah, kultur atau budaya kerja di Indonesia yang sudah menjadi kebiasaan yang statis rupanya agak sulit untuk menerima perubahan yang mendasar, Posisi kepemimpinan yang sudah mapan cenderung menolak variasi.

Kendala yang dihadapi bangsa ini dalam lingkungan pendidikan tidaklah mudah, dengan peralatan yang minim, SDM yang kurang mendukung, manajemen yang lemah membuat pemimpin disekolah/madrasah agak sulit untuk melakukan perubahan secara konsisten dan terus-menerus. Ini tentu memerlukan

waktu dan kesabaran sehingga dapat mencapai kondisi yang diharapkan.⁴⁴

2. Kompetensi Pendidik

a. Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan atau kecakapan yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas di bidang tertentu, sesuai dengan jabatan yang disandangnya. Pendapat lain mengatakan arti kompetensi adalah suatu keterampilan, pengetahuan, sikap dasar, dan nilai yang terdapat dalam diri seseorang yang tercermin dari kemampuan berpikir dan bertindak secara konsisten. Dengan kata lain, kompetensi tidak hanya tentang pengetahuan atau kemampuan seseorang, namun kemauan melakukan apa yang diketahui sehingga menghasilkan manfaat.

Menurut Jack Gordon (1998), ada 6 aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi, yaitu; Pengetahuan (*knowledge*), Pemahaman (*understanding*), Kemampuan (*skill*), Nilai (*value*), Sikap (*attitude*), Minat (*interest*) Secara etimologis kata “kompetensi” diadaptasi dari bahasa Inggris, yaitu “*competence*” atau “*competency*” yang artinya kecakapan, kemampuan, dan wewenang. Sehingga pengertian kompetensi adalah gabungan antara pengetahuan, keterampilan dan atribut kepribadian seseorang sehingga meningkatkan kinerjanya dan memberikan kontribusi bagi keberhasilan organisasinya. Agar lebih memahami apa arti kompetensi, maka kita dapat merujuk pada pendapat para ahli berikut ini:

1) Stephen Robbin

Menurut Stephen Robbin (2007:38), pengertian kompetensi adalah suatu kemampuan (*ability*) atau kapasitas seseorang untuk melakukan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan tersebut ditentukan oleh faktor intelektual dan fisik.

2) Van Looy, Van Dierdonck, dan Gemmel

⁴⁴ Helmawati, ‘*Meningkatkan Kinerja Kepala Sekolah/Madrasah Melalui Managerial Skills*’, Jakarta: Rineka cipta, (‘2014’), h. 203-204

Menurut Van Looy, Van Dierdonck, dan Gemmel (1998:212), arti kompetensi adalah suatu karakteristik manusia yang berhubungan dengan efektivitas performa, yang dapat dilihat dari perilaku, cara berpikir, dan gaya bertindak.

3) Sedarmayanti

Menurut Sedarmayanti, pengertian kompetensi adalah suatu karakteristik yang mendasari seseorang dan berhubungan dengan efektivitas kinerja individu dalam melakukan pekerjaannya.

4) A.A. Anwar Prabu Mangkunegara

Menurut Mangkunegara, pengertian kompetensi adalah suatu faktor mendasar yang ada pada seseorang yang memiliki kemampuan lebih dan membuatnya berbeda dengan orang lain dengan kemampuan rata-rata.

5) UU No. 13 Tahun 2003

Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Ada beberapa pendapat ahli yang menjelaskan mengenai jenis-jenis kompetensi. Berikut ini adalah beberapa jenis kompetensi menurut para ahli.

Kompetensi dalam bahasa Indonesia merupakan serapan dari bahasa Inggris, *competence* yang berarti kecakapan dan kemampuan. Kompetensi adalah kumpulan pengetahuan, perilaku, dan ketrampilan yang harus dimiliki guru untuk mencapai tujuan pembelajaran dan pendidikan. Kompetensi di peroleh melalui pendidikan, pelatihan, dan belajar mandiri dengan memanfaatkan sumber belajar.

Kompetensi tidak hanya terkait dengan kesuksesan seseorang dalam menjalankan tugasnya, tetapi apakah ia juga berhasil bekerja sama dalam sebuah tim, sehingga tujuan lembaganya tercapai sesuai harapan. Kompetensi adalah kemampuan untuk mencapai tujuan organisasi, tujuan lembaga hanya mungkin tercapai ketika individu dalam lembaga itu bekerja sebagai tim sesuai standar yang diterapkan.

Dari penjelasan mengenai kompetensi, dapat diartikan kompetensi pendidik merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial, dan spiritual yang secara *kaffah* membentuk kompetensi standar profesi guru, yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalisme.

b. Macam-Macam Kompetensi Pendidik

Seperti yang sudah dijelaskan di atas, guru harus memiliki kompetensi yang akan menunjang tugas profesionalnya. Berdasarkan UU, ada 4 kompetensi yang wajib dimiliki seorang guru, yaitu:

1) Kompetensi pedagogik

Kompetensi Pedagogik Guru adalah kemampuan atau keterampilan guru yang bisa mengelola suatu proses pembelajaran atau interaksi belajar mengajar dengan peserta didik. Setidaknya ada 7 aspek dalam kompetensi Pedagogik yang harus dikuasai, yaitu:

- a) Karakteristik para peserta didik. Dari informasi mengenai karakteristik peserta didik, guru harus bisa menyesuaikan diri untuk membantu pembelajaran pada tiap-tiap peserta didik. Karakteristik yang perlu dilihat meliputi aspek intelektual, emosional, sosial, moral, fisik, dll.
- b) Teori belajar dan prinsip pembelajaran yang mendidik. Guru harus bisa menerangkan teori pelajaran secara jelas pada peserta didik. Menggunakan pendekatan tertentu dengan menerapkan strategi, teknik atau metode yang kreatif.
- c) Pengembangan kurikulum. Guru harus bisa menyusun silabus dan Rencana Perangkat Pembelajaran sesuai dengan ketentuan dan kebutuhan. Mengembangkan kurikulum mengacu pada relevansi, efisiensi, efektivitas, kontinuitas, integritas, dan fleksibilitas.
- d) Pembelajaran yang mendidik. Guru tidak sekedar menyampaikan materi pelajaran, namun juga melakukan pendampingan. Materi pelajaran dan sumber materi harus bisa dioptimalkan untuk mencapai tujuan tersebut.

- e) Pengembangan potensi para peserta didik. Setiap peserta didik memiliki potensi yang berbeda-beda. Guru harus mampu menganalisis hal tersebut dan menerapkan metode pembelajaran yang sesuai, supaya setiap peserta didik bisa mengaktualisasikan potensinya.
- f) Cara berkomunikasi. Sebagai guru harus bisa berkomunikasi dengan efektif saat menyampaikan pengajaran. Guru juga harus berkomunikasi dengan santun dan penuh empati pada peserta didik.
- g) Penilaian dan evaluasi belajar. Penilaiannya meliputi hasil dan proses belajar. Dilakukan secara berkesinambungan. Evaluasi terhadap efektivitas pembelajaran juga harus bisa dilakukan.
- h) Kompetensi Pedagogik bisa diperoleh melalui proses belajar masing-masing guru secara terus menerus dan tersistematis, baik sebelum menjadi guru maupun setelah menjadi guru.

2) Kompetensi kepribadian

Kompetensi Kepribadian berkaitan dengan karakter personal. Ada indikator yang mencerminkan kepribadian positif seorang guru yaitu: supel, sabar, disiplin, jujur, rendah hati, berwibawa, santun, empati, ikhlas, berakhlak mulia, bertindak sesuai norma sosial & hukum, dan lain-lain. Kepribadian positif wajib dimiliki seorang guru karena para guru harus bisa jadi teladan bagi para siswanya. Selain itu, guru juga harus mampu mendidik para siswanya supaya memiliki attitude yang baik.

3) Kompetensi profesional

Kompetensi Profesional Guru adalah kemampuan atau keterampilan yang wajib dimiliki supaya tugas-tugas keguruan bisa diselesaikan dengan baik. Keterampilannya berkaitan dengan hal-hal yang cukup teknis, dan akan berkaitan langsung dengan kinerja guru. Adapun indikator Kompetensi Profesional Guru diantaranya adalah:

- a) Menguasai materi pelajaran yang diampu, berikut struktur, konsep, dan pola pikir keilmuannya.

- b) Menguasai Standar Kompetensi (SK) pelajaran, Kompetensi Dasar (KD) pelajaran, dan tujuan pembelajaran dari suatu pelajaran yang diampu.
- c) Mampu mengembangkan materi pelajaran dengan kreatif sehingga bisa memberi pengetahuan dengan lebih luas dan mendalam bagi peserta didik.
- d) Mampu bertindak reflektif demi mengembangkan keprofesionalan secara kontinu.
- e) Mampu memanfaatkan Teknologi Informasi dan Komunikasi dalam proses pembelajaran dan juga pengembangan diri.

Dengan menguasai kemampuan dan keahlian khusus seperti yang sudah dijelaskan di atas, diharapkan fungsi dan tugas guru bisa dilaksanakan dengan baik. Dengan demikian, guru mampu membimbing seluruh peserta didiknya untuk mencapai standar kompetensi yang sudah ditentukan dalam Standar Nasional Pendidikan.

4) Kompetensi sosial

Kompetensi Sosial berkaitan dengan keterampilan komunikasi, bersikap dan berinteraksi secara umum, baik itu dengan peserta didik, sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua siswa, hingga masyarakat secara luas. Indikator dari Kompetensi Sosial Guru diantaranya:

- a) Mampu bersikap inklusif, objektif, dan tidak melakukan diskriminasi terkait latar belakang seseorang, baik itu berkaitan dengan kondisi fisik, status sosial, jenis kelamin, ras, latar belakang keluarga, dll.
- b) Mampu berkomunikasi dengan efektif, menggunakan bahasa yang santun dan empatik.
- c) Mampu berkomunikasi baik secara lisan maupun tulisan.
- d) Mampu beradaptasi dan menjalankan tugas sebagai guru di berbagai lingkungan dengan bermacam-macam ciri sosial budaya masing-masing.

e) Sebagai tolok ukur kompetensi dari tiap-tiap guru, maka negara melalui Kemendikbud menyelenggarakan Uji Kompetensi Guru. Kegiatan tersebut menguji Kompetensi Pedagogik dan Profesional atau Subject Matter.

c. Pengembangan Kompetensi Pendidik.

Para fakar dan ahli pendidikan maupun para administrator pendidikan dalam berbagai tingkatan dan wewenang senantiasa memberikan perhatian khusus dan memberikan penilaian terhadap pengembangan kemampuan pendidik pada institusi atau lembaga pendidikan, kerna itu merupakan tanggung jawab bersama dalam sektor pendidikan. Perhatian itu wajar diberikan mengingat pentingnya peranan lembaga pendidikan guru, baik pre-service maupun in-service, dalam rangka mempersiapkan dan menyediakan calon-calon guru dalam berbagai jenjang persekolahan, sejauh dari taman kanak-kanak sampai dengan pendidikan tingkat menengah dewasa ini, pemerintah juga telah merintis suatu struktur lembaga pendidikan guru yang bertugas mempersiapkan calon guru untuk perguruan tinggi (yang disebut program Strata3).⁴⁶

Kondisi tersebut diperparah dengan kurang optimalnya motivasi mengajar sebagian guru. Hal itu dikarenakan kesejahteraan yang masih rendah. Bila selama ini banyak pendapat menyatakan profesionalisme guru di Indonesia langsung dari kesejahteraan guru. Namun juga perlu menjadi bahan pertimbangan bagi pihak sekolah bahwa rendahnya kecerdasan bagi tenaga pendidik dan minimnya tingkat profesionalisme dan kolaborasi keduanya itu akan memberikan pengaruh yang cukup besar akan melahirkan lulusan atau alumni-alumni yang kurang cerdas dan kreatif.

Realitas tersebut terjadi dalam dunia pendidikan di Indonesia selama bertahun-tahun. Oleh karena itu, walaupun kurikulum sekuat apapun dan diubah berganti-ganti tidak banyak merubah keadaan, jika kualitas guru tidak diperhatikan. Melihat begitu pentingnya peran guru dalam proses

⁴⁶ Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan kompetensi*, Jakarta: PT Bumi Aksara, (2009), h. 49-50

pendidikan dan sekaligus sebagai pihak yang bertanggung jawab dalam pelaksanaan proses pendidikan (kegiatan belajar mengajar KBM) disekolah/madrasah, dituntut untuk memiliki sikap yang positif terhadap jabatannya. Guru merupakan suatu jabatan yang memerlukan keahlian, tanggung jawab dan jiwa rela memberikan layanan sosial diatas kepentingan pribadi, maka jabatan guru merupakan jabatan profesional.

Maka sebab itu, sasaran desain pendidikan akan mudah diraih oleh guru yang mempunyai sikap keahlian yang positif. Sehubungan dengan eksistensi mereka dilembaga pendidikan proses belajar mengajar. Keberhasilan guru dalam melaksanakan mengajar/mendidik dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain: fasilitas, biaya, minat, sikap serta kemampuan guru itu sendiri. Sekolah merupakan institusi resmi atau juga sering disebut sebagai lembaga pendidikan formal yang tumbuh dan berkembang secara utuh dan dinamis yang didalamnya tidak terlepas dari peran serta masyarakat maka sudah barang tentu sejumlah pemangku kebijakan dalam sekolah memiliki kewajiban untuk memberikan pelayanan ekstra kepada seluruh masyarakat untuk memberikan edukasi, pengajaran dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa.

Sebagaimana dirumuskan dalam kesepakatan para pelaksana pendidikan bahwa proses pendidikan bisa berjalan karena adanya pembangunan dan pembinaan dari beberapaelemen dasar seperti: guru, murid, kurikulum, bangunan, fisik, media pembelajaran dan sebagainya. Meski demikian darikeseluruhan yang dianggap mendasar itu, faktor elemen insani yang terkait langsung dalam penyelenggaraan pendidikan merupakan faktor yang sangat menentukan. Suatu lembaga pendidikan yang diselenggarakan secara profesional pastinya manusia yang memiliki sumber daya yang memadai.

Dasar energi tersebut berupa pimpinan sekolah, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Dalam menetapkan garis haluan serta kebijaksanaan sekolah tentunya fungsi pimpinan sekolah merupakan sesuatu yang terpenting. Sukses atau tidaknya sekolah dalam meraih maksud

dantujuannya terletak pada visi kepala sekolah, Sebab tali kendali dalam pengelolaan sekolah berada pada tanggungjawab dan kekuasaannya. Kepala sekolah merupakan the leader di sekolahnya. Tatakelola dan kepemimpinan hakikatnya mempunyai pembahasan yang berbeda.

Namun demikian keduanya tidak dapat dipisahkan kerna anatar yang satu lembaga dengan pimpinannya memiliki hubungan yang sangat erat. Mengawasi terkait dengan mengatur dan mengkoordinir kegiatan orang, sedangkan “manage” berkaitan dengan tindakan mengatur orang. Mengatur dapat ditafsirkan dalam pandangan yang universal, misalnya memposisikan, memberikan fungsi dan tugas, memberikan vak , menggambarkan solusi dari berbagai macam permasalahan, mempermudah dan melakukan perubahan pada tugas yang telah diberikan.

Dalam hal pengelolaan pendidikan bukanlah persoalan yang mudah untuk dilaksanakan sebab melakukan penataan terhadap pendidikan sangat rumit. Di sekolah, sangat dibutuhkan lahirnya manajemen yang ampuh agar pekerjaan dapat terlaksana sebagaimana yang diharapkan. Memperhatikan begitu beratnya proses penataan pendidikan di sekolah, maka kepala sekolah sebagai pemimpin mestilah cerdas mengetahui seni memimpin. Pada perspektif lain kepala sekolah mesti mampu menjadi manajer-leader di sekolah yang mengetahui serta memparaktekkan manajemen kepemimpinan. Salah satu faktor yang sangat menentukan keberhasilan pendidikan adalah sikap positif terhadap profesinya (sikap profesional) sebagai guru. Sikap profesional tersebut merupakan kunci pokok keberhasilan guru dalam melakukan tugas pendidik.

Disamping itu, dengan penguasaan materi maupun praktek yang dimiliki oleh guru, maka proses pendidikan akan lebih berhasil. Sikap profesional tidak ada akan tercapai tanpa didukung oleh beberapa faktor yang mempengaruhinya, salah satunya adalah lingkungan (baik lingkungan tempat tinggal maupun sekitar lingkungan sekolah). Hal-hal lain yang memberikan dukungan untuk terciptanya sikap profesional adalah keberadaan pegawai (negeri maupun swasta), periode kerja sebagai tenaga

pendidik, latar belakang pendidikan serta jenis kelamin. Berdasarkan uraian di atas, maka perlu dikaji lebih lanjut bagaimana sebenarnya sikap para guru Madrasah Tsanawiyah (MTs) terhadap profesinya (sikap profesional) dilihat dari berbagai prospek. Dengan demikian masalah di atas memerlukan suatu kajian yang mendalam yang akan mendekati kepada pemecahan masalah yang lebih obyektif.⁴⁷

B. PENELITIAN YANG RELEVAN

1. Penelitian Sandi Wahyu Aji Utomo

Sebagaimana yang dipetik dari Tesis Sandi Aji Wahyu Utomo (2015).⁴⁸ Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru di SMA Muhammadiyah 7 Yogyakarta, yaitu:

- a. Melibatkan para tenaga pendidik mengikuti training/penataran. Sandi Aji Wahyu Utomo, *Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Di Sma Muhammad 7 Yogyakarta*, (UIN Sunan kalijaga:
- b. Menerapkan bentuk atau sistem pembelajaran yang dapat menarik perhatian, baik jenis metode maupun macam-macam rujukan belajar.
- c. Membina mental para guru hal-hal yang berkaitan dengan etos kerja, komitmen, dan tanggung jawab tugas pendidikan.
- d. Menertibkan alokasi waktu proses pembelajaran secara efektif dan efisien di sekolah.
- e. Melakukan penilaian kinerja guru secara berkala.
- f. Menyerahkan hadiah kepada para pendidik. Kesuksesan yang diraih manajemen kepala sekolah dalam mengembangkan kemampuan guru, yaitu bahwa para pendidik telah melaksanakan kelima standar kompetensi dasar

⁴⁷ Sumarsin Anwar, *'Kompetensi Guru Madrasah'*, Jakarta: Departemen Agama RI Balai Penelitian Dan Pengembangan Agama, ('2007'), h. 107-108

⁴⁸ Sandi Aji Wahyu Utomo, *Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Di Sma Muhammad 7 Yogyakarta*, (UIN Sunan kalijaga: Abstrak Tesis: 2015), hal. AA&url=http%3A%2F%2Fdigilib.uinsuka.ac.id%2F18851%2F2%2F1320412190_bab

yang diatur oleh pemerintah dengan sebaik-baiknya. Adapun faktor yang dapat menghambat manajemen kepala sekolah dalam menumbuhkan kompetensi guru, yaitu:

- 1) Anggaran biaya penyelenggaraan,
- 2) Keunggulan prestasi peserta didik, Keaktifan wali/orangtua. Maupun hal-hal pendukungnya meliputi:
 - a) Peraturan yang transparan dari pemerintah dan pengurus yayasan/majelis,
 - b) Kuantitas warga sekolah memadai, terbinanya hubungan kerjasama dengan berbagai instansi pendidikan

2. Penelitian yang dilakukan Erra Yusmina, Murniati AR, dan Niswanto

Penelitian yang dilakukan Erra Yusmina, Murniati AR, dan Niswanto (2014).⁴⁹ Dari Hasil penelitian menunjukkan bahwa:

- a. SMK Negeri 1 Banda Aceh dalam penyusunan program berpedoman pada prinsip-prinsip dasar manajemen mutu terpadu,
- b. penerapan manajemen mutu terpadu yang diselenggarakan kepala sekolah dengan mengikut sertakan seluruh pendukung sekolah, Faedah penerapan manajemen mutu terpadu terciptanya perkembangan kinerja guru sehingga dapat memberikan pengaruh terhadap prestasi siswa dan meningkatnya kinerja sekolah,
- c. Faktor yang memperngaruhi, pertama faktor pendukung: keunggulan Sumber Daya Manusia (SDM) pendidik dan kepala sekolah yang cukup bagus, sarana prasarana yang mencukupi, taraf amanah dan keinginan publik yang begitu tinggi, wali/orangtua murid dan komite sekolah, sedangkan hal yang dapat menjadi hambatan diantaranya adalah: Kurangnya kemaksimalan sumber daya manusia (SDM) serta kebiasaan kerja pendidik dan pegawai belum sejalan dengan manajemen mutu terpadu.

⁴⁹ Jurnal Erra Yusmina, Dkk, *Implementasi Manajemen Mutu Terpadu Dalam Peningkatan Kinerja Sekolah Pada Smk 1 Banda aceh*,(Universitas Syiah Kuala Banda Aceh: Abstrak Skripsi, 2014), h. <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=11&cad=rja&uact=8&ved>

Dari kedua penelitian di atas ada perbedaan dengan penelitian yang dilaksanakan oleh peneliti, maka peneliti berkesimpulan penelitian ini layak dilanjutkan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Pelaksanaan akan penelitian ini dengan cara penggunaan pendekatan kualitatif yang pada prinsip mendasar bertujuan dalam menguraikan manajemen mutu serta memajukan kemampuan yang bagus sekaligus memajukan kecerdasan guru di Madrasah Tsanawiyah Alwashliyah gading Kota Tanjungbalai. Pengamatan memakai cara deskriptif kualitatif. Sebagaimana dalam penghimpunan dokumen atau data maka yang sepadan dengan ini digunakan instrument untuk peneliti sendiri.

Peneliti sebagai instrument bertugas untuk mewawancarai dan mengamati disekolah tersebut. Peneliti wawancara kepala sekolah, staf, dan guru di Madrasah Tsanawiyah Alwashliyah gading Kota Tanjungbalai yang mempunyai keterkaitan dengan Implementasi Manajemen Mutu dan meningkatkan kompetensi guru . dan penelitian berusaha untuk menunjukkan keadaan, kejadian, tempat di kelompok individu yang lain dan dalam mengolah datanya tidak menggunakan cara statistik dan alat untuk membuat perhitungan.¹

Penelitian kualitatif perlu ketajaman dalam menganalisis data yang akan diteliti dan diobservasi dan menggunakan kriteria yang secara sistematis dan kolasi. dengan peneliti ini dapat menjadi titik tumpuan untuk menunjang kesuksesan dengan berhasil menelaah dan meneliti. menggunakan penelitian kualitatif dapat menemukan fenomenal yang baru di zaman yang canggih. Sebagaimana yang diutarakan oleh Faisal penelitian kualitatif adalah suatu analisis terhadap suatu data yang bergerak secara induktif yaitu data/fakta dikategorikan mengarah kepada jenjang generalisasi yang mestinya mengalami peningkatan, melakukan koalisi dan menumbuhkembangkan filosofi jika memang dibutuhkan. Selanjutnya setelah berbagi dokumen didapatkan dari tempat pemantauan dan kajian yang menggunakan tahapan tanya jawab langsung,

¹ Arikunto, Suharsimi; suhardjono dan supardi, penelitian Tindakan kelas. Jakarta : Bumi Aksara , 2008 h. 3

Investigasi langsung dan arsif. Sesudahnya dibuatlah penarikan kesimpulan yang berdasarkan kajian dan analisis penguraian terhadap tingkah laku subjek peneliti dalam baground pusat pengamatan.²Adapun dari segi hasil yang didapatkan dari hasil penelitian yang diutarakan pada penelitian yang bersifat kualitatif menurut Ibnu hajar adalah mengutarakan hasilnya dalam bentuk deskripsi narasi. Bogdan dan Biklen mengemukakan bahwa kegiatan yang dilaksanakan dengan metode pengkajian kualitatif memiliki ciri-ciri yakni :

1. Situasi daerah merupakan sumber data
2. Peneliti merupakan kunci utama dalam penelitian.
3. Proses dalam prinsip Penelitian kualitatif lebih dipentingkan dari pada hasil
4. Kajian yang dilakukan dengan cara pendekatan kualitatif memberikan sebuah analisa secara induktif
5. Makna yang dimiliki pelaku yang mendasari tindakan-tindakan mereka merupakan aspek esensial dalam penelitian kualitatif.

Peneliti kualitatif mencakup berbagai jenis penelitian yang mempunyai karakteristik yang sama atau bersama. Berdasarkan sajian diatas diketahui bahwa sanya latar alamiah yangdijalankan kepala sekolah di Madrasah Tsanawiyah Alwashliyah gading Kota Tanjungbalai sebagai sumber data untuk meneliti seterusnya.

Peneliti sebagai instrumen untuk meneliti dan sebagai kunci untuk pertayaan yang untuk diwawancarakan kepada kepala sekolah tersebut. Penghimpunan informasi tentang data dengan memakai cara investigasi tentunya memiliki peran serta diperlihatkan untuk mengutarakan arti sebuah peristiwa dari pengaturan khusus untuk melakukan pengamatan jurusan penelitian, misalnya pada lokasi tertentu suatu lembaga atau organisasi, sekelompok untuk meneliti aktivitas sekolah.

² Salim &Syahrums, Metodologi Penelitian Kualitatif, penerbit Cita Pustaka Media,2012 h. 145

B. Waktu dan Tempat Penelitian

Sasaran dalam penelitian ini tidak dapat terelak dengan tempat dan waktu berdasarkan zona wilayah yang mudah dijangkau peneliti, maka penelitian dilakukan di lingkungan Madrasah Tsanawiyah Al-Washliyah gading Kota Tanjungbalai tentunya dengan pertimbangan kemudahan mendapatkan informasi secara aktual dan akurat serta kemudahan untuk meusatkan perhatian pada persoalan yang diamati. Pengamatan ini direncanakan pelaksanaannya diawali mulai Agustus 2021 sampai dengan Januari 2022 namun jika masa tersebut masih kurang dalam menghimpun data yang diperlukan pada pusat perhatian atau fokus penelitian, maka akan menambah waktu penelitian.

C. Sumber Basis Data

1. Data sekunder

Sumber atau asal data pada pengamatan ini ditujukan terhadap pimpinan kepada Madrasah, pembantu pimpinan Madrasah, pengajar ataupun tenaga administrasi dan operator di Madrasah Tsanawiyah Alwashliyah gading Kota Tanjungbalai, Sebagai sumber informasi yang akurat tentunya Kepala madrasah dalam hal dasar pengambilan sampel probabalistic, akan tetapi harus diselaraskan dengan adanya informasi yang jelas dari pimpinan Madrasah.

2. Data Primer

Data primer yaitu dokumen tambahan atau data untuk melengkapi yang didapatkan dengan cara tidak langsung pada persoalan ini data primer didapatkan dari arsip, data-data, serta buku-buku panduan yang membahas masalah penelitian tersebut.³

D. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi berperan serta (participant observation) Penghimpuna informasi tentang data dengan memakai cara penelitan langsung atau observasi ikut serta diperlihatkan untuk mengatakan arti sebuah peristiwa dari setting tertentu, yang

³ *Ibid, h 142*

merupakan perhatian esensial dalam penelitian kualitatif. Pada penghimpunan dokumen secara kualitatif, harus mengetahui keteikatan atau hubungan background sosial kemasyarakatan dengan target. Dijelaskan oleh spradley“ seluruh keadaan publik terlaksana dari tiga unsur utama yaitu: Lokasi, pelaksana atau pelaku kemudian kegiatan-kegiatan.

Sesuatu yang harus menjadi sebuah pemahaman yang objektif maka keadaan kultur budaya terdapat tiga unsur yaitu Lokasi dan para pelaksana serta kegiatan atau aktivitas pada saat ini merupakan format utama dalam seluruh aspek berjalannya penelitian ini. Menurut seiring dengan itu Lincoln&Guba memberikan pendapat dalam Pengumpulan data kualitatif dengan menggunakan tanya jawab atau interview langsung ,pemantauan lapangan dan dokumen(catatan atau arsip). Wawancara,

Penggalian informasi atau pengkajian dokumen dan melaksanakan observasi berperan serta (participantobservation) tentunya saling mendukung dan melengkapi pada unsur perolehan informasi terhadap data atau dokumen yang diperlukan sebagaimana pusat perhatian dalam pengamatan. Adapun dokumen atau arsip yang terhimpun tertulis dalam file halaman. Investigasi berperan sertadilakukan dalam penelitian ini adalahkeikutsertaan peneliti dalam Mengungkap makna suatu kejadian yang dilakukan terhadap kepala sekolah, informan kunci, staf, dan guru mengenai situasi dan kondisi rapat kerja guru, cara guru dalam menjalankan kompetensibidang keahliannya.

2. Wawancara

Tanya Jawab dengan pemberi informasi sebagai sumber data dan maklumat dilakukan dengan tujuan untuk mengekstrak maklumat mengenai fokus penyelidikan. Menurut Bogdan dan Biklen, pengertian wawancara adalah merupakan percakapan atau tanya jawab yang memiliki maksud, lazimnya anantara dua individu akan tetapi mungkin saja lebih dari jumlah tersebut. Wawancara tentunya didominasi oleh satu individu dengan maksud untuk mendapatkan maklumat. Selain menggunakan teknik observasi berperan sert dalam penelitian kualitatif, teknik wawancara dapat digunakan untuk mengumpulkan data. Sebagai salah satu bentuk atau teknis untuk memperoleh

informasi yang relevan dan sedang terjadi tentunya dengan cara melaksanakan dengan cara Wawancara yakni melakukan tanya jawab atau perbincangan antara dua orang atau lebih di mana keterlibatan langsung seorang pewawancara untuk mengajukan pertanyaan sesuai dengan informasi yang dikehendaki.

Metode tanya jawab atau wawancara bisa dipergunakan sebagai salah satu siasat penunjang modus operandum lain untuk menghimpun data, seperti pemantauan lapangan secara langsung yang berperan serta menganalisa dokumen dan sebagainya. Tanya jawab atau wawancara berdasarkan strukturnya dapat klasifikasikan atas wawancara tertutup dan terbuka. Temu ramah tertutup dilakukan dengan mengemukakan soalan yang tertumpu pada topik tertentu, sementara wawancara terbuka adalah penyelidikan memberi kebebasan dan mendorong subjek untuk bercakap secara meluas dan isi perbualan lebih ditentukan oleh subjek.⁴ wawancara dilakukan dalam penelitian ini adalah peneliti dengan unsur-unsur yang terkait dengan manajemen mutu dalam meningkatkan kompetensi guru yakni kepala sekolah, staf, gurudanmurid.

3. Analisis terhadap dokumen

Pada sistem penelitian kualitatif, peneliti merupakan instrumen utama (key instrument). Sebagaimana yang dijelaskan oleh bogdan dan biklen "le chercheur avec la perspicacité du chercheur l'instrument clé pour l'analyse". Kemudian ditambahkan lagi oleh pendapat Faisal Nasution bahwa dalam penyelidikan naturalistik pengkaji sendiri adalah instrumen utama yang masuk ke lapangan dan berusaha mengumpulkan maklumat. Semua data dikumpulkan dan ditafsirkan oleh penyelidik, tetapi dalam aktiviti ini penyelidik disokong oleh media tambahan, ialah: foto, nota dan dokumen yang berkaitan dengan fokus penyelidikan.

Analisis terhadap dokumen melakukan pentelaahan data penelitian ini tentunya membuat berbagai macam data yang bersipat sekunder terhimpun dan

⁴ *Ibid, h. 122*

mesti sifatnya berhubungan dengan focus pengamatan seperti catatan yang tertulis dan dokumen baik yang bersifat pribadi dan formal. Dokumen yang diperlukan berupa data sekolah, hal-hal yang berkaitan dengan manajemen mutu misalnya seperti daftar piket guru, daftar hadir guru, absensi rapat guru, dokumen tugas pokok dan fungsi guru dan tenaga kependidikan, dokumen Renstra, RAPBS, dokumen I dan II KTSP dan sebagainya yang berkaitan dengan manajemen mutu dalam meningkatkan kompetensi guru. Dalam penelitian ini diperlukan juga dokumen foto, Berkaitan dengan pengaturan khusus yang diperuntukkan dalam memberikan analisa terhadap data.

E. Teknik Analisis Data

Setelah data yang diperlukan terkumpul dengan menggunakan teknik pengumpulan data atau instrumen yang ditetapkan, maka kegiatan selanjutnya adalah melakukan analisis data. Setelah data dan maklumat yang diperlukan dikumpulkan, mereka dianalisis untuk mengetahui maksud penemuan tersebut. Tindakan yang dilakukan dalam sebuah analisis terhadap sebuah data atau informasi adalah merupakan salah satu tahapan proses pengorganisasian dan menyusun data atau dokumen kedalam pola, kategori dan satuan penerangan asas supaya tema dapat dijumpai dan hipotesis berfungsi dapat dirumuskan seperti yang disarankan oleh dokumen demikian menurut Meleong.⁵

Sementara menurut Faisal bahwa penganalisaan terhadap suatu data atau informasi tentang dokumen dalam penelitian kualitatif bergerak secara induktif yaitu data / fakta dikategorikan ke tahap abstraksi yang lebih tinggi, mensintesis dan mengembangkan teori jika perlu. Setelah data dikumpulkan dari lokasi penyelidikan melalui wawancara, pemerhatian dan dokumen, maka pengelompokan dan pengurangan yang tidak penting dilakukan. Selepas itu, analisis penguraian dan membuat kesimpulan mengenai makna tingkah laku subjek kajian di latar belakang dan fokus kajian dijalankan. Kemudian ditambahkan oleh Miles & Huberman yang diterjemahkan oleh Rohidi Bogdan dan Biklen Analisis data adalah proses menyusun atau memproses data sehingga

⁵ *Ibid*, h 144

dapat ditafsirkan lebih jauh. Kemudian Moleong berpendapat bahawa analisis data juga bertujuan untuk mencari elemen atau bahagian yang mengandungi kategori data penyelidikan yang lebih kecil. Data yang baru diperoleh terdiri daripada nota lapangan yang diperoleh melalui pemerhatian, temu ramah dan tinjauan dokumen.⁶

Pada peringkat awal pengumpulan data, fokus penyelidikan masih luas dan belum jelas, sementara pemerhatian masih umum dan luas. Sesudah fokus menjadi lebih terang, penyelidik melaksanakan pemerhatian yang lebih tertata dalam rangka memperoleh dokumen terperinci.

F. Pemeriksaan Keabsahan Data

Dalam penelitian yang menggunakan metode kualitatif, unsur yang menjadi kesahan data juga sangat diutamakan sebab hasil dari penelitian tidak dapat memberikan arti jika tidak mendapat pengiktirafan atau dapat dipercaya. Untuk mendapatkan pengiktirafan reaksi kajian tersebut terdapat dalam kebenaran fakta data kajian yang sudah dihimpun. Berpedoman kepada pendapat Lincoln & Guba untuk mencapai trustworthiness (kebenaran), dipergunakan teknik kredibilitas, transferabilitas, dependabilitas, dan konfirmasiabilitas dan memiliki hubungan dengan proses pengimputan dan kajian dokumen.

1. Kredibilitas (keterpercayaan)

Adapun usaha untuk membuat proses, interpretasi dan penemuan lebih dapat dipercaya dalam penyelidikan, yang dilakukan tanpa tergesa-gesa sehingga pengimputan dokumen dan maklumat mengenai keadaan masyarakat umum dan pusat penyelidikan akan didapatkan dengan lengkap.

2. Kemampuan untuk mentransper

Generasi dalam penyelidikan kualitatif tidak memerlukan andaian seperti min populasi dan min sampel atau andaian keluk normal. Kebolehpindahan memberi perhatian kepada kesesuaian makna manfaat dari elemen-elemen yang terdapat pada atribut kajian dan atribut atau tanda lain yang berada dalam

⁶ Salim & Syahrudin, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Penerbit Citapustaka, 2012 h. 145-146

ruang lingkup kajian. Cara untuk memastikan kebolehpindahan ini adalah dengan membuat penerangan terperinci dari data ke teori, atau dari kes ke kes, supaya pembaca dapat menerapkannya dalam konteks yang hampir sama.

3. Dependabilitas (*Dependability*)

Dalam konsep kepercayaan, kebolehpercayaan adalah sinonim dengan kebolehpercayaan (keterandalan). Dalam kajian ini, kebolehpercayaan dibina dari pengumpulan data dan analisis data lapangan serta ketika membentangkan data laporan penyelidikan. Dalam proses melakukan pengembangan perhitungan bentuk, kesahan data harus di tata mulai dari pemilihan satu kasus dan fokus, melaksanakan pengenalan lapangan dan melakukan pengembangan kerangka konseptual. Menurut Lincoln dan Guba, kesahan data ini dibina dengan teknik;

- a. mengkaji bias yang timbul dari penyelidik atau pun datang dari objek penelitian,
- b. menganalisis dengan memperhatikan kasus negatif,
- c. mengkonfirmasikan setiap simpulan dari satu peringkat ke subjek kajian.

Kemudian berunding dengan penyelia, penganjur atau perunding. selanjutnya cara lain untuk meningkatkan kemajuan pada pengamatan ini dapat menggunakan kamera, video, micro cassette-corder, bisa dijadikan untuk mendapatkan dokumentasi/photo kegiatan menggunakan dalam pencatatan data wawancara.

4. Konfirmabilitas (*Confirmability*)

Confirmability Adalah sinonim dengan objektif kajian atau kesahan deskriptif dan interpretif. Kesahan dokumen dan informasi penyelidikan diseimbangkan dengan memakai strategi, yaitu: berunding dengan semua tahapan aktiviti dengan penganjur atau perunding bermula dari pengembangan reka bentuk, menyusun semula fokus, menentukan konteks dan sumber, menentukan teknik, mengumpulkan data, dan menganalisis data dan mempersembahkan dokumen pengamatan.⁷

⁷ *Ibid* h 169

Beberapa perkara yang menjadi tajuk perbincangan adalah kesahan contoh pelaku, kecocokan dengan rangkuman logik dan dokumen yang ada, memeriksa bias penyiasat, ketepatan langkah-langkah dalam pengumpulan data dan ketepatan kerangka konseptual dan konstruk yang dibangunkan berdasarkan data lapangan. Di samping itu, setiap data temu bual dan pemerhatian ditegaskan semula kepada informan utama, dan subjek penyelidikan lain yang berkaitan dengan kebenaran fakta yang dijumpai. Perspektif lain dalam mencapai kepastian kesahan data dan hasil penyelidikan, dapat dilihat dari dimensi kesahan data secara dalaman dan luaran.

BAB IV

TEMUAN DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Pada bab ini melakukan pembahasan tentang perolehan hasil dari penelitian dan akan dipaparkan secara jelas berbagai data tentang **“Implementasi Manajemen Mutu Dalam Peningkatan Kompetensi Pendidik Di Madrasah Tsanawiyah Al-Washliyah Gading Kota Tanjungbalai”** hasil dari penelitian. Pada bab ini akan dikelompokkan menjadi dua pembagian yakni, pertama potretnya atau gambarannya tentang Madrasah Tsanawiyah Al-Washliyah Gading Kota Tanjungbalai dan pada wawancara yang memiliki hubungan dengan fokusnya penelitian openagamatan, kedua hasil yang berbentuk temuan yang memiliki hubungan dengan fokus pengamatan penelitian yaitu: **“Implementasi Manajemen Mutu Dalam Peningkatan Kompetensi Pendidik Di Madrasah Tsanawiyah Al-Washliyah Gading Kota Tanjungbalai.”**

A. Deskripsi Data (Temuan Umum)

1. Profil Madrasah Madrasah Tsanawiyah Al - Washliyah Gading Kota Tanjungbalai.

Sebagai salah satu lembaga institusi pendidikan formal Madrasah Tsanawiyah al-washliyyah Gading Kota Tanjungbalai tentunya juga memiliki pandangan dan tujuan serta bermuarakan kepada dua jenis model pendidikan yakni Pengetahuan Spritual dan Pengetahuan exac dan sosial, artinya dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran disiplin ilmu yang diterapkan di madrasah ini terpusat kepada pengetahuan ilmu agama yang dikombinasikan dengan pengetahuan ilmu umum.

Sebagaimana biasanya, bahwa institusi pendidikan di setiap madrasah/sekolah memiliki profil untuk lebih mudah diketahui keberadaannya, baik itu sistem pendidikannya, sarana dan prasarana sama dengan madrasah/sekolah pada umumnya bahwa Madrasah Tsanawiyah Al-Washliyah Gading Kota Tanjungbalai juga mempunyai profil sebagai biodata dan Identitas sebagai berikut Sekolah memiliki profil untuk lebih mudah diketahui

akan keberadaanya, baik sistem pendidikannya, fasilitas sarana dan prasarana sama dengan sekolah/Madrasah pada umumnya bahwa Madrasah Tsanawiyah Al-Washliyah Gading Kota Tanjungbalai mempunyai profil sebagai biodata atau identitas sebagaimana dibawah ini.

TABEL I

Profil Madrasah Tsanawiyah Al-Washliyah Gading Kota Tanjungbalai

1	Nama Madrasah	:	MTsS Madrasah Tsanawiyah Al-Washliyah Gading Kota Tanjungbalai	
2	N S M	:	121212740005	
3	NPSM	:	10264770	
4.	Izin Operasional	:	Nomor	:815/Kw.02/2e/pp.00/10/2020
			Tanggal	: 9 Oktober 2020
5	Nilai Akreditasi	:	Pridikat	: A
			Tahun	: Tahun 2017
6	Alamat Madrasah	:	Jalan	: Sudirman
			Kelurahan	: Gading
			Kecamatan	: Datuk Bandar
			Kabupaten/Kota	: Tanjungbalai
			Provinsi	: Sumatera Utara
7	Tahun Berdiri	:	1974	
8	NPWP Madrasah	:	02.999.400.1-115.000	
9	Nama Ka. Madrasah	:	Nurmayuni Sitorus, S.Pd.I	
10	No. Telp	:	0852 7744 7842	

11	Nama Yayasan	:	Yayasan Pembangunan Al-Washliyah	
12	Alamat Yayasan	:	Jl. Jend. Sudiman Kota Tanjungbalai	
13	No. Telp Yayasan	:	-	
14	No. Akte Pendirian Yayasan	:	Nomor	: '33-
		:	Tanggal	: 14 Juni 2017
	SK. Menkum. Ham	:	Nomor	: 80
		:	Tanggal	: 22 Mei 2015
15	SK. Kepemilikan Tanah	:	Yayasan	
		:	1) Status Tanah	Milik Yayasan
		:	2) Luas Tanah	10868 m2

Sumber Data :Tata Usaha Madrasah Tsanawiyah Al-Washliyah Gading Kota Tanjungbalai.

Madrasah Tsanawiyah Al-Washliyah Gading Kota Tanjungbalai ikutserta berperan aktif dalam usaha mencerdaskan anak bangsa dan juga menciptakangenerasi agama yang baik dan Kedaulatan yang mempunyai keintelektual unggul dan bagus, Pada sentimental yang terkoordinir serta kerohanian yang teguh.

2. Azas dan Sifat

Titik-tolak, gerak-langkah Madrasah Tsanawiyah Al-Washliyah Gading Kota Tanjungbalai bergerak dengan landasan Quran dan Sunnah berpatokan pada aqidah Asy-'Ariyyah atau juga I'tiqad Ahlusunnah Wal Jama'ah yang sudah barang tentu memiliki ciri Khas yang bernuansakan Syari'at Islam dan Menganut Mazhab Asy-Syafi'iyyah. Ideologi Pancasila dan butir-butir Undang-Undang Dasar 1945 sebagai Azas utama, kemudian perundang-Undangan pada strategi SistemPendidikanNasional dan juga merujuk pada Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga Pimpinan Pusat Pendidikan

Islam. Serta bersifat netral, berstatus Badan Hukum ,SP. Menteri Kehakiman No. J.A.5.2/15/5, tanggal 29 Desember 1950.¹

3. Visi dan Misi Madrasah Tsanawiyah Al-Washliyah Gading Kota Tanjungbalai.

a. Visi Madrasah Tsanawiyah Al-Washliyah Gading Kota Tanjungbalai Madrasah Tsanawiyah Al-Washliyah Gading Kota Tanjungbalai Unggul Dalam Prestasi Terampil Dalam Ibadah.” mempunyai Visi yaitu : “

Indikator Visi ;

- 1) Melahirkan kemampuan untuk menyelesaikan Kompetensi Dasar dalam mencapai ketuntasan KKM
- 2) Menciptakan generasi yang memiliki kreativitas, kecerdasan non akademis sejalan dengan potensi dan ketertarikan.
- 3) Untuk melahirkan generasi yang dapat berkompetisi dengan graduan yang setara untuk terus / diterima di peringkat pengetahuan selanjutnya.
- 4) Menerbitkan generasi yang memiliki prinsip yang teguh terhadap kepercayaan dan melaksanakan amal sesuai dengan ajaran Islam secara syah dan istiqamah.
- 5) Menciptakan generasi yang dapat memberikan uswah yang dapat dicontoh dan dibanggakan oleh kawan-kawannya dan memberikan kontribusi bagi masyarakat umum.

b. Misi

Madrasah Tsanawiyah Al-Washliyah Gading Kota Tanjungbalai

- 1) Menumbuhkembangkan lingkungan dalam perilaku religius sehingga siswa dapat mengamalkannya dan memahami kepercayaan dan keyakinan terhadap agamanya secara betul
- 2) Menumbuh kembangkan Akhlak terpuji dan sikap yang baik secara nyata sehingga dapat menjadi teladan bagi teman dan masyarakat.
- 3) Menyusun pembangunan diri agar pelajar dapat berkembang mengikuti minat dan bakat mereka.
- 4) Melaksanakan proses pembelajaran secara tepat dan akurat sehingga siswa tumbuh dan berkembang maksimal.

¹ Anggaran Dasar/Anggaran Rumah Tangga Yayasan Pembangunan Al Washliyah

- 5) Menghidupkan dakwah secara lisan maupun tulisan sampai kedesa-desa dan tempat-tempat yang terpencil.²

Dengan demikian misi dari Madrasah Tsanawiyah Al-Washliyah Gading Kota Tanjungbalai ini dimaksud mampu mencapai pelaksanaan pada pendidikan yang memiliki kualitas tinggi dan tetap Istiqamah untuk memperlihatkan jati diri sebagai pelajar dan perangkat pendidikan di Madrasah dengan terus berpijak pada Islam yang berlandaskan oleh kepada tiga hal yaitu

- a) ILMIAWANI : Orang-orang yang berilmu.
- b) AMALIAWAN : Orang-orang yang beramal, berdaya cipta, berkeaktifitas.
- c) MAALIAWAN : Orang yang murah hati, kaya, mempunyai modal / maal) melalui Program (Tabligh dan dakwah, Pendidikan dan Pengajaran Ibadah dan Kemasyarakatan) dan untuk mencapai tiga pengabdian yang memiliki karya.
 - (1) Melakukan pengabdian kepada Allah yang maha kuasa
 - (2) Siap berkorban untuk kepentingan Agama Bangsa dan Negara
 - (3) Bebuat baik terhadap keluarga khususnya Keluarga dan Masyarakat pada umumnya)

4. Struktur Rencana Kerja Organisasi Madrasah Tsanawiyah Al-Washliyah Gading Kota Tanjungbalai.

a. Rencana Kerja Pimpinan

Sebagai seorang leader pada satuan pendidikan di Madrasah, tentunya harus memiliki program-program yang jitu yang notabennya mempunyai hubungan dengan peningkatan kualitas. Adapun konsep atau program kerja pimpinan di Madrasah Tsanawiyah Al-Washliyah Gading Kota Tanjungbalai secara umum dapat digambar seperti dibawah ini :

- 1) Pimpinan Madrasah Tsanawiyah Al-Washliyah Gading Kota Tanjungbalai adalah merupakan penanggung jawab dan pelaksana amanah Alwashliyah dalam penyelenggaraan Madrasah Tsanawiyah

² Dokumen Kepala Madrasah

Al- Washliyah Gading Kota Tanjungbalai apakah pertanggungjawaban didalam maupun diluar.

- 2) Menciptkan hubungan yang baik dan membina silaturrahi dan selanjutnya melaksanakana dan prilaku yang menginginkan hubungan yang bermuarakan kepada Baldatun Wa Robbun ghafur baik sesama keluarga besar Alwashliyah, Pemerintah dan masyarakat umum.
 - 3) Dalam melaksanakan tugasnya, Pimpinan Al-Washliyah mendapat bantuan dari beberapa individu dan seluruh jajaran sejalan dengan situasi dan kompotensi.
- b. Rencana Kerja Kepala Madrasah Tsanawiyah Al-Washliyah Gading Kota Tanjungbalai
- 1) Melakukan bimbingan kesemua pendidik dan staf dalam pimpinannya.
 - 2) Melaksanakan peran dan fungsi sebagai pimpinan yang memilki dedikasi yang handal serta bertanggung jawab atas jalannya tahapan dan proses penyelenggaraan kegiatan belajar mengajar kegiatan di madrasah.
 - 3) Mempertanggungjawabkan terhadap pemberlakuan kurikulum dengan cara yang efektif danefisien.
 - 4) Menyusun rencana kinerja tahunan, membuat kalender pembelajran dan roster pelajaran.
 - 5) Membuat susunan KKM dan persyaratan naik/tidak naik, lulus/tidak lulus siswa.
 - 6) Menyusun rancangan pada masa penerimaan murid baru sesuai dengan kapasitas dan memperhatikan peraturan pemerintah tentang jumlah murid pada setiap rombel.
 - 7) Peningkatan terhadap kestabilan, untuk meraih keutamaan dan keunggulan pembelajaran.
 - 8) Menyusun uraian pelaksanaan tugas dalam laporan.
- c. Rencana Kerja Kabag.Pendidikan.

Sebagaimana yang sudah diutarakan pada Bab sebelumnya, bahwa Madrasah yang notabennya merupakan wadah atau tempat yang formal,

sudah barang tentu terlaksana aktivitas pengajaran atau memberi pengetahuan, maka dari itu Kepala Madrasah tidak dapat bekerja dengan sendirinya melainkan dibantu dengan perangkat-perangkat Madrasah sesuai dengan kompetensi dan profesionalismenya, termasuk didalamnya adalah perangkat bidang pendidikan. Sudah dapat dimaklumi bahwa bidang pendidikan ini memiliki andil yang cukup besar dalam peran mengembangkan kualitas pendidikan, yang mestinya memiliki program kerja yang secara umum sebagai berikut :

- 1) Mempertanggungjawabkan pada seluruh aktivitas kegiatan siswa pada ruangan belajar.
- 2) Memiliki kewenangan dan pertanggungjawaban terhadap kegiatan yang dilaksanakan dalam lingkungan madrasah
- 3) Menyusun program pengajaran.
- 4) Membuat roster pelajaran dan jadwal piket guru
- 5) Membuat Kalender Pendidikan
- 6) Memeriksa administrasi walikelas.
- 7) Mengatur pelaksanaan Ujian.
- 8) Mengatur pembagian laporan pendidikan.

d. Rencana Kerja Kabag. Ketatausahaan.

Disamping melaksanakan proses pembelajaran Madrasah juga harus dilengkapi dengan administrasi dan birokrasi yang jelas, maka dari itu Madrasah harus mempunyai Tata Usaha yang memiliki perencanaan dan program kerja diantaranya :

- 1) Pendistribusian Silabus Pembelajaran
- 2) Membuat daftar susunan administrasi ketenagaan.
- 3) Menyiapkan data emis untuk peserta didik.
 - a) Pembuatan buku biodata siswa
 - b) Penyusunan buku klaper
 - c) Pembuatan daftar atau emis biodata guru
 - d) Daftar kehadiran guru dan siswa

- 4) Membuat file pengarsipan surat.
 - a) Melakukan pencatatan dan sekaligus membuat surat masuk/keluar
 - b) Pengumpulan databes siswa dan guru.
 - c) Membuat laporan ke Instansi terkait.
 - d) Melakukan pengetikan serta menggandakan surat maupun soal dan lain sebagainya.
 - e) Melakukan pengecekan ulang terhadap surat dan lainnya.
 - f) Membuat file, memelihara dan mengamankan arsip.
 - g) Membuat surat peraturan, perundang-undangan, surat keputusan, instruksi dan edaran.
 - 5) Membuat penyusunan Laporan
 - 6) Mengkoordinir kegiatan terhadap pelayanan tamu yang datang, menerima via telpon dan masalah kemasyarakatan.
 - 7) Mengelola dan mengatur pemakaian inventaris Madrasah.
 - 8) Menyiapkan laporan Madrasah.
- e. Rencana Kerja Kabag. Kesiswaan.

Sebagaimana visi dan misi MTs Al-Washliyah Sei. Apung diantaranya mewujudkan insan yang *“Unggul dalam Prestasi Terampil dalam Ibadah”*. Maka dari itu Kepala Madrasah dibantu oleh Kesiswaan dan merencanakan serta melaksanakan program kerja di bawah ini :

- 1) Menyusun rancangan terhadap kegiatan ekstrakurikuler sekaligus mengatur dan bertanggung jawab penuh dalam pelaksanaan kegiatan tersebut.
- 2) Mengkoordinir serta menjadi pimpinan rapat dalam pembentukan pengurus organisasi kesiswaan.
- 3) Menyusun piket siswa untuk pelaksanaan upacara bendera dan apel pagi.
- 4) Menyusun petugas imam, bilal shalat dzuhur
- 5) Melakukan pengecekan terhadap siswa yang bolos
- 6) Menyusun tata tertib Madrasah bagi siswa dalam rangka penegakan disiplin.

- 7) Memberikan teguran dan sanksi hukum kepada peserta didik yang tidak mau mengikuti aturan dan tata tertib Madrasah.
 - 8) Bertanggung jawab atas pelaksanaan semua kegiatan peribadatan yang wajib ataupun sunnah.
 - 9) Dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh Koord.Kesekretariatan.
 - 10) Menyusun laporan pelaksanaan tugas.
- f. Rencana Kerja Bendahara.
- 1) Bertanggung jawab terhadap pengelolaan dan sirkulasi seluruh keuangan.
 - 2) Menyusun laporan keuangan dan proposal.
 - a) RABM (Rencana Anggaran dan Belanja Madrasah).
 - b) Membuat laporan Penerimaan dan pengeluaran uang pembangunan.
 - c) Penerimaan dan pengeluaran dana Biaya Operasional Siswa uang SPP.
 - d) Penerimaan dan pengeluaran uang ujian semester dan ujian negara
 - e) Penerimaan dan Pengeluaran uang infaq, sedekah, zakat dan lain-lain.
 - 3) Membina dan membimbing bagian atau bawahan yang berkaitan dengan keuangan diminta atau tidak diminta.
- g. Rencana Kerja Keuangan
- 1) Membantu bendahara dan Bertanggung jawab dalam penerimaan uang
 - 2) SPP.
 - 3) Menyusun Laporan Penerimaan dan pengeluaran uang kegiatan
 - 4) Membuat laporan gaji /honor guru dan pegawai setiap bulanya
 - 5) Menyusun laporan pelaksanaan tugas.
- h. Rencana Kerja bagian Pengajaran /Bahasa / Sekretariat
- 1) Membantu kepala TataUsaha.
 - 2) Mengatur jalannya pelaksanaan kegiatan kebahasaan seperti kursus
 - 3) muhadoroh / publicispaking ,language competiton / games, dani majalah dinding.

- 4) Mengatur pelaksanaan pelatihan keterampilan siswa dan kegiatan ekstrakurikuler, misalnya kursus menjahit, tataboga, beladiri, karya tulis arab, penghapalan dan Fahmil-Quran .
 - 5) Menyusun laporan pelaksanaan tugas.
- i. Rencana Kerja Bidang Olah Raga Kesenian Dan Pramuka
- 1) Memberikan perlengkapan dan berkewajiban terhadap pendistribusian sarana dan alat olah raga dan kesenian.
 - 2) Memiliki kewajiban pada tingkat pelatihan dan pembinaan siswa yang memiliki potensi bakat pada kemampuan pada bagian olah raga maupun pada bidang kesenian yang Islami.
 - 3) Menanggungjawab akan keberadaan sarana dan peralatan olah raga dan kesenian.
 - 4) Berkewajiban dalam melaksanakan aktivitas kepanduan.
 - 5) Menyusun laporan pertanggungjawaban kegiatan tugas yang dilaksanakan secara berkala.

Gambar 4.1



Gambar 4.1 di atas menurut pengamatan peneliti bahwa Kepala Madrasah Tsanawiyah Al-Washliyah Gading Kota Tanjungbalai senantiasa memberikan pengarahan untuk mengaktifkan kegiatan pramuka.

j. Rencana Kerja Bagian Koperasi Dan Perpustakaan

- 1) Berkewenangan dan pertanggungjawaban atas keberadaan koperasi/took MTs Alwashliyah Gading Kota Tanjungbalai.
- 2) Berkewenangan dan berkewajiban untuk memelihara eksistensi dan penyelenggaraan Perpustakaan secara tertib dan efisien.
- 3) Menerbitkan kartu anggota perpustakaan ,katalog dan, bukti Slip peminjaman
- 4) Melakukan pemeliharaan dan memberikan pinjaman buku cetakt yang ada kepada Siswa/i.
- 5) Membuat susunan persiapan peningkatan perpustakaan.
- 6) Menguraikan kegiatan pelaksanaan tugas secara berkala dalam bentuk laporan.

Gambar 4.2



Gambar 4.2 ini juga menunjukkan bahwa Kepala Madrasah senantiasa memantau kegiatan siswa untuk memanfaatkan perpustakaan.

k. Rencana Kerja Dan Kewajiban Wali Kelas

- 1) Melakukan pengawasan supaya tiap pendidik untuk serius dan betul dalam mengerjakan inerja fungsi dan tugasnya dengan rasa tanggung jawab yang besar sesuai bidang study dikelasnya.

- 2) Menjadi mitra bagi tenaga pendidik apabila ada permasalahan dan menenmui persoalan yang rumit dalam mengerjakan tugas pokoknya.
- 3) Menjaga dan menerapkan peraturan dan tata tertib madrasah untuk dilaksanakan dan ditaati para siswa/i
- 4) Membuat jadwal piket pembagian tugas pelaksanaan Kebersihan kelas secara tertulis.
- 5) Menyediakan daftar batas pelajaran,absensi, roster pelajaran masing-masing kelas.
- 6) Mengisi nilai pada leger ,raport serta menanda tanganinya dan memberikan raport kepada siswa / i.
- 7) Memimpin dan mengarahkan siswa/ sesuai kelas dalam setiap kegiatan gotong royong , pelaksanaan perayaan Madrasah, upacara nasional , kegiatan PHBI Islami study tour.
- 8) Melakukan hhubungan interaktif dengan orangetu /wali siswa/ untuk membuat laporan pengaduan berkenaan dengan keberadaan, kepatuhan, kerajinan, absensi atau kenakalan siswa/i.
- 9) Melakukan pemeriksaan pengisian buku kelas, daftar hadir santri serta menghitung presentasi kehadirannya setiap bulannya. Struktural fungsionaris diMadrasah Tsanawiyah AlWashliyah Gading Kota Tanjungbalai sudah tertata dan terkoordinir dengan baik.

5. Keadaan Sarana dan Prasarana

Untuk menghasilkan kualitas yang baik madrasah yang notabennya merupakan salah satu lembaga pendidikan formal haruslah didukung dengan adanya sarana dan prasarana yang bertujuan untuk memenuhi fasilitas dalam proses kegiatan belajar mengajar dan .

Situasi dan kondisi sarana dan prasarana Madrasah Tsanawiyah Al-Washliyah Gading Kota Tanjungbalai Tepatnya terletak pada inti Kota Tanjungbalai di daerah yang dikenal Sebagai daerah pusat pendidikan. Areal madrasah dengan luas 1970 M dengan beberapa fasilitas diantaranya:

Tabel 2

No	Sarana/Fasilitas	Kondisi			Ket
		Baik	Rusak	Luas m2	
1	Masjid	1	-	110 m2	
2	Ruang Pimpinan	1	-	60 m2	
3	Ruang Kantor	2	-	120 m2	
4	Ruang belajar	10	-	640 m2	
5	Labaratorium Komputer	1	-	64 m2	
6	Laboratorium Bahasa	1	-	64 m2	
7	Aula/Ruang Serbaguna	1	-	234 m2	
8	Perpustakaan	1	-	81 m2	
9	Ruangan Keterampilan	1	-	36 m2	
10	Lapangan Volly	1	-	162 m2	
11	Lapangan Badminton	1	-	85 m2	
12	Lapangan Futsal	1	-	314 m2	
13	Tenis Meja	1	-		

Sebagaimana yang tertera pada tabel 2 di atas bahwa di Madrasah Tsanawiyah Al-Washliyah Gading Kota Tanjungbalai ini terlihat ada beberapa Fasilitas yang dapat dijadikan sebagaiman sarana untuk melaksanakan berbagai macam aktivitas yang mendukung mutu pendidikan diantaranya adalah :

a. Perpustakaan Madrasah

Perpustakaan merupakan sarana pendukung untuk mendapatkan informasi lewat buku yang dapat dijadikan sebagai referensi atau sumber ilmu untuk menambah dan upaya meningkatkan kecerdasan bagi siswa. Penyediaan ruang perpustakaan ini dan buku-buku pelajaran tentunya diharapkan dapat dijadikan sebagai wadah untuk meraih berbagai macam informasi ilmu pengetahuan baik bagi guru ataupun siswa.

Madrasah Tsanawiyah Al-Washliyah Gading Kota Tanjungbalai sebagai salah satu lembaga pendidikan formal yang berda di Kelurahan Gading Kecamatan Datuk Bandar Kota Tanjungbalai memiliki perpustakaan

yang menyediakan beberapa buku Agama, Pengatuhan Umum dan lain sebagainya. Untuk sebuah lembaga Pendidikan formal sampai sejauhmanakah fungsinya terhadap upaya meningkatkan kecerdasan dan kreativitas ?, berikut ini penulis memberikan kesimpulan ada enam fungsi perpustakaan yaitu :

- 1) Sebagai tempat penyimpanan
- 2) Sebagai tempat educasi.
- 3) Sebagai tempat sumber penelitian
- 4) Sebagai tempat pelestarian
- 5) Tempat untuk memperoleh informasi
- 6) Juga dijadikan sebagai lokasi rekreasi.

b. Laboratorium IPA

Seiring dengan perkembangan era globalisasi modern ini didalam dunia pendidikan sudah dikenal istilah Laboratorium yang mungkin pada saat dahulu ketika disebutkan laboratorium orang akan mengambil kesimpulan bahwa laboratorium itu hanya dijumpai di rumah sakit, pembuatan alat-alat kimia dan lain sebagainya, namun ternyata upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan, sejumlah pemangku kebijakan memberikan fasilitas pembelajaran yaitu laboratorium.

Di Indonesia dan khususnya di Madrasah Tsanawiyah. Al Washliyah Sei. Apung Juga terdapat ruangan Laboratorium IPA yang bertujuan agar para guru dan siswa dapat melaksanakan proses belajar mengajar dengan menggunakan media, sehingga pembelajran tidak hanya didapat denga teori melainkan dengan praktek langsung sesuai dengan fasilitas yang di Madrasah ini masih mengalami keterbatasan.

c. Laboratorium Bahasa

Selanjutnya di Madrasah Tsanawiyah Al Washliyah Gading Kota Tanjungbali ini juga mempunyai fasilitas Laboratorium Bahasa, dengan tujuan bagi para siswa juga mendapatkan pelayanan belajar bahasa dengan mudah. Laboratorium bahasa ini tentunya berfungsi untuk melaksanakan pengelolaan paraktek siswa untuk menumbuhkembangkan kompetensi

mereka dalam berbahasa Indonesia dengan dan benar, Belajar Bahasa Arab maupun bahasa Inggris yang tentunya dengan perihal ini diharapkan siswa dapat menjawab berbagai macam tantangan dunia digital ini, dan dapat memberikan kontribusi dalam menopang kualitas pendidikan.

d. Pusat Komputer

Disamping Laboratorium dizaman yang serba digital ini terlebih – lebih pada masa pandemi diakibatkan covid 19, sebagaimana yang kita ketahui bahwa pembelajaranpun tidak begitu efektif dengan proses tatap muka, maka dari hal itu dengan segala keterbatasan Madrasah Tsanawiyah AlWashliyah Gading Kota Tanjungbalai membuat Pusat Komputer untuk dijadikan sebagai media pembelajaran “*Daring*”.

Kendatipun Pusat komputer di Madrasah Tsanawiyah Al Washliyah Gading Kota Tanjungbalai hanya dapat menyediakan 15 Unit Komputer dengan jaringan wifi proses pembelajaran jarak jauh tetap dapat dilaksanakan dibantu dengan Android para guru dan siswa sehingga dapat berfungsi sebagai penyedia dan perkhidmatan maklumat dan komunikasi, kemudahan dan infrastruktur komputer dan rangkaian komputer dari segi semua aktiviti Madrasah Untuk saat ini. Sebagaimana yang telah diuraikan diatas Madrasah baru bisa mensuplay komputer sebanyak 15 unit dengan catatan 3 unit dipakai untuk persiapan birokrasi Madrasah dan 12 set digunakan untuk perlengkapan sarana pembelajaran.

e. Peralatan Kecakapan.

Meskipun Pembelajaran saat ini tidak berjalan sebagaimana mestinya disebabkan persoalan bangsa yang sedang menghadapi wabah yang menyebabkan segala aktivitas masyarakat termasuk aktivitas dilembaga pendidikan formal terhenti, akan tetapi Madrasah Tsanawiyah Al-Washliyah tetap menyiapkan ruangan kerajinan yang difasilitasi dengan 2 set alat masak.

Dan adapun kedua set alat keterampilan dimaksud diperoleh dari bantuan Dinas Tenaga kerjaan Kota Tanjungbalai sebanyak 1 set dan 1 unit dari bantuan Kementerian Agama Republik Indonesia Kota Tanjungbalai,

yang nantinya apabila pembelajaran sudah efektif maka diharapkan dapat melaksanakan kursus memasak sehingga para siswa diharapkan memiliki keahlian untuk dipergunakan ditengah-tengah kehidupan masyarakat khususnya kota Tanjungbalai.

Gambar 4.3



Gambar 4.3 di atas memperlihatkan bahwa Madrasah Tsanawiyah melakukan pembelajaran kecakapan memasak.

f. Keadaan Tenaga Pendidikan dan Kependidikan

Saat sekarang ini Madrasah Tsanawiyah Al-Washliyah mempunyai perangkat Madrasah yakni guru dan tata usaha dengan rincian sebagai berikut :

TABEL 3

NO	PERSONIL	ASN		TENAGA HONOR		JLH
		Putra	Putri	Putra	Putri	
1	Tenaga Pendidik					
	Guru PNS diperbantukan tetap	1	-	-	-	1
	Guru Honor Yayasan	-	-	8	18	26
	Guru Tidak tetap	-	-	-	-	
2	Tenaga Kependidikan	-	-	3	4	7
	Jumlah	1		11	22	34

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui dan memusatkan perhatian bahwa keadaan pengajar dan tenaga administrasi dilingkungan Madrasah Tsanawiyah Al Washliyah Gading Kota Tanjungbalai berjumlah 34 Orang yang terdiri dari jumlah laki-laki sebanyak 11 orang dan jumlah perempuan sebanyak 22 orang dan dari jumlah tersebut Madrasah Tsanawiyah Al Washliyah Gading Kota Tanjungbalai hanya mempunyai 1 orang laki-laki yang diperbantukan oleh Kementerian Agama Kota Tanjungbalai. Dan dari jumlah tersebut diketahui juga bahwa ada tenaga kependidikan yang berjumlah 7 orang dengan rincian laki-laki berjumlah 3 orang dan jumlah perempuan sebanyak 4 orang. terhadap jumlah para Guru atau tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah dengan dan untuk mengetahui secara lengkap perihal biodata pengajar terdapat dalam lampiran 1.

g. Keadaan Siswa

Memasuki Tahun Pelajaran 2021/2022 Madrasah Tsanawiyah Al-Washliyah Gading Kota Tanjungbalai mempunyai siswa disemester ganjil berjumlah 288 orang, dengan rincian ada 64 siswa berada dikelas VII mencakup dari 33 orang jumlah laki-laki dan 31 orang jumlah perempuan dan jumlah rombongan belajarnya ada 2 rombel, selanjutnya untuk di kelas VIII berjumlah 110 orang dengan perhitungan 60 orang laki-laki dan 50 orang perempuan dan memiliki 4 rombongan belajar, kemudian siswa yang berada dikelas IX berjumlah 114 orang dengan perkiraan siswa laki-laki berjumlah 65 orang dan siswa perempuan berjumlah 49 orang dengan rombongan belajar sebanyak 4 rombel. Untuk lebih jelas penulis menyusun jumlah siswa lewat tabel berikut ini :

TABEL 4

No	Perhitungan Jumlah murid	Jl. Rombel	Pa	Pi	Jlh
1	Kelas 7	2	33	31	64
2	Kelas 8	4	60	50	110
3	Kelas 9	4	65	49	114
Jumlah		10	158	130	288

B. Temuan Khusus Penelitian

Adapaun penemuan khusus pada pengkoreksian ini tentunya untuk dapat mengutarakan perampungan dari hasil temuan pada hasil penglihatan dan penyajian yang telah dilakukan di Madrasah Tsanawiyah Al-Washliyah Gading Kota Tanjungbalai yang berpijakan pada tiga fokus persoalan peninjauan atau penelitian pada *“Implementasi Manajemen Mutu Dalam Peningkatan Kompetensi Pendidik Di Madrasah Tsanawiyah Al-Washliyah Gading Kota Tanjungbalai”* yang terdapat bab I.

1. Hasil Temuan Khusus Penelitian

a) Rancangan tata manajemen mutu dalam usaha meningkatkan kemampuan

Pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Alwashliyah Gading Kota Tanjungbalai. Melakukan rancangan adalah langkah awal dari tindakan dalam aktivitas manajerial disetiap organisasi. Oleh sebab itu melakukan suatu perencanaan dapat menetapkan adanya kelainan satu sprit kinerja (performance) pada satu lembaga institusi atau organisasi yang satu dengan yang lainnya dalam pembuatan suatu rancangan atau rencana menggapai suatu maksud dan tujuan. Menandakan pada hal perancangan dapat ditetapkan terhadap sesuatu yang dimaksud dan peraihan menggunakan cara dengan membuat rencana dan kiat melaksanakan rancangan tersebut dalam upaya sampai kepada tujuan yang ditentukan para pimpinan atas di seluruh tingkat tatakelola.

Adapun pada pengerjaan dan perbelakuan fungsi manajemen Sumber Daya Manusia di Madrasah Tsanawiyah Alwashliyah Gading Kota Tanjungbalai berkaitan dengan persoalan rencana. Sudah menjadi ketentuan yang pasti persoalan ini akan menajadi suatau langkah yang awal dari berbagi kegiatan aktivitas manajemen yang pastinya memiliki fingsi dan manfaat bagi perencanaan. Kerna disebabkan perencanaan adalah merupakan aksi awal dalam aktivitas manajerial dalam seluruh wadah organisasi atau kelembagaan.

Maka dari itu dengan adanya pembuatan sebuah rencana akan dapat membuat kesimpulan terlihatnya perbedaan kinerja (performance) antara

satu lembaga, institusi atau organisasi dengan lainnya pada perealisasiannya untuk meraih suatu maksud, tujuan dan sasaran yang diharapkan. Pada persoalan ini sejalan dengan perihal yang dituturkan oleh pimpinan Madrasah yaitu Ibu Nurmayuni Sitorud, S. Pd.I dalam petikan wawancara yaitu:

Membuat sebuah rancangan dianggap sangatlah begitu penting, kerna mengingat perkembangan zaman yang semakin maju maka seluruh perihal yang berhubungan dengan sistem dan pola pendidikan wajiblah balanc dan sejalan dengan kemampuan para pengajar dan staf administrasi. Terutama sekali rancangan harus diawali dengan penerapan visi dan misi yang harus melekat dalam pemahaman tenaga pendidik dan para siswa, sebab visi dan misi merupakan tujuan dari pembelajaran sekaligus dapat melahirkan lulusan yang berkualitas. Selanjutnya menurut pandangan saya berpijak pada misi dan visi ini akan dapat menyesuaikan perubahan pada tahapan pembelajaran di Negara ini yang sama kita ketahui dari periode ke periode tidak stabil, maka sebab itu perlu dipikirkan dan dilaksanakan rencana yang matang dalam meningkatkan kualitas layanan layanan yang berkemampuan secara aktif dan profesional, terkhusus bagi tenaga pendidik memang harus memiliki kompetensi yang mendasar yang tidak hanya memiliki kompetensi dalam memahami persoalan Teknologi dan informasi tetapi juga memiliki kemampuan untuk melahirkan siswa yang berkarakter.³

Maka sebab itu tahapan perencanaan dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan seluruh unsur yang terlibat dalam dunia pendidikan harus tetap optimis dan proses perencanaan harus dilakukan berdasarkan :

- 1) Apa saja yang seharusnya menjadi kebutuhan lingkungan Madrasah untuk melahirkan pendidik yang memiliki kompetensi yang berkualitas dan profesional ?
- 2) Harus berkonsepkan kepada sesuatu yang dianggap mudah tercapai dalam waktu singkat kerna Madrasah tidak mempunyai konsep dalam pencapaian waktu yang lama itu disebabkan Madrasah tidak memiliki Rencana Strategi (Renstra) pembelajaran.
- 3) Terus mampu mempertahankan dan sekaligus berupaya meningkatkan kuantitas dan kualitas dalam proses melahirkan manusia yang memiliki sumber daya dengan harapan dapat berperan dalam mewujudkan dan

³ Wawancara dengan Kepala madrasah, tanggal 30 Nopember 2021 Pukul 10: 15 WIB

menjadi fasilitator memenuhi kebutuhan publik khususnya sikota Tanjungbalai.

Dan satu hal yang perlu dicatat diketahui dan dipahami secara serius sebagai salah satu usaha untuk melahirkan kinerja sesuai bidang dan keahliannya dituntut kepada para tenaga pendidik untuk melakukan usaha yang maksimal yang dapat melakukan dari berbagai sektor yang mempengaruhi meningkatnya kemampuan atau kompetensinya dengan lebih baik dan terpercaya dan menerapkan kedisiplinan dalam melaksanakan tugas pengajaran. Yang tentunya harus bermuarakan kepada visi dan misi.

Beranjak dari keterangan di atas, bahwa dalam tahapan proses perencanaan mesti ditentukan apa yang menjadi sasaran dan tujuan dalam memberikan pelayanan kualitas secara profesional, sehingga para pendidik dapat memupuk rasa tanggungjawab dan melaksanakan kode etiknya sebagai profesi pendidik. Dan dalam hal merencanakan yang paling penting ialah mengapa dan bagaimana satu tindakan akan dilaksanakan. Karena hal ini juga yang menjadi mediasi dalam meningkatkan kemampuan pendidik dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar dengan tolak ukur kualifikasi minimal yaitu harus memiliki Ijazah lulusan Strata 1 atau sering disebut sarjana, atau jika memang dipentingkan pada masa yang akan datang harus lulusan strata 2 jika beranjak dari perundang-undangan. No 14 Tahun 2005 perihal guru dan dosen.

Maka pada persiapan individu yang memiliki kemampuan dasar dan juga pengayaannya meski berpedoman pada Undang-undang tersebut. Sejalan dengan apa yang direncanakan pada manajemen mutu sebagaimana yang telah dipaparkan di atas sebab itu Tata Usaha yaitu Bapak Ibrahim, S.Pd menjelaskan tentang tahapan proses untuk merencanakan yang akan dilakukan terhadap pelaksanaan manajemen seperti dibawah ini:

Apabila ingin menerapkan suatu perencanaan berdasarkan apa yang menjadi program kerja yang telah dibuat dan ditetapkan oleh Kepala dalam memenuhi tolok ukur bagi pengelompokan tenaga pendidik diharapkan dapat melaksanakan proses belajar dan mengajar secara profesional sesuai dengan bidang studi dan kemampuan yang dimilikinya, dan dalam hal ini kepala Madrasah telah melakukan upaya dengan membuat perencanaan yang menjadi ketentuan diantaranya adanya sanksi yang telah dibuat secara tertulis dan tentunya aturan-aturan ini tidak hanya menjadi slogan atau iklan saja. Sebagai tata usaha saya sangat mendukung beberapa kebijakan yang dilakukan oleh Kepala Madrasah dengan terus melakukan koordinasi untuk ikut memantau dan membuat aturan itu menjadi dokumen madrasah.⁴

Berdasarkan keterangan di atas, Tata Usaha yaitu Bapak Ibrahim, S.Pd telah mampu melaksanakan program kerja Madrasah yakni merancang sebuah perencanaan, yang notabennya Tata Usaha menjadi mitra sekaligus menjadi orang kepercayaan Kepala Madrasah yang memiliki tanggung jawab dalam memantau semua kemungkinan yang berpotensi pada kekurangan dan hambatan dalam proses perencanaan terutama pada bidang administrasi madrasah.

Oleh sebab itu apa yang menjadi persoalan yang berkaitan dengan perencanaan seluruhnya harus lebih dulu dilaksanakan oleh kepala madrasah dan sesudah itu barulah segala kegiatan dan aktivitas pembelajaran di Madrasah di hendel oleh Tata namun harus tetap yang menjadi pengkoordinir kegiatan tersebut tetap dilakukan oleh Pimpinan tertinggi pada Madrasah.

Persoalan ini dapat dimengerti dan diketahui melalui adanya musyawarah atau rapat koordinasi antara pimpinan dan wakil-wakilnya dan seluruh perangkat yang mengelola pendidikan dalam rangka melahirkan mutu pendidikan yang dan unggul. Sebab segala sesuatu yang dirumuskan dalam upaya melaksanakan perencanaan ini, sangat diperlukan perhatian yang ekstra untuk melihat segala sesuatu yang bisa menimbulkan kelemahan dalam segala problematika terutama pada persoalan yang dihadapi oleh tenaga pendidik.

⁴ Wawancara dengan Tata Usaha Tanggal 31 Nopember 2021 Pukul 10:55 WIB

Apakah tenaga pendidik saat sekarang ini sudah melakukan tugasnya dengan baik, atau sudah sesuaikah dengan pengelompokannya, serta telah profesionalkah kemampuannya terhadap mata pelajaran yang dibebankan kepadanya. Sebagaimana seperti apa yang telah disampaikan oleh Bapak Muhajir Harahap, S.Pd.I selaku Guru Bahasa Arab berlandaskan dari sumber kutipan wawancara yakni:

Pengelola Madrasah merancang sebuah rencana bagi tugas dan fungsi manajemen sumber daya manusia pendidikan cenderung mengarah pada dasar kepentingan, maksudnya jika dilihat dari sudut pelaksanaan tahapan proses pendidikan yang bertitik pada profesionalis sangatlah bagus, apalagi jika arahnya ingin membuatantisipasi bagi pendidik yang masuk untuk memangku mata pelajaran tertentu. Namun juga perlu diperhatikan dengan pendidik yang berstatus guru tidak tetap sehingga suatu saat dapat saja keluar untuk pindah tugas atau mengundurkan diri dan juga bisa disebabkan ketidakmampuan sehingga tugas dan mata pelajarannya diserahkan kepada yang lain.”⁵

Dalam membuat suatu konsep pada sebuah rancangan rancangan perencanaan haruslah sesuai dan berdasarkan dengan kebutuhan madrasah, dan tidak terlepas dari melihat sasaran dan target yang akan dicapai dan juga program maupun pelaksanaan terhadap seluruh kegiatan semestinya dapat menopang pengayaan proses pendidikan. yang dilaksanakan haruslah dapat menunjang pengayaan proses pendidikan. Sehinggaapa saja yang belum dapat diraih ataupun jauh dari penyempurnaan maka dilakukan peninjauan ulang.

Sebab itu sebuah persiapan yang jitu merupakan perihal yang terpenting bagi suatu organisasi atau sebuah lembaga pembelajaran. Persiapan yang tertata akan dapat melahirkan satu akibat yang baik terhadap kelompok pada personil, kelompok dan kegiatan organisasi, Jika melihat perkembangan ekonomi global saat ini yang terpampang secara nyata dan tak dapat untuk dilakukan pembantahan maka secara otomatis perencanaan menjadi sesuatu yang lebih kompleks.

⁵ Wawancara dengan Guru Tanggal 1 Desember 2021 Pukul 11:30 WIB

Sebagaimana yang telah dituturkan oleh Ibu Nurmayuni Sitorus, S.Pd I sebagai kepala atau pimpinan Madrasah.

Dalam menerapkan program dan strategi madrasah, pengelola dan perangkat madrasah atau pimpinan selalu harus berkoordinasi dan membangun komunikasi terhadap para pembantu-pembantu pimpinan madrasah sebagai langkah dalam upaya melahirkan sesuatu yang baru dan inovatif serta memiliki perbedaan dari awalnya, yang berhubungan erat dengan upaya untuk dapat meningkatkan kemampuan pengajar atau guru kepada kepentingan yang harus dipenuhi dalam kegiatan proses pembelajaran dari mata pelajaran yang ada di madrasah tersebut, meski pertambahan jam pelajaran semakin banyak dan meningkat dan cara pembelajaran pada masa pasca pandemi ini dengan cara yang kurang maksimal, jika jumlah tenaga pendidik memenuhi atau tidak kurang dari jumlah pelajaran tersebut maka semuanya dapat teratasi dengan baik dan tepat.”⁶

Berlandaskan prakteknya dilapangan secara nyata, semua perencanaan yang telah ditata dengan baik akan dapat dilakukan oleh seluruh perangkat di madrasah dan termasuk pimpinan dilembaga pendidikan tentunya harus didukung adanya tenaga pendidik atau guru yang berkemampuan diatas rata-rata untuk menopang peningkatan kualitas madrasah, makanya dari itu perlunya perencanaan dalam manajemen mutu di madrasah ini.

2. Upaya-upaya dalam Peningkatan Kompetensi Pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Alwashliyah Gading Kota Tanjungbalai

Dalam Peningkatan Kompetensi pendidik pada sebuah Institusi pembelajaran, sangat didominasi oleh pengaruh peran serta pimpinan Madrasah. Tentunya dilihat dari segi kemampuan sejauh mana seorang Kepala Madrasah yang memilki peran sebagai seorang leader mampu dalam menawarkan motivasi serta meciptakan manuper dam usaha supaya para pendidik yang berada pada institusi atau satuan pembelajaran dibawah pengelolaannya dapat memajukan kemampuannya kepada yang lebih baik.

⁶ Wawancara dengan Kepala Madrasah Tanggal 30 Nopember 2021 Pukul 10:15 WIB

Pada persoalan ini, Pimpinan Madrasah yang berfungsi sebagai leader harus memusatkan perhatian pada tenaga-tenaga yang mengajar di madrasah ini. Mestinya pada proses kepemimpinannya penting dapat memberikan pengaruh bagi personilnya untuk dapat menciptakan kinerja lebih bagus dan betul. Peranan Kepala Madrasah dalam menawarkan jalan keluar terhadap berbagimacam persolaan yang timbul harus secara rutin untuk dilaksanakan yang tentunya berdayaguna untuk dapat memperhatikan sejauh mana pertumbuhan kemajuan keadaan dari dalam kelompok keorganisasian, terkhusus dalam pencapaian sasaran satuan pembelajaran.

Beranjak dari persoalan di atas, kiranya Kepala Madrasah harus mampu melakukan beberapa upaya untuk dapat meningkatkan kemampuan pendidik di Madrasah Tsanawiyah Alwashliyah Gading Kota Tanjungbalai, adapun usaha-usaha yang dapat dilakukan diantaranya adalah:

a. Penegakkan Kedisiplinan terhadap para guru

Penerapan disiplin ini adalah hal yang merupakan fungsi operatif manajemen, sebab apabila seorang karyawan memiliki nilai disiplin yang tinggi, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Namun sebaliknya jika tidak ada kedisiplinan karyawan yang baik, sulit bagi sebuah organisasi atau lembaga mencapai target yang maksimal. Begitu juga halnya didalam Institusi pendidikan, sangat diutamakan terhadap seorang pengajar atau pegawai dalam melaksanakan peraturan yang sudah ditetapkan oleh pihak madrasah untuk dapat diteruskan dengan penuh kesadaran dan tanggungjawab yang tinggi. Karena nilai disiplin sebagai guru atau karyawan melambangkan bagaimana karakter seorang guru tersebut terhadap kesiapan secara lahir batin dalam melaksanakan profesinya untuk mengajar.

Adapun contoh nilai disiplin yang diberlakukan pada unit lembaga madrasah adalah memerintahkan petugas piket harian bagi guru atau pegawai yang telah ditetapkan tugas dan fungsinya sesuai dengan jadwal yang ada, tugasnya untuk membunyikan bel pada pergantian jam pelajaran, kerna saat ini pembelajaran dilakukan secara online maka tugasnya

melakukan koordinasi dengan operator untuk memantau kegiatan zoom meeting melakukan pendataan secara tertulis bagi guru yang alpa atau absen, dan dapat menjadi guru pengganti bagi guru yang tidak dapat hadir untuk melaksanakan pembelajaran di kelas.

Kemudian yang terpenting adanya aturan tertulis tentang absensi guru untuk hadir ke Madrasah atau memberikan pelajaran lewat home visit, apabila ditemukan ada guru yang datangnya terlambat 30 menit sesudah bel berbunyi atau jam pelajaran dimulai, maka dianggap tidak hadir ke madrasah tersebut untuk melaksanakan kegiatan belajar mengajar. Hal ini dilakukan setiap harinya, dengan jadwal tugas yang sudah tertulis dari pihak madrasah, yang setiap harinya bergantian bagi guru piket.

Gambar 4.4



Gambar 4.4 diatas menurut pengamatan peneliti memberikan kesimpulan bahwa kepala madrasah telah membuat rancangan penegakan kedisiplinan, dan ini tentunya ditandai dengan adanya poster kode etik guru.

b. Mengadakan Rapat dan Musyawarah secara berkelanjutan

Organisasi adalah suatu tempat untuk menjalankan berbagai macam kegiatan tata kelola. Dimana pada institusi tersebut memiliki sejumlah kelompok orang untuk berhimpun dan memiliki target serupa dalam

pencapaiannya dengan cara yang tepat dan akurat. Kegiatan-kegiatan seorang manajerial yang dilaksanakan dalam organisasi tentunya tidak selamanya berjalan dengan mulus tanpa hambatan yang menjadi kendala. Oleh karena itu, pada lembaga keorganisasian atau satuan pembelajaran seorang leader atau kepala madrasah sangat penting untuk mengadakan rapat atau musyawarah bagi aparaturnya terhadap berbagaimacam persoalan dan permasalahan yang penting dilakukan perubahan kepada yang lebih baik ataupun kepada permasalahan-permasalahan yang sudah bagus agar senantiasa diupayakan untuk berkembang supaya lebih maju lagi.

Adapun masalah waktu dilaksanakannya musyawarah atau rapat oleh kepala madrasah, guru, pegawai, staf, dan tenaga kependidikan di madrasah tergantung kebutuhan, bisa sekali dalam satu bulan atau juga pertiga bulan sekali atau jika memang dianggap perlu bisa dilakukan satukali dalam seminggu atau disebut rapat mingguan. Rapat atau musyawarah dilakukan tentunya dalam rangkaian. Pembahasan tentang kinerja guru selama satu bulan.

Tentunya terkait dengan masalah kemampuan guru, kehadiran dan komitmen guru dalam mengajar serta kendala yang dihadapi oleh siswa yang secara khusus dipantau dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Biasanya guru sebelum diberikan gaji, kepala madrasah mewawancarainya terkait dengan tugas pokoknya dalam mengajar dan kedisiplinannya dalam mengikuti aturan yang dibuat oleh pihak madrasah. Apabila kehadiran guru tinggi, maka kompensasi yang di dapatkannya pun juga tinggi dan tentunya hal ini menjadi keuntungan bagi pihak madrasah. Namun apabila kehadiran guru masih minim atau rendah, maka kinerja yang dihasilkan pun rendah dan kompensasi yang diterima pun tidaklah memuaskan atau banyak.

c. Memberikan Motivasi yang meningkatkan kompetensi para guru

Dukungan semangat dan moral sangat penting dalam menumbuhkan kembangkan dan meningkatkan kemampuan para guru agar lebih baik dalam melaksanakan fungsi dan kinerjanya dengan efektif dan efisien.

Dalam membentuk karakter seorang guru terutama pada masa pandemi ini adanya rangsangan yang ditumbuhkan pada motivasi intrinsik, yang mana motivasi ini lahir dari dalam diri seorang individu itu sendiri tanpa adanya pengaruh dari luar atau lingkungan. Namun dengan begitu, kiranya juga diperlukan tambahan dengan motivasi ekstrinsik lewat figur dari seorang pemimpin atau kepala madrasah dalam melakukan pembinaan guru-guru untuk dapat bekerja dengan giat dan penuh semangat dan disiplin sesuai dengan aturan yang berlaku di dalam organisasi atau lembaga pendidikan.

Selanjutnya jenis rangsangan yang diberikan oleh pimpinan madrasah kepada guru-guru adalah berupa pengawasan yang dilakukan secara intensif untuk dapat memberikan dukungan pada proses dari aktivitas tugas pokok dan fungsinya. Dimana dalam hal pengawasan dapat melahirkan efek yang baik terhadap kesadaran bagi para guru untuk lebih bertanggung jawab dalam meningkatkan peran sertanya dalam mengajar di madrasah tersebut. Pengawasan tersebut dilakukan setiap 1 bulan sekali guna mengetahui peningkatan kompetensi masing-masing guru. Hal ini senantiasa memberikan dorongan dan juga dukungan dalam membina guru-guru yang ada di madrasah tersebut, agar kinerja yang dilakukan oleh para guru dapat dihargai oleh rekan-rekan kerja dalam membina hubungan yang baik untuk dapat tercapainya suatu tujuan.

d. Memberikan reward bagi guru yang kompetensinya meningkat

Untuk melaksanakan tuntutan bidang dan spesialisasinya sebagai seorang pengajar disatuan pendidikan madrasah, tentunya dalam pelaksanaan tugas tersebut seorang pendidik tidak selalu baik atau tidak memiliki masalah, pastinya terkadang ditemukan berbagai kekeliruan atau kesalahan sehingga hasil yang dicapai belum memuaskan bagi dirinya dan juga lembaga pendidikan.

Untuk mengambil sikap dalam hal ini, diharapkan kepala madrasah dapat memberikan penilaian yang rasional dan global pada pendiktean terhadap seorang guru, yang artinya, guru yang memiliki kemampuan yang baik harus diberikan penghargaan agar guru tersebut merasa dihargai kerja

kerasnya sehingga guru tersebut dapat lebih semangat lagi untuk meningkatkan kompetensinya dan juga bagi guru yang kinerjanya rendah atau kurang baik di bawah rata-rata bisa dikatakan memiliki kompetensi yang rendah, kiranya harus diberikan teguran atau pengarahan yang dapat memberikan kesadaran baginya dan dapat juga mempertanyakan terhadap apa persoalan dan hambatan yang dihadapinya sehingga demikian. Dalam hal ini, kepala madrasah harus melakukan pemantauan yang ekstra terhadap guru yang kemampuannya di bawah rata-rata, dibandingkan dengan guru yang memiliki kecerdasan dan penguasaan terhadap pembelajaran.

Bentuk reward yang diberikan oleh kepala madrasah terhadap kompetensi guru yang tinggi dan baik adalah melalui ungkapan perasaan atau pujian kepada guru tersebut dengan kepuasan hati yang itu dapat menguntungkan pihak madrasah. Tentunya rasa bangga kepala madrasah tercurahkan melalui ungkapan kata-kata kepada guru yang kompetensinya baik tersebut, dengan begitu rasa dihargai seorang guru semakin membuat dirinya senang dan terus Peningkatan Kompetensinya dengan lebih baik lagi ke depannya.

Disamping itu juga, punishment yang diberikan oleh kepala madrasah berupa ungkapan rasa kecewa terhadap guru yang kompetensinya rendah atau kurang sehingga kurang profesional dalam mengajar. Dan juga tentunya dapat mengurangi insentif yang diterimanya berbeda dari yang kompetensinya baik apabila seorang guru tersebut tidak profesional dalam mengajar. Karena penghargaan sangat penting diberikan bagi guru yang berprestasi dan disiplin dalam mengajar, dan menegur atau memberikan tindak lanjut perbaikan bagi guru yang kurang peduli dengan tanggung jawabnya dan juga tidak profesional dalam mengajar.

3. Proses Manajemen Mutu Dalam Peningkatan Kompetensi Pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Alwashliyah Gading Kota Tanjungbalai

Mengenai proses yang dijalankan oleh Madrasah Tsanawiyah Alwashliyah Gading Kota Tanjungbalai dapat berlangsung sebagaimana

mestinya, dari beberapa hal yang telah diupayakan yang telah disebutkan sebelumnya untuk meningkatkan kompetensi pendidik Madrasah Tsanawiyah Alwashliyah Gading Kota Tanjungbalai, hampir semuanya usaha tersebut berlangsung secara benar dan baik, dan mempunyai tahapan yang bagus pula, selanjutnya hasil wawancara mengenai proses upaya menegakan kedisiplinan terhadap guru Madrasah Tsanawiyah Alwashliyah Gading Kota Tanjungbalaidemi meningkatkan kompetensi guru bersama Mahendra, S.Pd.I yang juga merupakan salah satu tenaga pendidik di madrasah ini sebagai berikut:

a. Menegakkan Kedisiplinan terhadap para guru

Dalam menegakkan kedisiplinan tentunya ada aturan dan sanksi yang diatur sedemikian rupa oleh pihak sekolah, aturan itu dibuat agar kedisiplinan itu melekat kepada seluruh guru yang berada di madrasah ini, dengan adanya aturan guru juga lebih mengerti hal apa yang boleh kami lakukan dan hal apa saja yang tidak boleh kami lakukan, dan tentunya segala aturan mengenai kedisiplinan tersebut merupakan kebaikan bagi para guru, dan juga madrasah itu sendiri, dan sanksi yang diberikan kepada guru yang tidak mematuhi aturan kesiplinan tersebut, dari sanksi yang ringan seperti teguran, sampai sanksi yang berat yaitu dikeluarkan, tentunya semua itu juga merupakan untuk kebaikan guru dan madrasah ini juga.⁷

Dari penjelasan Mahendra, S.Pd.I selaku guru di madrasah ini mengenai penegakkan Kedisiplinan terhadap para guru yang dilakukan oleh pihak Madrasah Tsanawiyah Alwashliyah Gading Kota Tanjungbalai, sudah dilakukan dengan sedemikian rupa, dalam madasarh ini banyak aturan tentang kedisiplinan yang harus dipatuhi oleh para guru, dan jika tidak dipatuhi atau dilanggar aturan mengenai kedisiplinan tersebut tentunya setiap pelanggaran memiliki sanksi tersendiri, hal itu semua tentunya merupakan kebaikan bagi guru itu sendiri dan tentunya juga merupakan kebaikan bagi Madrasah Tsanawiyah Alwashliyah Gading Kota Tanjungbalai.

Aturan yang ditegakkan tentunya telah direncanakan dengan matang seperti yang telah disebutkan pada bagian sebelumnya mengenai

⁷ Wawancara dengan guru, Tanggal 1 Desember 2021 Pukul 11:40 WIB

perencanaan sekolah dalam meningkatkan mutu manajemen dan kinerja guru, dan perencanaan tersebut membuahkan hasil seperti aturan kedisiplinan untuk para guru dan siswa, hal ini disampaikan oleh Kepala Madrasah yaitu Ibu Nurmayuni Sitorus, S. Pd I mengenai aturan-aturan yang diterapkan oleh pihak sekolah demi menegakkan kedisiplinan para guru di madrasah ini sebagai berikut:

banyak aturan yang kami terapkan untuk menegakkan kedisiplinan guru disini, sebagai contoh semua guru wajib datang 15 menit sebelum jam pelajaran di mulai, sesama guru harus saling berkerja sama demi mencapai tujuan madrasah, saling menasehati, mengisi absen kehadiran guru setiap hari, berjualan di kelas, dan ketika mengajar guru dilarang memegang handpone dan jika hal itu dilanggar tentunya ada sanksi yang pihak madrasah lakukan seperti peringatan jika terlambat masuk ke kelas”⁸

Dari penjelasan kepala madrasah tersenut diatas terlihat bahwa sekolah ini benar-benar membina kedisiplinan guru-guru di madrasah ini, dengan membina kedisiplinan itu artinya juga membina kompetensi pengajar yang ada di madrasah ini ke arah yang lebih baik.

b. Mengadakan Rapat dan Musyawarah secara berkelanjutan

Sebagaimana yang disebutkan di atas bahwa dalam pelaksanaan musyawarah atau rapat dilaksanakan oleh kepala madrasah, guru, pegawai, staf, dan tenaga kependidikan di madrasah tersebut setiap satu bulan sekali, yaitu bertepatan dengan waktu penggajian guru-guru dan juga terkait mengenai hal-hal urgen yang perlu di diskusikan lebih jauh.

Dalam musyawarah tersebut, biasanya membahas tentang kinerja guru selama satu bulan. Tentunya terkait dengan masalah kehadiran dan komitmen serta kompetensi guru dalam mengajar yang terus dipantau dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya dan juga tidak terlepas dari pembahasan tentang sikap para peserta didik.

⁸ Wawancara dengan Kepala madrasah, Tanggal 5 Desember 2021 Pukul 10:15 WIB

Gambar 4.5



Gambar 4.5 di atas menyimpulkan bahwa Kepala Madrasah senantiasa melakukan musyawarah dan berdialog dengan para guru pada akhir bulan.

Biasanya guru sebelum diberikan gaji, kepala madrasah mewawancarainya terkait dengan tugas pokoknya dalam mengajar dan kedisiplinannya dalam mengikuti aturan yang dibuat oleh pihak madrasah. Apabila kehadiran guru tinggi, maka kompensasi yang di dapatkannya pun juga tinggi dan tentunya hal ini menjadi keuntungan bagi pihak madrasah. Namun apabila kehadiran guru masih minim atau rendah, maka kinerja yang dihasilkan pun rendah dan kompensasi yang diterima pun tidaklah memuaskan atau banyak.

- c. Menawarkan rangsangan yang mendukung para guru untuk meningkatkan kompetensinya

Semua hasil yang didapatkan tentunya tidak lepas dari bagaimana upaya itu dilakukan dan siapa yang melakukannya, tentunya tidak lepas dari para guru yang ada di Madrasah Tsanawiyah Alwashliyah Gading Kota Tanjungbalai ini, dengan demikian motivasi untuk para guru juga diperlukan untuk menjalankan program-program madrasah dengan baik sehingga membuahkan hasil yang baik, mengenai motivasi kepala madrasah kepada guru, kepala madrasah yaitu Ibu Nurmayuni Sitorus,

S.Pd.I telah menyampaikan hal tersebut dalam wawancaranya sebagai berikut:

iya tentu, jika rapat guru yang diadakan setiap pagi hari senin, saya memotivasi para guru untuk mengikuti berbagai macam pelatihan dan berkerja lebih baik dan terus mengembangkan kompetensi mereka kearah yang lebih baik, baik itu kompetensi pedagogic, kompetensi professional, kompetensi sisoal maupun kompetensi kepribadian.”⁹

Dan Ibu Sri Maidar, S. Pd selaku guru juga mengemukakan mengenai motivasi kepala madrasah kepada guru-guru disekolah ini sebagai berikut:

kepala sekolah selalu melakukan itu, seperti ketika rapat, kepala madrasah selalu mengingatkan dan memotivasi dan senantiasa melibatkan para guru untuk mengikuti berbagai macam pelatihan.”¹⁰

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwasannya kepala sekolah selalu memotivasi para guru untuk berkerja lebih baik, untuk madrasah yang lebih baik, biasanya itu dilakukan pada setiap hari jum’at yaitu rapat rutin mingguan para guru.Dan jika kepala sekolah berhalangan untuk melakukan itu maka kepala sekolah mendelegasikan tugasnya kepada guru senior untuk memotivasi para guru.

Mengenai hal tersebut Ibrahim, S.Pd selaku TU memberikan tanggapan mengenai hal terssebut dalam wawancaranya sebagai berikut:

bukan hanya guru, para TU juga selalu di motivasi untuk berkerja lebih baik, salah satu contoh kecil, ketika diwaktu senggang, kepala sekolah tiba-tiba membeli makanan ringan untuk disantap bersama-sama oleh guru dan para staff di kantor, hal ini tentunya bentuk motivasi juga, kepala sekolah selalu memotivasi guru baik dalam rapat, mapun ketika diluar rapat, dengan selalu ramah dan menyapa para guru dan staf menurut saya juga bentuk motivasi kepala sekolah tersebut kepada guru.”¹¹

Dari wawancara tersebut sudah sangat jelas bahwa kepala sekolah selalu melakukan motivasi kepada guru, biasanya dilakukan pada rapat mingguan yaitu hari jum’at dan bukan hanya didalam rapat saja akan tetapi di luar rapat juga seperti selalu menyapa guru dan selalu ramah kepada guru tentunya membuat motivasi tersendiri kepada guru tersebut untuk

⁹ Wawancara dengan guru, Tanggal 6 Desember 2021 Pukul 10:15 WIB

¹⁰ Wawancara dengan PKM Kurikulum, Tanggal 1 Desember 2021 Pukul 10:20 WIB

¹¹ Wawancara dengan TU, Tanggal 31 Nopember 2020 Pukul 10:25 WIB

menjadi lebih baik, tidak hanya pendidik yang dimotivasi oleh kepala madrasah, akan tetapi Tata Usaha disekolah ini juga selalu dimotivasi oleh kepala madrasah.

Dengan hal tersebut tentunya ada dampaknya kepada para murid, karena jika para guru dan staf di madrasah ini semangat untuk melakukan pekerjaannya dan memiliki kompetensi yang tinggi, tentunya muridnya juga akan semangat dan mendapat bimbingan yang profesional pula.

- d. Memberikan penghargaan bagi guru yang berprestasi dan memberikan punishment bagi guru yang tidak disiplin

Madrasah Tsanawiyah Alwashliyah Gading Kota Tanjungbalai ini ini selalu memperhatikan tenaga pendidik yang memiliki potensi prestasi baik, dan memperhatikan guru yang sering melanggar aturan kedisiplinan disekolah ini, bukan berarti guru yang lain tidak diperhatikan, akan tetapi guru yang memiliki potensi lebih dan guru yang sering melanggar peraturan kedisiplinan akan mendapat perhatian khusus.

Adapun jenis hadiah atau penghargaan dihadiahkan langsung oleh madrasah terhadap peningkatan kinerja yang berarti kompetensi bagus adalah melalui piagam penghargaan atau dinobatkan menjadi gurur teladan atau bisa juga dengan ungkapan perasaan atau sanjungan kepada guru tersebut dengan kepuasan hati yang itu dapat menguntungkan pihak madrasah. Tentunya rasa bangga kepala madrasah tercurahkan melalui ungkapan kata-kata kepada guru yang kinerjanya baik tersebut, dengan begitu rasa dihargai seorang guru semakin membuat dirinya senang dan terus meningkatkan kompetensinya dengan lebih baik lagi ke depannya. Dan bentuk panismennya telah disebutkan sebelumnya.

Selain empat proses di atas yang telah dilakukan oleh Madrasah Tsanawiyah Alwashliyah Gading Kota Tanjungbalai ada proses manajemen mutu lain yang diterapkan. Berdasarkan dari perolehan wawancara dengan kepala madrasah yaitu Ibu Nurmayuni Sitorus, S. Pd I telah menyampaikan masalah perihal tersebut dalam wawancaranya sebagai berikut:

Proses manajemen mutu yang ada disini yakni kami pihak sekolah menawarkan program studi (pelajaran) bentuk pengembangan dari kurikulum yakni pelajaran dengan kurikulum tambahan yang mana pelajaran tersebut merupakan pelajaran dapat menambah pengetahuan siswa mengenai keagamaan,”¹²

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa Madrasah Tsanawiyah Alwashliyah Gading Kota Tanjungbalai telah melakukan pengembangan kurikulum yang tujuannya adalah untuk meningkatkan pengetahuan siswa, dalam hal ini tidak hanya murid atau pelajar yang dituntut untuk berkembang, akan tetapi guru juga harus melakukan tugasnya dengan baik sesuai dengan kurikulum, harus memiliki kompetensi yang baik.

Pemenuhan fasilitas belajar juga menjadi agenda Madrasah Tsanawiyah Alwashliyah Gading Kota Tanjungbalai, pemenuhan ini dilakukan agar dalam proses pembelajaran guru tidak monoton dalam memberikan penjelasan di kelas, selain itu dengan pemenuhan fasilitas sekolah guru/siswa akan lebih mudah dalam mencari sumber pembelajaran. Pemenuhan fasilitas belajar di Madrasah Tsanawiyah Alwashliyah Gading Kota Tanjungbalai tidak hanya dari pihak madrasah melainkan dari pihak-pihak yang terlibat dengan Madrasah Tsanawiyah Alwashliyah Gading Kota Tanjungbalai, seperti Mahasiswa yang melakukan penelitian di Madrasah Tsanawiyah Alwashliyah Gading Kota Tanjungbalai harus menyumbangkan buku yang berkaitan dengan pelajaran tingkat menengah. Berdasarkan temuan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Madrasah Tsanawiyah Alwashliyah Gading Kota Tanjungbalai melibatkan unsur-unsur yang terkait dengan pihak madrasah. Hal ini dilakukan sebagai salah satu upaya pemenuhan fasilitas pembelajaran.

¹² Wawancara dengan Kepala madrasah, Tanggal 5 Desember 2021 Pukul 10:15 WIB

4. Faktor-Faktor Pendukung dan Penghambat Implementasi Manajemen Mutu Dalam Peningkatan Kompetensi Pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Alwashliyah Gading Kota Tanjungbalai.

Dalam pelaksanaan sebuah kegiatan disuatu lembaga seperti Madrasah Tsanawiyah Alwashliyah Gading Kota Tanjungbalai mestinya mustahi dapat berjalan mulus, meski keingina untuk mendapat kesmpurnaan itu senantiasa tetap diupayakan, dan beberapa upaya dan usaha yang laksanakan pihak dan unsur madrasah dalam tahapan peningkatan pada kinerja guru, tentunya tidak terlepas dari pengaruh faktor pendukung manajemen mutu tersebut, sejalan seperti yang di ungkapkan selaku Kepala Madrasah yaitu Ibu Nurmayunisitorus, S. Pd I mengenai faktor pendukung dalam manajemen mutu untuk meningkatkan kinerja guru, yaitu:

“faktor yang mendukung manajemen mutu untuk meningkatkan kompetensi guru, yaitu guru itu sendiri, banyak guru yang mematuhi peraturan itu, itu artinya banyak guru yang tingkat kedisiplinannya tinggi, jadi guru itu sendiri yang dapat meningkatkan motivasi dan taraf kesadarannya terhadap kedisiplinannya, pihak sekolah hanya memberi motivasi untuk meningkatkan kedisiplinannya melalui aturan-aturan dan sangsi-sangsi.”¹³

tentunya dapat ditarik kesimpulan sesungguhnya faktor yang paling memberikan dukungan terhadap berjalannya upaya-upaya dalam peningkatan kemampuan tenaga pendidik yaitu semangat bekerja yang datang dari potensi dalam diri guru itu sendiri, karena pihak madrasah hanya dapat memberikan rangsangan kedisiplinan itu dengan aturan, akan tetapi jika guru itu tidak sama sekali peduli terhadap itu tentunya upaya-upaya tersebut tentunya tidak akan berhasil.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil penenelelitan ini ditujukan untuk berupaya melakukan analisis terhadap uraian dari penelitian untuk menyampaikan hasil temuan penelitian yang berpedoman kepada fokus penelitian yang ada pada bab I. Berdasarkan paparan penelitian di atas, temuan yang dapat dikemukakan dalam kaitan dengan

¹³ “Wawancara dengan Kepala madrasah”, Tanggal 6 Desember 2021 Pukul 10:15 WIB

Implementasi Manajemen Mutu Dalam Peningkatan Kompetensi Pendidik Di Madrasah Tsanawiyah Al-Washliyah Gading Kota Tanjungbalai sebagai berikut:

1. Temuan pertama yaitu mengenai perencanaan manajemen mutu dalam meningkatkan kompetensi guru/pendidik

Secara prinsipnya kehadiran perencanaan dapat dijadikan tolok ukur pada kegiatan tatakelola adalah merupakan kebijakan pertama. Karena apa dan bagaimanapun seluruh manfaat tatakelola, semua fungsi manajemen saling berhubungan dan terkait dengan yang dilakukan pihak manajerial.

Perencanaan merupakan langkah pertama dalam pelaksanaan. Setiap fungsi dan kegiatan organisasi. Rancangan tentunya tidak dapat dipisahkan dengan tatakelola sebab perencanaan adalah sesuatu strategi untuk menghantarkan kepada dasar kegiatan dan merupakan ketentuan sebelum pelaksanaan kegiatan guna untuk memperoleh atau mencapai sebuah maksud dan sasaran. Kemudian adapun persiapan itu adalah gambaran aktivitas secara holistik dengan mengoptimalkan dana, sarana, dan lain-lain.

Dalam proses pemilihan dan penetapan tujuan, penentuan strategi-strategi, kebijakan, program kerja, atau rencana kerja pembuatan prosedur kerja yang akan dilakukan dalam rangka mencapai tujuan adalah bahagian dari rangkaian dari kegiatan perencanaan dan perumusan. Perencanaan yang dilakukan di Madrasah Tsanawiyah Alwashliyah Gading Kota Tanjungbalai sebenarnya telah dapat disimpulkan bagus, disebabkan jelas sekali kelihatan dari kemauan dan kebutuhan madrasah terus melahirkan berbagai macam upaya yang maksimal dalam memajukan keunggulan dan kemafanan Madrasah yang ada secara efisiensi.

Artinya madrasah masih memerlukan beberapa tenaga pendidik dan kependidikan yang dapat mengantisipasi dari kesalahan dan kerugian yang ditimbulkan oleh minimnya sumber daya manusia untuk mengisi kekosongan dari uraian jabatan, masa kerja para guru, berbagai kualifikasinya, dan yang terpenting adalah kompetensi guru seperti kompetensi profesionalisme guru tersebut.

Penjelasan tersebut sejalan dengan teori yang mendukung terhadap perencanaan ialah serangkaian dengan aktivitas yang dilakukan untuk mengantisipasi kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan oleh wadah organisasi atau lembaga pada masa yang akan datang dan seterusnya demi dapat mencukupi hal-hal yang diperlukan para karyawan yang muncul disebabkan kerna adanya situasi dan keadaan tersebut. Di mana secara lebih sempit perencanaan berarti mengestimasi secara sistematis permintaan (kebutuhan) organisasi itu sendiri.

Kajian Teori di atas sangatlah memberikan dukungan pada pemberlakuan dari proses perancangan yang diprakarsai oleh pengelola atau pada sisi Madrasah. Yang paling penting dalam melakukan proses perencanaan ini adalah bagaimana seorang pemimpin atau kepala madrasah mempunyai program kerja dan tujuan yang jelas terhadap apa yang akan diwujudkan di masa yang akan datang. meskipun pihak madrasah tidak mempunyai Renstra (Rencana Strategik) pendidikan, namun upaya yang dilakukan kepala madrasah sudah terkoordinir dengan baik dengan tetap berfokus pada kejelasan dari 5W+1H yang menjadi landasan dalam melakukan perencanaan dalam meningkatkan kinerja guru.

Kendatipun perihalnya, pengelola atau pemangku jabatan serta perangkat-perangkat madrasah atau pemimpin harus melahirkan sebuah kebijakan dalam upaya menumbuhkembangkan kompetensi profesionalitas dari seorang guru, terutama bagi guru-guru muda atau sarjana muda yang masih semangat dan komitmen, karena hal ini dilakukan untuk mengantisipasi hal-hal yang tidak diinginkan seperti perpindahan tenaga kerja, pemberhentian tenaga kerja, dan juga masa kerja setiap pekerja yang mungkin sudah akan pensiun.

Dalam hal ini upaya pihak madrasah atau pimpinan harus senantiasa melihat kebutuhan yang akan datang terkait kualitas dan kuantitas dari sumber daya manusia yang dimiliki pada saat ini, dengan menetapkan apa yang menjadi kekurangan dari sumber daya manusia yang akan pensiun atau pindah tempat kerja atau juga karena pemberhentian, antisipasi terhadap kebutuhan yang akan datang sangat penting dengan semakin berubahnya zaman.

Pernyataan di atas sesuai dengan Firman Allah SWT dalam Surat Al-Hasyr ayat 18 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ
وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

‘terjemah : “Wahai orang-orang yang telah beriman kamu, bertakwalah kamu hanya kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang akan diperbuatnya untuk hari esok (akhirat), dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.”.

Mengacu pada potongan ayat di atas, memberikan alamat atau pelajaran bahwa setiap individu manusia hendaknya melakukan perencanaan terhadap apa yang akan diperbuat dan dihadapi pada hari-hari yang akan datang, sebagai persiapan untuk melakukan antisipasi terhadap perubahan zaman dan juga sebagai usaha memperbaiki atau menambah dari setiap apa yang masih kurang maksimal dilakukan pada saat sekarang. Dan tentunya sebagai umat yang beruntung dalam memperhatikan diri yang dari jauh-jauh hari sudah harus dipersiapkan untuk melakukan perbuatan yang lebih baik yang dapat menguntungkan diri sendiri dan orang lain.

Maka sangat penting untuk mempersiapkan diri dalam menghadapi tantangan maupun kelemahan di masa yang akan datang, sehingga dapat mengantisipasi agar tidak terjadi kerugian dengan membuat perencanaan yang baik dan benar serta berupaya menghasilkan karya dan kerja pendidik atau seorang pengajar yang baik dengan manajemen mutu yang baik. Penerapan rancangan yang harus diterapkan pada madrasah adalah model :

- a. Memberikan ketetapan terhadap hal yang dibutuhkan madrasah, dalam hal pengembangan kemampuan tenaga pendidik.
- b. Memusatkan perhatian pada rencana singkat, disebabkan rencana strategis pendidikan tidak dimiliki oleh Madrasah.

- c. Berupaya secara maksimal untuk melakukan pengawalan terhadap nilai dan mutu terhadap sumber daya manusia yang diharapkan, maksudnya segala pembiayaan yang didistribusikan untuk membayar upah atau honor guru mestilah sesuai dengan kinerja para guru, apabila kinerjanya baik maka insentif yang diberikan pun juga harus sesuai.
 - d. Menyusun indeks sebagai tugas ekstra yakni piket guru untuk dapat menjadi pengganti apabila ada guru yang tidak dapat berhadir dalam hal meningkatkan kinerjanya dengan lebih baik dan disiplin dalam melaksanakan tugas sebagai pengajar.
 - e. Membuat daftar inventarisasi kondisi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, seperti: jumlah tenaga kerja yang ada, berbagai kualifikasinya, masa kerja masing-masing, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh para guru, bakat yang masih perlu dikembangkan, dan minat pekerja yang bersangkutan serta kompetensi guru yang perlu dikembangkan.
2. Temuan kedua dalam hal usaha-usaha yang dilaksanakan untuk memajukan atau meningkatkan kompetensi guru. Usaha yang dilakukan tentunya diharapkan menjadi solusi terhadap berbagai macam permasalahan yang sewaktu-waktu bisa jadi muncul dan pastinya dapat dijadikan satu aksi dan tindakan dalam upaya perubahan baik dan pengembangan kemampuan pendidik, berikut upaya-upaya yang dilakukan dalam meningkatkan kompetensi guru di Madrasah Tsanawiyah Alwashliyah Gading Kota Tanjungbalai yakni:
- a. Penegakan Kedisiplinan terhadap para guru

Kedisiplinan ini merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin seorang guru, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Di dalam suatu lembaga pendidikan, penting bagi seorang guru atau pegawai dalam menjalankan aturan yang telah dibuat oleh pihak madrasah untuk dapat dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab. Karena kedisiplinan seorang guru atau pegawai mencerminkan bagaimana

kepribadian seorang guru tersebut terhadap kesiapannya dalam menjalankan profesinya untuk mengajardanmenunjukkan kompetensinya benar-banar baik, karena tidak ragu lagi dlaam menjalankan tugasnya.

Jenis kedisiplinan yang diterapkan di madrasah adalah memberikan piket harian bagi guru atau pegawai yang telah ditetapkan tugas dan fungsinya sesuai dengan jadwal yang ada, tugasnya untuk mengebel pergantian jam pelajaran, mendata guru yang tidak hadir, dan menggantikan guru yang tidak datang untuk mengajar di kelas. Dan disamping itu juga dibuat aturan tertulis tentang kehadiran guru untuk datang ke sekolah, apabila guru terlambat 30 menit sesudah bel berbunyi, maka dianggap tidak hadir ke madrasah tersebut untuk mengajar. Hal ini dilakukan setiap harinya, dengan jadwal tugas yang sudah tertulis dari pihak madrasah, yang setiap harinya bergantian bagi guru piket.

b. Mengadakan Rapat dan Musyawarah secara berkelanjutan

Organisasi merupakan wadah bagi pelaksanaan aktivitas manajemen. Yang mana di dalamnya banyak sekelompok orang berkumpul dan mempunyai tujuan yang sama dalam mencapainya secara efektif dan efisien. Aktivitas manajerial yang dijalankan di organisasi tidak semuanya berjalan lancar tanpa terkendala. Oleh karenanya, di dalam suatu organisasi atau lembaga pendidikan seorang pemimpin atau kepala madrasah perlu mengadakan rapat atau musyawarah bagi anggota-anggotanya terhadap hal-hal yang perlu untuk diperbaiki ataupun terhadap hal-hal yang sudah baik untuk tetap terus ditingkatkan dan dikembangkan.

Musyawarah atau rapat dilakukan oleh kepala madrasah, guru, pegawai, staf, dan tenaga kependidikan di madrasah tersebut setiap satu bulan sekali, yaitu bertepatan dengan waktu penggajian guru-guru dan juga terkait mengenai hal-hal penting yang perlu di musyawarahkan lebih jauh. Dalam musyawarah tersebut, biasanya membahas tentang kinerja guru selama satu bulan. Tentunya terkait dengan masalah kehadiran dan komitmen guru dalam mengajar yang terus dipantau dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya.

Biasanya guru sebelum diberikan gaji, kepala madrasah mewawancarainya terkait dengan tugas pokoknya dalam mengajar dan kedisiplinannya dalam mengikuti aturan yang dibuat oleh pihak madrasah. Apabila kehadiran guru tinggi, maka kompensasi yang di dapatkannya pun juga tinggi dan tentunya hal ini menjadi keuntungan bagi pihak madrasah. Namun apabila kehadiran guru masih minim atau rendah, maka kinerja yang dihasilkan pun rendah dan kompensasi yang diterima pun tidaklah memuaskan atau banyak.

c. Memberikan Motivasi yang mendukung kinerja para guru

Motivasi sangat penting dalam mengembangkan dan membangkitkan semangat mengajar para guru agar tetap komitmen dalam menjalankan tugasnya dengan baik dan benar. Motivasi yang terpenting adalah motivasi intrinsik, yang mana motivasi ini lahir dari dalam diri seorang individu itu sendiri tanpa adanya pengaruh dari luar atau lingkungan. Namun dengan begitu, perlu juga ditambah dengan motivasi ekstrinsik melalui keteladanan dari seorang pemimpin atau kepala madrasah dalam membina guru-guru untuk dapat bekerja dengan giat dan disiplin sesuai dengan aturan yang berlaku di dalam organisasi atau lembaga pendidikan.

Bentuk motivasi yang diberikan Kepala madrasah kepada guru-guru adalah berupa pengawasan yang dilakukan secara intensif kepada guru-guru untuk dapat mendukung proses dari aktivitas tugas pokok dan fungsinya. Yang mana pengawasan dapat memberikan dampak yang positif terhadap kesadaran bagi para guru untuk lebih bertanggung jawab dalam meningkatkan peran sertanya dalam mengajar di madrasah tersebut, hal ini untuk meningkatkan kompetensi sosial mereka. Pengamatan atau pemeriksaan tersebut dilakukan setiap 1 bulan sekali guna mengetahui perkembangan dari kompetensi masing-masing guru.

Hal ini senantiasa memberikan dorongan dan juga dukungan dalam membina guru-guru yang ada di madrasah tersebut, agar kinerja yang dilakukan oleh para guru dapat dihargai oleh rekan-rekan kerja dalam

membina hubungan yang baik untuk dapat tercapainya suatu tujuan, itulah pentingnya kompetensi sosial guru dibina, agar hubungan antar guru lebih baik.

- d. Memberikan reward bagi guru yang berprestasi dan memberikan punishment bagi guru yang tidak disiplin

Dalam menjalankan profesinya sebagai seorang pendidik di madrasah, tentunya kinerja seorang guru tidak selalu baik atau tanpa ada masalah, pastilah terkadang terdapat suatu kesalahan sehingga hasil yang dicapai belum memuaskan bagi dirinya dan juga lembaga pendidikan.

Menyikapi hal ini, tentunya peran kepala madrasah harus objektif dalam menilai kinerja seorang guru-guru, artinya guru yang kompetensinya baik harus diberikan penghargaan agar guru tersebut merasa dihargai kerja kerasnya sehingga guru tersebut dapat lebih giat lagi untuk meningkatkan kinerjanya dan juga bagi guru yang kinerjanya rendah atau kurang baik di bawah rata-rata, ini perlu diberikan teguran atau tindak lanjut untuk dapat menyadarkannya dan juga menanyakan terhadap apa masalah yang dihadapinya sehingga kinerjanya tersebut rendah. Dalam hal ini, kepala madrasah harus melakukan pengawasan intensif terhadap guru yang kinerjanya rendah, dibandingkan dengan guru yang kinerjanya tinggi.

Bentuk reward yang diberikan oleh kepala madrasah terhadap kinerja guru yang tinggi dan baik adalah melalui ungkapan perasaan atau pujian kepada guru tersebut dengan kepuasan hati yang itu dapat menguntungkan pihak madrasah. Tentunya rasa bangga kepala madrasah tercurahkan melalui ungkapan kata-kata kepada guru yang kinerjanya baik tersebut, dengan begitu rasa dihargai seorang guru semakin membuat dirinya senang dan terus meningkatkan kinerjanya dengan lebih baik lagi ke depannya.

Berdasarkan hal di atas, bahwa reward yang dilakukan oleh pihak madrasah atau pimpinan dapat dikatakan sudah cukup baik. Disamping itu juga, punishment yang diberikan oleh kepala madrasah berupa ungkapan

rasa kecewa terhadap guru yang kinerjanya rendah atau kurang disiplin dalam mengajar.

Dan juga tentunya dapat mengurangi insentif yang diterimanya berbeda dari yang kinerjanya baik apabila seorang guru tersebut tidak disiplin dalam mengajar. Karena penghargaan sangat penting diberikan bagi guru yang berprestasi dan disiplin dalam mengajar, dan menegur atau memberikan tindak lanjut perbaikan bagi guru yang kurang peduli dengan tanggung jawabnya dan juga tidak disiplin dalam mengajar. Bentuk punishment yang diberikan oleh kepala madrasah sudah cukup baik, sehingga dapat membuat guru-guru yang kinerjanya rendah atau tidak disiplin agar dapat lagi memperbaiki kualitas diri dan terus bekerja secara disiplin yang baik.

3. Temuan ketiga Proses Manajemen Mutu untuk Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Alwashliyah Gading Kota Tanjungbalai

Dalam hal tahapan yang dijalankan oleh madrasah dalam manajemen mutu untuk mengembangkan dan memajukan potensi dan kerja guru dengan melakukan berbagai macam hal misalnya penegakan nilai kedisiplinan terhadap para guru, membuat Rapat dan Musyawarah secara rutin dan berkelanjutan, Memberikan Motivasi yang mendukung kinerja para guru, Memberikan reward bagi guru yang berprestasi dan memberikan punishment bagi guru yang tidak disiplin, upaya-upaya tersebut sudah berjalan dengan baik.

Dalam kedisiplinan guru aturan-aturan telah dibuat oleh pimpinan dengan sedemikian rupa dan guru juga mematuhi aturan tersebut, hal ini tentunya menambah kedisiplinan guru-guru tersebut, mengenai rapat dan musyawarah dimadrasah ini berjalan dengan baik, dan dilakukan dengan sistem demokratis, dan tentang pemberian motivasi kepada guru, kepala madrasah selalu memberikan motivasi kepada guru agar kompetensinya terus meningkat, hal itu biasanya dilakukan pada rapat, dan dimadrasah ini juga ada reward kepada guru yang rajin dan panishmen bagi guru yang sering melanggar aturan yang telah dibuat.

Proses manajemen mutu yang telah dilaksanakan oleh Madrasah Tsanawiyah Alwashliyah Gading Kota Tanjungbalai ini punya kesesuaian dengan teori yang ada di bab II dimana pada perihal aplikasi manajemen mutu adalah suatu perbaikan filosofi yang terus menerus yang melakukan teknik dalam tindakan manajemen untuk mencapai kebutuhan dan harapan pelanggan.

a. Pencapaian dan pemuasan harapan pelanggan

Suatu hal yang sangat luar biasa untuk perubahan paradigma adalah fokus atas pencapaian dan pemuasan strategi bisnis amerika untuk beberapa tahun (antara tahun 1950-an sampai kira-kira 1980). Demikian pula lembaga pendidikan sekolah menengah pertama, sekolah menengah atas dan perguruan tinggi.hal ini penting dikenali oleh pimpinan lembaga dan sumber daya personelnnya yang dapat mencapai tujuan bersama.

b. Perbaikan terus-menerus

Suatu tindakan pengejaran atau mutu, prosesnya harusnya diperbaiki secara terus menerus, tuntunan terhadap terhadap mutu juga menjadi perhatin manajemen mutu terkuali didalam pendidikan.Sekolah-sekolah ini menawarkan program studi dengan kurikulum tertentu, lalu orang tua dan pelajar menjadi puas. Gedung sekolah bagus diisi dengan sarana dan fasilitas belajar yang baik .

c. Pembagian tanggung jawab dengan para pegawai

Pegawai adalah hal yang penting dalam perbaikan mutu. Adapun guru yang berpendidikan tinggi, berdedikasi, dan bekerja keras. Merupakan orang seharusnya diberikan pekerjaan.Para guru dan dan pegawai diberikan tanggung jawab dan keterampilan dalam mencapai kinerja guru.¹⁴

Pada poin pencapaian dan pemuasan harapan pelanggan dalam meningkatkan kompetensi guru sekolah melakukan hal tersebut dengan memberikan reward terhadap pencapaian kinerja guru yang berdampak pada timbulnya semangat kerja bagi guru yang akhirnya dalam proses pembelajaran guru lebih bergairah dalam mengajar sehingga siswa-siswa

¹⁴ Syafaruddin, *Manajemen Mutu Terpadu dalam pendidikan* (Jakarta :PT Gramedia Widiasarana Indonesia,(2002),h. 36-38

dapat menerima pelajaran dengan baik. Dalam manajemen mutu prinsipnya adalah layanan yang diberikan, kepala sekolah telah memberikan reward kepada guru sehingga berpengaruh terhadap layanan terhadap pelanggan sekolah yaitu siswa-siswi Madrasah Tsanawiyah Alwashliyah Gading Kota Tanjungbalai.

Pada poin Perbaikan terus-menerus Madrasah Tsanawiyah Alwashliyah Gading Kota Tanjungbalai juga telah melakukan perbaikan seperti hasil wawancara yang telah dikemukakan. Perbaikan yang dilakukan Madrasah Tsanawiyah Alwashliyah Gading Kota Tanjungbalai berbentuk penambahan ruangan kelas untuk kegiatan belajar mengajar, dan pemenuhan fasilitas belajar.

Pada poin terakhir Pembagian tanggung jawab dengan para guru dan pegawai Madrasah Tsanawiyah Alwashliyah Gading Kota Tanjungbalai dilakukan oleh kepala sekolah berdasarkan struktur yang telah ditetapkan dan disetujui bersama oleh semua guru dan pegawai yang ada di Madrasah Tsanawiyah Alwashliyah Gading Kota Tanjungbalai.

Yang terpenting adalah bagaimana Kepala sekolah melakukan pengawasan terhadap tanggungjawab yang telah diberikan Madrasah kepada guru dan para pegawai. Bentuk pengawasan yang dilakukan oleh kepala madrasah seperti yang telah dijelaskan pada temuan khusus bahwa kepala madrasah menerapkan kedisiplinan dengan sistem piket. Selanjutnya yakni dengan mengadakan rapat dan musyawarah secara berkelanjutan untuk membahas mengenai kinerja guru yang berkaitan dengan tanggung jawabnya sebagai guru. Serta membagikan rangsangan bagi guru agar dapat melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai seorang guru dengan penuh tanggung jawab.

4. Temuan keempat Aspek-aspek yang menjadi pendukung utama terhadap manajemen mutu dalam langkah dan tahapan pelaksanaan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Alwashliyah Gading Kota Tanjungbalai

Faktor yang sangat mendukung berjalannya upaya-upaya peningkatan kompetensi guru yaitu motivasi intrinsik dari guru itu sendiri, karena pihak

madrasah hanya merangsang kedisiplinan itu dengan aturan, akan tetapi jika guru itu tidak sama sekali peduli terhadap itu tentunya upaya-upaya tersebut tentunya tidak akan berhasil.

Hal ini sesuai dengan dengan teori Menurut Syafri dan Mangkuprawira dan Aida Vitayala dalam Martinis Yamin dan Maisah kinerja merupakan suatu konstruksi multidimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor tersebut meliputi faktor intrinsik guru (personal/Individu) atau SDM dan ekstrinsik, yaitu kepemimpinan, sistem, tim, situasional. Dan uraian rincian faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:¹⁵

- a. Faktor personal/individual, meliputi unsur pengetahuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu guru.
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan tem leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja pada guru.
- c. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam suatu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh pemimpin sekolah, proses organisasi (sekolah) dan kultur kerja dalam organisasi (sekolah)
- e. Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

¹⁵ Martinis Yamin dan Maisah, *op. cit.*, h. 129-130

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil kajian dan perbincangan hasil kajian di atas, berhubungan dengan penerapan pengurusan kualiti dalam usaha memajukan kompetensi guru di Madrasah Tsanawiyah Al-Washliyah Gading, Kota Tanjungbalai, pelaksanaan disiplin dapat dikatakan cukup baik, meski tentunya masih juga terdapat kekurangan yang perlu dipertimbangkan lagi sebagai usaha untuk memperbaiki di masa depan., berikut adalah empat penemuan dalam kajian ini sebagai berikut:

1. Perencanaan yang diterapkan di Madrasah Tsanawiyah Al-Washliyah Gading Kota Tanjungbalai berlandaskan pada kepentingan yang seharusnya difasilitasi dalam memberikanantisipasi kekurangan dari setiap personil guru, misalnya dari segi kemampuan yang perlu ditingkatkan, dan juga mempertahankan kualitas mutu untuk dapat mengofyimalkan mutu layanan pendidikan.
2. Upaya-upaya yang dilakukan pihak madrasah dan pimpinan dalam meningkatkan kompetensi Guru/Pendidik yaitu:
 - a. Menegakkan Kedisiplinan terhadap para guru
 - b. Mengadakan Rapat dan Musyawarah secara berkelanjutan
 - c. Memberikan Motivasi yang mendukung dalam peningkatan kompetensi para guru.
 - d. Menghadiahkan reward bagi guru yang mempunyai tanggungjawab dan kecerdasan dan memberikan peringatan atau teguran bagi guru yang tidak memilki nilai kedisiplinan.
 - e. Proses manajemen mutu untuk meningkatkan kompetensi guru di Madrasah Tsanawiyah Al-Washliyah Gading Kota Tanjungbalai berjalan dengan baik.

3. Pada penerapan nilai kedisiplinan pendidik, aturan-aturan telah dibuat oleh pimpinan dengan sedemikian rupa dan melakukan perbaikan secara terus-menerus dan guru juga mematuhi aturan tersebut, persoalan ini pastinya akan menambah menambah nilai kedisiplinan guru-guru tersebut dan meingkatkan kompetensi para guru, mengenai rapat dan musyawarah dimadrasah ini berjalan dengan baik, dan dilakukan dengan system demokratis, dan tentang pemberian motivasi kepada guru, kepala madrasah selalu memberikan motivasi kepada guru agar kompetensinya terus meningkat, hal itu biasanya dilakukan pada rapat, dan dimadrasah ini juga ada reward kepada guru yang rajin dan panishmen bagi guru yang sering melanggar aturan yang telah dibuat hal ini juga akan meningkatkan kepuasan para guru yang menjadi konsep mutu itu sendiri.
4. Faktor-faktor apa yang mendukung terhadap manajemen mutu dalam proses pelaksanaan peningkatan kompetensi guru di Madrasah Tsanawiyah Al-Washliyah Gading Kota Tanjungbalai yaitu rangsangan intrinsic yaitu motivasi dari diri guru itu sendiri, karena pihak madrasah hanya merangsang kedisiplinan itu dengan aturan, akan tetapi jika guru itu tidak sama sekali peduli terhadap itu tentunya upaya-upaya tersebut tentunya tidak akan berhasil.

B. Saran

Berangkat dari permasalahan dan pembahasan dari perolehan pengamatan atau penelitian di atas maka pada ketergantungannya dengan implementasi manajemen mutu dalam meningkatkan kompetensi guru di Madrasah Tsanawiyah Al-Washliyah Gading Kota Tanjungbalai disarankan:

1. Disarankan bagi Ibu pimpinan di Madrasah Tsanawiyah Al-Washliyah Gading Kota Tanjungbalai, untuk dapat memaksimalkan peran serta para tenaga pendidik untuk mengikuti pelatihan, diklat, workshof dan lain sebagainya yang tentunya bertujuan untuk menerapkan Fungsi-fungsi Manajemen secara baik dan benar, terkhusus bagi pelaksanaan Fungsi-fungsi Manajemen Mutu di Madrasah tersebut.

2. Selanjutnya disarankan kepada seluruh Tenaga pendidik dan administrasi supaya proses belajar mengajar bisa sampai kepada yang lebih baik profesionalisme dan menumbuhkan kemauan dalam hal kedisiplinan dan kompetensinya sehingga kinerja yang dihasilkan dapat menguntungkan diri sendiri dan juga bagi wadah keorganisasian atau juga pada institusi lembaga pendidikan.
3. Juga diminta dan diharapkan kepada pihak Pemerintah Kota Tanjungbalai dan Kementerian Agama untuk terus dapat memberikan perhatian khusus dalam hal sarana dan prasarana demi terciptanya manajemen pendidikan yang berkembang.
4. Kemudian disarankan kepada seluruh mahasiswa selanjutnya untuk melanjutkan penelitian ini pada masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abudin, Nata. *Manajemen Pendidikan*. cet 1. Jakarta: Kencana. 2003
- Arcaro, Jerome S. *Pendidikan Berbasis Mutu: Prinsip-Prinsip Perumusan Dan Tata Langkah Penerapan*. cet, ke-2. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2005.
- Anwar, Sumarsin. *Kompetensi Guru Madrasah*. Jakarta: Departemen Agama RI Balai Penelitian Dan Pengembangan Agama. 2007.
- Engkoswara. *Asministrasi Pendidikan*. Bandung: CV Alfabeta. 2010.
- Eti, Rochaety. *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.2009.
- Helmawati. *Meningkatkan Kinerja Kepala Sekolah/Madrasah Melalui Managerial Skills*. Jakarta: Rineka cipta.2014
- Himpunan Peraturan Perundang-undangan Sistem Pendidikan Nasional. Bandung: Fokusmedia. 2009.
- Hadis Abdul dan Nurhayati. *Manajemen Mutu Pendidikan*. cet. 1. Bandung: Alfabeta.2010.
- Hasibuan, Melayu. *Manajemen Dasar, pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.2001.
- Hamalik,Oemar. *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan kompetensi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.2009.
- Mulyasa, E. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. cet. Ke-1, Bandung: Remaja Rosdakarya.2007.
- Mahmud, Marzuki. *Manajemen Mutu Perguruan Tinggi*. Jakarta: Gramedia.2009.
- Nasrudin, Endin. *Psikologi Manajemen*. Bandung: CV Pustaka Setia.2010
- N, M, Nasution. *Manajemen Mutu Terpadu*. cet. Ke-1. Bogor: Ghaila Indonesia.2005.
- Rohiat. *Manajemen Sekolah*. Bandung: PT Refika Aditama.2009.
- Rusman. *Manajemen Kurikulum*. Jakarta: Rajawali Pers.2011.

Syafaruddin. *Manajemen Mutu Terpadu Dalam Pendidikan*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia. 2002

Salim, Syahrudin dan. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Ciptapustaka Media. 2003.

Tilaar. *Manajemen Pendidikan Nasional, Kajian Pendidikan Masa Depan*. cet 1. Bandung: Fokusmedia. 1997

Thoha, Mifta. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 1995

Tim Administrasi Pendidikan UPI. Ridwan (editor). *Manajemen Pendidikan*. Cet. Ke-3

Usman, Husaini. *Peran Baru Administrasi Pendidikan dari Sistem Sentralistik Menuju Sistem Desentralisasi, dalam jurnal ilmu pendidikan*. Jilid 8. 2001

Utomo, Sandi Aji Wahyu, *Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Di Sma Muhammad 7 Yogyakarta*, (UIN Sunan kalijaga:

AbstrakTesis: 2015), hal. AA&url=http%3A%2F%2Fdigilib.uinsuka.ac.id%2F18851%2F2%2F1320412190_bab

Yusmina, Jurnal Erra Dkk, *Implementasi Manajemen Mutu Terpadu Dalam Peningkatan Kinerja Sekolah Pada Smk 1 Banda aceh*,(Universitas Syiah Kuala BandaAceh: Abstrak Skripsi, 2014), hal. <https://www.google.com-/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=11&cad=rja&uact=8&ved>

Lampiran 1

**TRANSKIP OBSERVASI DI MADRASAH TSANAWIYAH AL-
WASHLIYAH GADING KOTA TANJUNGBALAI**

NO	KEGIATAN OBSERVASI	HASIL OBSERVASI
1	Pengamatan Lingkungan Madrasah	<ul style="list-style-type: none"> a. Jam kerja full (sampai sore) b. Kegiatan pembelajaran yang di mulai dengan pembacaan ikrar dan pembelajaran keagamaan, seperi sholat dhuha dan membaca al-quran. c. Sistem komunikasi kekeluargaan d. Penataan lingkungan yang indah, sehingga membuat kenyamanan.
2	Pengamatan data-data dan profil Madrasah	<ul style="list-style-type: none"> a. Banyak kata bijak dan motivasi yang terdapat di lingkungan Sekolah dan berbentuk mading atau hiasan dinding. b. Identitas Madrasah Tsanawiyah Al-Washliyah Gading (mencakup profil, visi, misi dan tujuan Madrasah). c. Data guru Madrasah Tsanawiyah Al-Washliyah Gading Kota Tanjungbalai d. Data program program peningkatan mutu guru
3	Pengamatan data-data keadaan guru	<ul style="list-style-type: none"> a. Jumlah guru Madrasah Tsanawiyah Al-Washliyah gading sebanyak 34 Orang. b. Struktur Kepengurusan Madrasah Tsanawiyah Al-Washliyah Gading c. Pembagian tugas guru didalam kelas dan piket. d. Adanya kedisiplinan dalam melaksanakan

		<p>tugas yang dibuktikan dengan absensi guru.</p> <p>e. Komunikasi yang baik dengan kepala madrasah, guru dan pegawai lainnya.</p> <p>f. Komunikasi yang baik dengan orangtua/wali murid.</p>
4	Pengamatan perilaku dan kepemimpinan kepala madrasah	<p>a. Mampu menciptakan komunikasi kekeluargaan.</p> <p>b. Memiliki keunggulan dalam membangun komunikasi yang baik kepada semua pihak.</p> <p>c. Memiliki loyalitas dalam manajerial.</p> <p>d. Memiliki kemampuan yang baik untuk memotivasi para guru dan pegawai di madrasah.</p> <p>e. Mampu menjadikan guru yang bermutu dan hebat.</p> <p>f. Mampu membangun jaringan kerjasama dengan seluruh personil sekolah dan pihak luar baik dalam upaya peningkatan prestasi siswa maupun peningkatan kualitas guru</p>

Lampiran 2

TRANSKIP WAWANCARA DENGAN KEPALA MADRASAH

Hari/Tanggal : Selasa, 30 Nopember 2021

Tempat : Ruang Kepala

Waktu : 10.00- 11.50 WIB

Narasumber : Ibu Nurmayuni Sitorus, S.Pd.I (Kepala Madrasah)

1. **Peneliti** : Bagaimana Ibu menerapkan Misi Sekolah dalam menciptakan guru bermutu dan upaya Ibu agar guru dalam bekerja selalu berkomitmen pada Sekolah ?

Kepala Sekolah : Selain menjadikan guru bermutu kita juga menjadikan seorang guru yang hebat. Dengan selalu berpegang pada visi dan tujuan dari Madrasah Tsanawiyah Al-Washliyah gading Kota Tanjungbalai ?.Sebelum mencetak lulusan yang bermutu terlebih dahulu menjadikan guru tersebut bermutu dan hebat.

2. **Peneliti** : Menurut ibu, bagaimana pengertian tentang mutu ?

Kepala Sekolah : Mutu atau kualitas merupakan tolok ukur dari guru ke siswa. Apa yang diberikan guru dana pa yang dihasilkan siswa.

3. **Peneliti** : Seberapa pentingkah mutu guru bagi Madrasah Tsanawiyah Al-Washliyah gading Kota Tanjungbalai ?

Kepala Sekolah : Sangat penting. Karena bukan hanya bermutu tapi juga guru hebat. Yang dimana seorang guru harus merubah siswa menjadi lebih baik dan mendidiknya dengan baik untuk mencapai lulusan yang baik dan hebat juga.

4. **Peneliti** : Bagaimana manajemen peningkatan mutu guru yang dilakukan oleh Madrasah Tsanawiyah Al-Washliyah gading Kota Tanjungbalai ?

Kepala Sekolah : Dalam rangka menjadikan guru yang hebat dan bermutu kita harus merencanakan dan melakukan cara untuk meningkatkan kemampuan dan kualitas guru terlebih dahulu, kemudian dengan melihat permasalahan sampai melakukan pelatihan untuk guru agar dapat

mengembangkan kualitasnya sebagai seorang tauladan yang baik dan guru hebat.

5. **Peneliti** : Bagaimana ibu mendesain program - program terutama untuk guru dalam meningkatkan mutu atau kualitas dari seorang guru?

Kepala Sekolah : Program-program itu didesain oleh pihak yayasan Madrasah Tsanawiyah Al-Washliyah gading Kota Tanjungbalai . Tetapi itu semua berasal dari menganalisis kekurangan dan permasalahan yang dihadapi oleh guru baik dalam administrasi maupun pembelajaran di dalam kelas.

6. **Peneliti** : Bagaimana strategi ibu dalam penerapan program untuk meningkatkan mutu guru di Madrasah Tsanawiyah Al-Washliyah gading Kota Tanjungbalai ?

Kepala Sekolah : Dengan mengadakan pelatihan yang sudah terencana dan ditetapkan. Salah satunya dengan mengadakan pelatihan untuk guru dengan sistem paket. Yang dimana pelatihan dilakukan dengan bekerjasama dengan pusat “jaringan Madrasah Tsanawiyah Al-Washliyah gading yang ada di Tanjungbalai, pelatihan ini dilaksanakan dengan memilih tema dengan melihat permasalahan yang ada dan dilakukan secara bertahap. Selain itu juga dengan mengikut sertakan guru dalam pelatihan yang dilaksanakan oleh Diknas serta melakukan Study banding ke sesama Sekolah Madrasah Tsanawiyah

7. **Peneliti** : Bagaimana Ibu membangun komunikasi dengan Stakeholder dan upaya anda agar komunikasi di Madrasah tetap lancar ?

Kepala Sekolah : Dengan selalu memberikan kenyamanan kepada para guru dan pegawai yang ada. Salah satunya dengan candaan dan sapaan .Tidak membedakan antara guru yang satu dengan yang lainnya.Serta komunikasi yang baik dengan pihak yayasan Madrasah Tsanawiyah Al-Washliyah gading Kota Tanjungbalai ?.

Peneliti : Adakah kekurangan dan kelebihan dari pelaksanaan program tersebut ?

Kepala Sekolah : Kekurangan dalam melaksanakan pelatihan biasanya berada pada guru. karena dengan mengadakan pelatihan yang bertahap dan tidak hanya sekali saja akan membuat bosan para guru. tetapi kelebihan guru mampu menyelesaikan masalahnya dan mengembangkan hasil pelatihan yang dilakukannya.

8. **Peneliti** : Bagaimana cara ibu mengevaluasi program peningkatan mutu guru tersebut ?

Kepala Sekolah : Evaluasi dilakukan dengan cara memonitoring secara langsung hasil dari pelatihan yang telah dilaksanakan. Selain itu evaluasi juga dilakukan oleh pihak pusat Madrasah Tsanawiyah untuk memastikan apakah pelatihan yang dilaksanakan sudah dapat menyelesaikan masalah apa belum, apabila belum, maka akan dilaksanakan pelatihan kembali. Evaluasi yang dilakukan melalui e-mail dan monitoring langsung ke Madrasah Tsanawiyah Al-Washliyah gading Kota Tanjungbalai ?.

9. **Peneliti** : Bagaimana cara mengetahui karakter dari guru bermutu atau guru hebat Madrasah Tsanawiyah Al-Washliyah gading Kota Tanjungbalai ?

Kepala Sekolah : Dengan melihat hasil pembelajaran yang telah dilakukan (administrasi), hasil belajar siswa, dan seberapa banyak masalah yang dapat diselesaikan oleh guru tersebut, serta penanganan terhadap siswa yang bermasalah.

TRANSKIP WAWANCARA DENGAN GURU

Hari/Tanggal : **Senin, 6 Desember 2021**

Tempat : **Ruang Guru**

Waktu : **10.00- 11.50 WIB**

Narasumber : **Mahendra, S.Pd.I**

1. **Peneliti** : Apa alasan Bapak untuk masuk dalam dunia pendidikan ?

Pak Hendra: Karena panggilan hati

2. **Peneliti** : Menurut anda apa tugas seorang guru ?

Pak Hendra: Di Madrasah Tsanawiyah AL-Washliyah Gading Kota Tanjungbalai terdapat tiga tugas guru dalam kelas. Yaitu sebagai pengajar, pendidik dan menjadi motivator, yang dimana sudah ada tugas dan tanggungjawabnya masing- masing. Yang terpenting adalah memberikan tauladan yang baik kepada siswa.

3. **Peneliti** : Apa motivasi anda dalam mengajar agar pembelajaran bisa berhasil sesuai dengan visi Madrasah ?

Pak Hendra: Ingin menjadikan anak lebih baik terutama pada Akhlak anak. Sesuai dengan visinya yaitu melahirkan khalifah yang Rahmatan lil' Alamin.

4. **Peneliti** : Bagaimana cara dan usaha anda dalam mencetak dan menjadikan peserta didik menjadi berkualitas ?

Pak Hendra: Membuat peserta didik nyaman dalam pembelajaran dan guru dapat menyesuaikan belajar dengan anak dengan cara perkembangan yang berbeda pula.

5. **Peneliti** : Bagaimana cara dalam memuaskan konsumen (peserta didik dan wali murid)?

Pak Hendra: Dengan peserta didik harus memahami keinginan peserta didik dalam belajar dengan cara yang nyaman. Apabila dengan Wali murid, harus intens dalam berkomunikasi tentang perkembangan anak. Selain itu juga melakukan home visit.

6. **Peneliti** : Mampukah guru mengajar bidang study yang tidak sesuai dengan disiplin keilmuannya ?

Pak Hendra : Mampu, karena dalam tingkatan MTs masih bisa dipelajari dan mudah untuk pengajarannya.

7. **Peneliti** : Apakah seorang guru harus memiliki sertifikasi (penunjang kompetensi) pendidik untuk menjadikan pengajaran lebih baik dalam mencetak peserta didik yang berkualitas ?

Pak Hendra: Tidak. Karena guru itu panggilan jiwa dan tujuan dari guru adalah fokus pada peserta didik, yaitu untuk mengembangkan kemampuan anak.

8. **Peneliti** : Apa kompetensi yang harus dimiliki seorang guru dalam pembelajaran yang efektif dan efisien ?

Pak Hendra: Semuanya harus dimiliki. Mulai dari pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional. Karena itu menjadi kemampuan kita dalam mendidik anak.

9. **Peneliti** : Apakah guru harus mengukur kemampuan peserta didik dan bagaimana cara mengukurnya ?

Pak Hendra: Harus dengan cara yang berbeda-beda. Menyesuaikan dengan anak, dengan tes tulis, lisan, serta dengan project dengan membuat ketrampilan.

10. **Peneliti** : Menurut anda bagaimana pengertian tentang mutu ?

Pak Hendra: Mutu itu Kualitas yang berasal dari guru dan yang akan dihasilkan oleh peserta didik.

10. **Peneliti** : Apa saja yang dilakukan oleh Kepala Madrasah dalam hal upaya meningkatkan mutu dan kompetensi guru di Madrasah ini?

Pak Hendra: Dalam upaya meningkatkan mutu dan kompetensi guru kepala madrasah senantiasa melakukan evaluasi, selanjutnya mengadakan pertemuan paling sedikit satu bulan sekali.

TRANSKIP WAWANCARA DENGAN KEPALA TATA USAHA

Hari/Tanggal : Selasa, 7 Desember 2021

Tempat : Ruang Tata Usaha

Waktu : 10.00- 11.50 WIB

Narasumber : Ibrahim, S.Pd.I

1. **Peneliti** : Apa alasan Bapak untuk masuk dalam dunia pendidikan ?

Pak Baim : Karena panggilan hati

2. **Peneliti** : Menurut anda apa tugas seorang guru ?

Pak Baim : Di Madrasah Tsanawiyah AL-Washliyah Gading Kota Tanjungbalai terdapat tiga tugas guru dalam kelas. Yaitu sebagai pengajar, pendidik dan menjadi motivator, yang dimana sudah ada tugas dan tanggungjawabnya masing-masing. Yang terpenting adalah memberikan tauladan yang baik kepada siswa.

3. **Peneliti** : Apa motivasi anda dalam mengajar agar pembelajaran bisa berhasil sesuai dengan visi Madrasah ?

Pak Baim : Ingin menjadikan anak lebih baik terutama pada Akhlak anak. Sesuai dengan visinya yaitu melahirkan khalifah yang Rahmatan lil' Alamin.

4. **Peneliti** : Bagaimana cara dan usaha anda dalam mencetak dan menjadikan peserta didik menjadi berkualitas ?

Pak Baim : Membuat peserta didik nyaman dalam pembelajaran dan guru dapat menyesuaikan belajar dengan anak dengan cara perkembangan yang berbeda pula.

5. **Peneliti** : Bagaimana cara dalam memuaskan konsumen (peserta didik dan wali murid)?

Pak Baim : Dengan peserta didik harus memahami keinginan peserta didik dalam belajar dengan cara yang nyaman. Apabila dengan Wali murid, harus intens dalam berkomunikasi tentang perkembangan anak. Selain itu juga melakukan home visit.

Peneliti : Mampukah guru mengajar bidang study yang tidak sesuai dengan disiplin keilmuannya ?

Pak Baim : Mampu, karena dalam tingkatan MTs masih bisa dipelajari dan mudah untuk pengajarannya.

7. **Peneliti** : Apakah seorang guru harus memiliki sertifikasi (penunjang kompetensi) pendidik untuk menjadikan pengajaran lebih baik dalam mencetak peserta didik yang berkualitas ?

Pak Baim : Tidak. Karena guru itu panggilan jiwa dan tujuan dari guru adalah fokus pada peserta didik, yaitu untuk mengembangkan kemampuan anak.

8. **Peneliti** : Apa kompetensi yang harus dimiliki seorang guru dalam pembelajaran yang efektif dan efisien ?

Pak Baim : Semuanya harus dimiliki. Mulai dari pedagogik, kepribadian, sosial dan professional. Karena itu menjadi kemampuan kita dalam mendidik anak.

9. **Peneliti** : Apakah guru harus mengukur kemampuan peserta didik dan bagaimana cara mengukurnya ?

Pak Baim : Harus.dengan cara yang berbeda-beda. Menyesuaikan dengan anak, dengan tes tulis, lisan, serta dengan project dengan membuat ketrampilan.

10. **Peneliti** : Menurut anda bagaimana pengertian tentang mutu ?

Pak Baim : Mutu itu Kualitas yang berasal dari guru dan yang akan dihasilkan oleh peserta didik.

11. **Peneliti** : Apa saja yang dilakukan oleh Kepala Madrasah dalam hal upaya meningkatkan mutu dan kompetensi guru di Madrasah ini?

Pak Baim : Dalam upaya meningkatkan mutu dan kompetensi guru kepala madrasah senantiasa melakukan evaluasi, selanjutnya mengadakan pertemuan paling sedikit satu bulan sekali.

TRANSKIP WAWANCARA DENGAN GURU

Hari/Tanggal : Selasa, 14 Desember 2021

Tempat : Ruang Guru

Waktu : 13.00- 14.00 WIB

Narasumber : Sri Maidar, S.Pd

- Peneliti** : Apa alasan Ibu untuk masuk dalam dunia pendidikan ?

Bu Sri : Karena cita-cita saya memang ingin jadi pendidik dan itu dibuktikan dengan lulusan akademik jurusan guru.
- Peneliti** : Menurut anda apa tugas seorang guru ?

Bu Sri : Di Madrasah Tsanawiyah AL-Washliyah Gading Kota Tanjungbalai terdapat tiga tugas guru dalam kelas. Yaitu sebagai pengajar, pendidik dan menjadi motivator, yang dimana sudah ada tugas dan tanggungjawabnya masing-masing. Yang terpenting adalah memberikan tauladan yang baik kepada siswa.
- Peneliti** : Apa motivasi anda dalam mengajar agar pembelajaran bisa berhasil sesuai dengan visi Madrasah ?

Bu Sri : Menjadikan anak sebagai seorang yang berakhlak baik dan merubah anak menjadi lebih baik. Sesuai dengan visinya yaitu melahirkan khalifah yang Rahmatan lil' Alamin.
- Peneliti** : Bagaimana cara dan usaha anda dalam mencetak dan menjadikan peserta didik menjadi berkualitas ?

Bu Sri : Menggunakan strategi belajar dengan alam. Karena pembelajaran harus langsung.
- Peneliti** : Bagaimana cara dalam memuaskan konsumen (peserta didik dan wali murid)?

Bu Sri : Dengan selalu memberikan motivasi kepada anak, dan memahami karakter anak. Serta selalu intens berkomunikasi dengan wali murid tentang perkembangan anak.
- Peneliti** : Mampukah guru mengajar bidang study yang tidak sesuai dengan disiplin keilmuannya ?

Bu Sri : Mampu, karena dalam Madrasah Tsanawiyah Al Washliyah Gading guru dituntut untuk hebat dan mampu menguasai segalanya sesuai dengan yang diinginkan di Madrasah ini.

7. **Peneliti** : Apakah seorang guru harus memiliki sertifikasi (penunjang kompetensi) pendidik untuk menjadikan pengajaran lebih baik dalam mencetak peserta didik yang berkualitas ?

Bu Sri : Menurut peraturan itu harus. Tetapi yang kita utamakan adalah jiwa sosial. Apabila harus, itu setelah kita dapat mencetak peserta didik yang berkualitas.

8. **Peneliti** : Apa kompetensi yang harus dimiliki seorang guru dalam pembelajaran yang efektif dan efisien ?

Bu Sri : Mulai dari kepribadian, pedagogik, sosial dan professional. Yang paling utama disini adalah kompetensi sosial karena kita berinteraksi dengan anak dalam belajar dan harus dapat menyayangi anak.

9. **Peneliti** : Apakah guru harus mengukur kemampuan peserta didik dan bagaimana cara mengukurnya

Bu Sri : Harus. Sama halnya dengan yang lainnya dengan menggunakan tes tertulis dan lisan.

10. **Peneliti** : Menurut anda bagaimana pengertian tentang mutu ?

Bu Sri : Mutu adalah kualitas. Apabila mutu guru lebih pada loyalitas guru sendiri terutama di Madrasah Tsanawiyah Al Washliyah Gading.

11. **Peneliti** : Apa saja yang dilakukan oleh Kepala Madrasah dalam hal upaya meningkatkan mutu dan kompetensi guru di Madrasah ini?

Bu Sri : Kepala Madrasah telah melakukan upaya dengan melibatkan guru untuk mengikuti pelatihan, memberikan motivasi, menerapkan kedisiplinan bahkan memberikan rangsangan kepada para guru yang berkualitas dan profesional dengan memberikan reward.

TRANSKIP WAWANCARA DENGAN GURU

Hari/Tanggal : Rabu, 15 Desember 2021

Tempat : Ruang Guru

Waktu : 10.00- 11.50 WIB

Narasumber : Muhajir, S.Pd.I

1. **Peneliti** : Apa alasan Bapak untuk masuk dalam dunia pendidikan ?

Pak Muhajir : Karena panggilan hati

2. **Peneliti** : Menurut anda apa tugas seorang guru ?

Pak Muhajir : Di Madrasah Tsanawiyah AL-Washliyah Gading Kota Tanjungbalai terdapat tiga tugas guru dalam kelas. Yaitu sebagai pengajar, pendidik dan menjadi motivator, yang dimana sudah ada tugas dan tanggungjawabnya masing- masing. Yang terpenting adalah memberikan tauladan yang baik kepada siswa.

3. **Peneliti** : Apa motivasi anda dalam mengajar agar pembelajaran bisa berhasil sesuai dengan visi Madrasah ?

Pak Muhajir : Ingin menjadikan anak lebih baik terutama pada Akhlak anak. Sesuai dengan visinya yaitu melahirkan khalifah yang Rahmatan lil' Alamin.

4. **Peneliti** : Bagaimana cara dan usaha anda dalam mencetak dan menjadikan peserta didik menjadi berkualitas ?

Pak Muhajir : Membuat peserta didik nyaman dalam pembelajaran dan guru dapat menyesuaikan belajar dengan anak dengan cara perkembangan yang berbeda pula.

5. **Peneliti** : Bagaimana cara dalam memuaskan konsumen (peserta didik dan wali murid)?

Pak Muhajir : Dengan peserta didik harus memahami keinginan peserta didik dalam belajar dengan cara yang nyaman. Apabila dengan Wali murid, harus intens dalam berkomunikasi tentang perkembangan anak. Selain itu juga melakukan home visit.

Peneliti : Mampukah guru mengajar bidang study yang tidak sesuai dengan disiplin keilmuannya ?

Pak Muhajir : Mampu, karena dalam tingkatan MTs masih bisa dipelajari dan mudah untuk pengajarannya.

7. **Peneliti** : Apakah seorang guru harus memiliki sertifikasi (penunjang kompetensi) pendidik untuk menjadikan pengajaran lebih baik dalam mencetak peserta didik yang berkualitas ?

Pak Muhajir : Tidak. Karena guru itu panggilan jiwa dan tujuan dari guru adalah fokus pada peserta didik, yaitu untuk mengembangkan kemampuan anak.

8. **Peneliti** : Apa kompetensi yang harus dimiliki seorang guru dalam pembelajaran yang efektif dan efisien ?

Pak Muhajir : Semuanya harus dimiliki. Mulai dari pedagogik, kepribadian, sosial dan professional. Karena itu menjadi kemampuan kita dalam mendidik anak.

9. **Peneliti** : Apakah guru harus mengukur kemampuan peserta didik dan bagaimana cara mengukurnya ?

Pak Muhajir : Harus.dengan cara yang berbeda-beda. Menyesuaikan dengan anak, dengan tes tulis, lisan, serta dengan project dengan membuat ketrampilan.

10. **Peneliti** : Menurut anda bagaimana pengertian tentang mutu ?

Pak Muhajir : Mutu itu Kualitas yang berasal dari guru dan yang akan dihasilkan oleh peserta didik.

12. **Peneliti** : Apa saja yang dilakukan oleh Kepala Madrasah dalam hal upaya meningkatkan mutu dan kompetensi guru di Madrasah ini?

Pak Muhajir : Dalam upaya meningkatkan mutu dan kompetensi guru kepala madrasah senantiasa melakukan evaluasi, selanjutnya mengadakan pertemuan paling sedikit satu bulan sekali.

Lampiran 3

DOKUMENTASI KEGIATAN



Kegiatan Pencak Silat dihalaman Madrasah Tsanawiyah Al-Washliyah Gading Kota Tanjungbalai



Kegiatan pembiasaan ceramah pagi dan pembacaan surah yasin oleh guru dan siswa.



Kegiatan PD Al-Washliyah dengan para guru dalam seminar moderasi beragama.



Kegiatan Budidaya Ikan lele jumbo.



Kepala Madrasah memantau laboratorium Komputer dan mempertanyakan unit komputer yang belum terpasang.



Kepala Madrasah memantau guru yang sedang melakukan zoom meeting dan sekaligus memberikan arahan.



Wawancara dengan Kepala Madrasah



Wawancara dengan Tata Usaha MTs. Al-Washliyah Gading



Wawancara dengan guru



Wawancara dengan guru



Wawancara dengan guru



Wawancara dengan guru

RIWAYAT HIDUP



Taufik Azhar Manurung dilahirkan di Kapias Batu VIII Januari 1980, anak keenam dari 7 bersaudara dari pasangan Bapak Sahibon Ibu Asni.

Dan telah menikah dengan Masbulan serta dikaruniai dua anak yang bernama Ayu dan Farhan.

Pendidikan dasar penulis ditempuh di SDN 130012 Sipori-pori Tanjungbalai dan selesai tahun 1992, Kemudian melanjutkan ke MTs YMPI Sei. Tualang Raso Kota Tanjungbalai selesai Tahun 1995.

Kemudian melanjutkan ke Pendidikan Menengah Atas di Madrasah Aliyah (MA) YMPI Sei. Tualang Raso Kota Tanjungbalai selesai pada tahun 1998, Kemudian melanjutkan pendidikan di STAI Al-Hikmah Kota Tanjungbalai Jurusan Tarbiyah program studi Pendidikan Agama Islam selesai pada tahun 2013. Dan melanjutkan Program Pascasarjana Program Studi Pendidikan Islam di UIN Sumatera Utara Medan dimulai pada semester satu pada tahun 2019/2020.

