



**MANAJEMEN DALAM PENINGKATAN KUALITAS GURU**

**DI MTS CERDAS MURNI TEMBUNG**

**SKRIPSI**

Diajukan guna memenuhi tugas-tugas dan memenuhi syarat-syarat untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen Pendidikan Islam dalam Ilmu Tarbiyah

**Oleh:**

**Denanda Nur Amalia**

**37.13.1.0.48**

**JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM**

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

**Dr. Amiruddin Siahaan, M.Pd**

**NIP:196010061994031002**

**Dr. Candra Wijaya, M.Pd**

**NIP: 197404072007011037**

**FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**

**SUMATERA UTARA**

**2016-2017**



**MANAJEMEN DALAM PENINGKATAN KUALITAS GURU**

**DI MTS CERDAS MURNI TEMBUNG**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan dalam Mendapatkan Gelar Sarjana  
S1 Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan  
Keguruan**

**Oleh:**

**Denanda Nur Amalia**

**37.13.1.0.48**

**Program Studi Manajemen Pendidikan Islam**

**FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**

**SUMATERA UTARA**

**2016-2017**



**Nama** : Denanda Nur Amalia  
**Nim** : 37.13.1.048  
**Jurusan** : Manajemen Pendidikan Islam  
**Pembimbing I** : Dr. Amiruddin Siahaan, M. Pd.  
**Pembimbing II** : Dr. Candra Wijaya, M. Pd.  
**Judul Skripsi** : Manajemen Peningkatan  
**Kualitas Guru Di MTs Cerdas Murni Tembung**

---

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan manajemen peningkatan kualitas guru di sekolah.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif, dengan subjek berupa kelembagaan yaitu sekolah. Penelitian dilakukan di Madrasah Tsanawiyah Swasta Cerdas Murni Tembung. Data dikumpulkan menggunakan metode wawancara dan dokumentasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen peningkatan kualitas guru yaitu dengan Perencanaan, Pengorganisasian, Penggerakkan/Kepemimpinan, dan Pengawasan Kepala Madrasah dalam Peningkatan Kualitas Guru. Adapun strategi yang dilakukan melalui MGMP, Diklat, dan Seminar Lokakarya. Sedangkan faktor penghambat dalam manajemen peningkatan kualitas guru, yaitu : (1) Waktu, (2) Ketidakhadiran, (3) Anggaran. Sedangkan Faktor pendukungnya meliputi : (1) Dukungan dari Yayasan, (2) Sikap guru yang terbuka untuk bekerjasama.

***Kata Kunci : manajemen kepala sekolah, peningkatan kualitas guru.***

Diketahui Oleh,

Pembimbing I

**Dr.H. Amiruddin Siahaan, M.Pd**  
**NIP. 19601006 199403 1 002**

## LEMBAR PENGESAHAN

Nomor : Istimewa Medan, April 2017  
Lampiran : - Kepada Yth  
Perihal : Skripsi Dekan Fakultas  
Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan  
UIN Sumatera Utara Medan

Assalamua'alaikum, Wr.Wb.

Setelah membaca, meneliti, mengoreksi, dan mengadakan perbaikan  
seperlunya terhadap skripsi saudara :

Nama : Denanda Nur Amalia

Nim : 37.13.1.048

Jurusan/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Judul : **MANAJEMEN PENINGKATAN KUALITAS GURU DI  
MTS CERDAS MURNI TEMBUNG**

Dengan ini kami menilai skripsi tersebut dapat disetujui untuk diajukan  
dalam Sidang Munaqasah Skripsi pada Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan  
UIN Sumatera Utara.

Wassalamu Alaikum Wr.Wb.

Medan, April 2017

### Dosen Pembimbing

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

**Dr.H.Amirruddin Siahaan, M.Pd**  
**NIP: 19601006 199403 1 002**

**Dr.H.Candra Wijaya, M.Pd**  
**NIP: 19740407 200701 1 037**

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Denanda Nur Amalia

Nim : 37.13.1.048

Jur/Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Judul Skripsi : MANAJEMEN PENINGKATAN KUALITAS GURU DI  
MTS CERDAS MURNI TEMBUNG.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya tuliskan ini benar - benar merupakan hasil karya sendiri, kecuali kutipan - kutipan dari ringkasan - ringkasan yang semuanya telah saya jelaskan sumbernya. Apabila dikemudian hari saya terbukti atau dapat dibuktikan skripsi ini hasil jiplakan, maka gelar dan ijazah yang diberikan batal saya terima.

Medan, April 2017

Yang membuat pernyataan

**DENANDA NUR AMALIA**  
**NIM : 37.13.1.048**

## DAFTAR ISI

### BAB I

#### PENDAHULUAN

a. Latar Belakang Masalah.....	1
b. Fokus Penelitian.....	5
c. Rumusan Masalah.....	5
d. Tujuan Penelitian.....	5
e. Manfaat Penelitian.....	6

### BAB II

#### KAJIAN TEORI

a. Definisi Manajemen Kualitas.....	7
b. Fungsi - Fungsi Manajemen.....	10
c. Definisi Guru.....	16
d. Peran dan Fungsi Guru.....	17
e. Kompetensi Guru.....	20
f. Peningkatan Mutu Tenaga Pendidik.....	34
g. Penelitian Yang Relevan.....	37

### BAB III

#### METODE PENELITIAN

a. Pendekatan Penelitian.....	41
b. Tempat Penelitian.....	41
c. Instrumen Penelitian.....	41
d. Sumber Data.....	42
e. Prosedur Pengumpulan Data.....	44
f. Teknik Analisis Data.....	45
g. Teknik Menjaga Keabsahan Data.....	47

## **BAB IV**

### **TEMUAN DAN PEMBAHASAN PENELITIAN**

- a. Temuan Umum.....49
- b. Sejarah Singkat Berdirinya MTs Cerdas Murni Tembung.....49
- c. Dasar Berdirinya MTs Cerdas Murni Tembung.....50
- d. Visi, Misi, Dan Tujuan MTs Cerdas Murni Tembung.....51
- e. Data dan Keadaan Guru, Pegawai dan Siswa.....52
- f. Keadaan Fisik Sarana dan Prasarana.....
- g. Temuan Khusus
- h. Manajemen Peningkatan Kualitas Guru di MTs Cerdas Murni Tembung
- i. Strategi Peningkatan Kualitas Guru di MTs Cerdas Murni Tembung
- j. Faktor Penghambat dan Pendukung Peningkatan Kualitas Guru di MTs Cerdas Murni Tembung
- k. Pembahasan Penelitian

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

- a. Kesimpulan
- b. Saran

## DAFTAR TABEL

1. Fungsi – Fungsi Manajemen.....	10
2. Peran dan Tugas Guru.....	17
3. Kompetensi Guru.....	24
4. Kompetensi Professional Guru Madrasah.....	27
5. Data Profil MTs Cerdas Murni Tembung.....	50
6. Data Keadaan Guru dan Pegawai MTs Cerdas Murni Tembung.....	53
7. Data Kurikulum dan Ekstrakurikuler MTs Cerdas Murni Tembung.....	53
8. Data Tugas Pendidik dan Tenaga Kependidikan MTs Cerdas Murni Tembung.....	54
9. Keadaan Sarana dan Prasarana MTs Cerdas Murni Tembung.....	55



## **DAFTAR GAMBAR**

1. Gambar Observasi MTs Cerdas Murni Tembung.....72

## **KATA PENGANTAR**

Puji dan syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadirat Allah Swt karena dengan rahmat dan karuniaNya penulis diberi kesempatan untuk menyelesaikan Tugas Prasarjana ini. Sebagaimana kita ketahui Tugar Prasarjana ini merupakan salah satu mata kuliah yang ada dalam Kurikulum yang digunakan, dimana setiap Mahasiswa diwajibkan untuk menyelesaikan tugas ini sebagai syarat ujian sarjana di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

Tugas ini disusun berdasarkan hasil Observasi yang dilakukan penulis di MTs Cerdas Murni Tembung.

Dalam penyusunan Tugas ini penulis telah banyak mendapatkan bantuan, dan bimbingan yang sangat berharga, baik berupa moril maupun materil yang penulis terima. Maka pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak, baik langsung maupun tidak langsung, yang telah membimbing dan membantu dalam proses penyusunan tugas ini. Penulis telah berusaha semaksimal mungkin dalam menyempurnakan penyusunan tugas ini. Walaupun demikian penulis menyadari bahwa masih banyak kesalahan dan kekurangan dalam penyusunan tugas ini maka penulis sangat mengharapkan kritikan dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Dalam kesempurnaan Skripsi ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar - besarnya kepada :

1. Allah Swt yang telah memberikan kemudahan dalam mengerjakan Tugas Akhir ini.
2. Ayahanda dan Ibunda yang telah memberikan dorongan kepada penulis dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini.
3. Bapak Dr. Amiruddin Siahaan, M.Pd selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan. Dan Dosen Pembimbing Skripsi I yang selalu

memberikan saran, nasehat dan perbaikan dalam penulisan Tugas Akhir ini.

4. Bapak Dr. Candra Wijaya, M.Pd selaku Kepala Jurusan Manajemen Pendidikan Islam dan Dosen Pembimbing II yang selalu memberikan saran, nasehat dan perbaikan dalam penulisan Tugas Akhir ini.
5. Rekan-rekan juang Mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

Akhir kata penulis ucapkan terima kasih kepada semua pihak yang membantu penuh dalam menyelesaikan Tugas Prasarjana ini dan semoga bermanfaat bagi para pembacanya, khususnya bagi kalangan yang berada di dunia pendidikan Manajemen Pendidikan Islam.

Medan, Mei 2017

**Denanda Nur Amalia**  
Penulis

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Akhir-akhir ini kualitas pendidikan nasional diperbincangkan, kualitas pendidikan di Indonesia semakin terpuruk bila dibanding dengan negara-negara besar lainnya. Padahal pendidikan menjadi variabel penting dalam pencerdasan bangsa. Untuk itu pendidikan berupaya untuk mengembangkan kemampuan, mutu dan martabat kehidupan manusia Indonesia, memerangi segala kekurangan, keterbelakangan dan kebodohan serta meningkatkan rasa persatuan dan kesatuan bangsa.

Dalam Undang-Undang Nomor 25 tahun 2000 tentang program Pembangunan Nasional (Propenas) tahun 2000-2004 menjelaskan tentang perlunya pengendalian kualitas pendidikan dengan meningkatkan efisiensi dan efektifitas proses belajar mengajar melalui pemetaan kualitas sekolah. Penilaian proses dan hasil belajar secara bertahap dan berkelanjutan, serta pengembangan sistem dan alat ukur penilaian pendidikan yang lebih efektif, untuk meningkatkan mutu pendidikan.<sup>1</sup>

Salah satu faktor yang amat menentukan dalam upaya meningkatkan kualitas SDM melalui Pendidikan adalah tenaga Pendidik (Guru/Dosen), ini berarti bahwa bagaimana kualitas pendidikan dan hasil pembelajaran akan terletak pada bagaimana pendidik melaksanakan tugasnya secara profesional serta dilandasi oleh nilai-nilai dasar kehidupan yang tidak sekedar nilai materil namun

---

<sup>1</sup> Mulyasa, "*Menjadi Guru Profesional*", (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2008),h.199.

juga nilai-nilai yang dapat mengilhami pada proses pendidikan ke arah suatu kondisi ideal dan bermakna bagi kebahagiaan hidup peserta didik, pendidik serta masyarakat secara keseluruhan.

Sejatinya, pendidik lebih penting dari dua komponen siswa dan kurikulum. Namun, antara ketiganya memang tidak dapat disepelekan dan dipisahkan. Antara satu dengan yang lain saling membutuhkan. Guru tanpa siswa, siapa yang akan diajarkan. Sebaliknya, siswa tanpa guru, siapa yang akan mengajarnya. Kurikulum tanpa guru, siapa yang akan mengajarkannya.<sup>2</sup>

Kemampuan guru dalam melaksanakan pembelajaran secara baik dan memahami strategi pembelajaran yang efektif merupakan hal sangat prinsip bagi guru, karena berhubungan erat dengan keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan, sehingga peningkatan kemampuan ataupun kualitas guru dalam melaksanakan proses pembelajaran dipandang sebagai komponen penting dalam usaha perbaikan pendidikan.

Mulyasa menyebutkan bahwa guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas. Dengan kata lain perbaikan kualitas pendidikan harus berpangkal dari guru dan berujung pada guru pula.<sup>3</sup>

Salah satu faktor yang amat menentukan dalam upaya meningkatkan kualitas SDM melalui Pendidikan adalah tenaga Pendidik (Guru/Dosen), melalui

---

<sup>2</sup> Ibid.h.138.

<sup>3</sup> Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru* (Bandung, Remaja Rosdakarya, 2007), cet. I, h. 5.

mereka pendidikan diimplementasikan dalam tataran mikro, ini berarti bahwa bagaimana kualitas pendidikan dan hasil pembelajaran akan terletak pada bagaimana pendidik melaksanakan tugasnya secara profesional serta dilandasi oleh nilai-nilai dasar kehidupan yang tidak sekedar nilai materil namun juga nilai-nilai transenden yang dapat mengilhami pada proses pendidikan ke arah suatu kondisi ideal dan bermakna bagi kebahagiaan hidup peserta didik, pendidik serta masyarakat secara keseluruhan.

Dengan demikian, terlihat bahwa Pendidik diharapkan mempunyai pengaruh yang signifikan pada pembentukan sumberdaya manusia (human capital) dalam aspek kognitif, afektif maupun keterampilan, baik dalam aspek fisik, mental maupun spiritual. Hal ini jelas menuntut kualitas penyelenggaraan pendidikan yang baik serta pendidik yang profesional, agar kualitas hasil pendidikan dapat benar-benar berperan optimal dalam kehidupan masyarakat. Untuk itu pendidik dituntut untuk selalu memperbaiki, mengembangkan diri dalam membangun dunia pendidikan.<sup>4</sup>

Sehingga upaya menciptakan guru yang professional dan berkualitas menjadi tugas yang tidak boleh di tawar lagi. Apabila guru mengajar tetapi tidak sesuai dengan bidang keahliannya maka akan berdampak tidak baik bagi pendidikan. Hal tersebut tentu saja berpengaruh pada kualitas pendidikan.

Oleh karena itu kepala sekolah harus mampu membimbing, mengarahkan, dan mengendalikan perilaku guru agar mereka mau dan mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara professional sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Kepala sekolah harus mampu memiliki strategi

---

<sup>4</sup> Jurnal upaya memperbaiki kualitas guru dengan memaksimalkan terpenuhinya kompetensi kepribadian dan profesionalisme guru/1809-4933-1.SM.pdf

yang tepat untuk mengoptimalkan tenaga pendidik melalui kerjasama dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.

Bila melihat dunia pendidikan secara umum saat ini jika guru tidak diperhatikan maka mutu pendidikan di Indonesia bisa dikatakan rendah. Karena penyebab kurangnya mutu pendidikan adalah kurangnya kualitas guru dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang guru (kurang profesional) dan juga kurangnya penghargaan terhadap guru. Penghargaan ini sangat penting untuk memotivasi guru agar lebih mengembangkan dirinya. Penghargaan itu dapat berupa pujian atau pembinaan kepada para guru yang pada akhirnya akan menumbuhkan semangat para guru dalam pembelajaran dan yang pasti dapat meningkatkan kualitas seorang guru. Kepala sekolah menjadi salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam pengelolaan peningkatan kualitas guru.

MTs Cerdas Murni Tembung yang berada di Jalan Beringin Pasar VII Tembung No.33 Kecamatan Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara. Sering dikenal dengan berbagai prestasinya dari berbagai even yang diikuti, keaktifan siswa/i dan pihak sekolah yang terus mengembangkan kualitas sekolah tersebut. Hal itu terlihat dengan di adakan studytour antar siswa ke Malaysia, dan sekolah swasta yang mendapat akreditasi A. Untuk mendapatkan prestasi tersebut tentunya ada manajemen yang baik dari kepala sekolah dan guru yang saling berkaitan. Oleh karena itu penulis ingin mengadakan penelitian dengan judul **“MANAJEMEN PENINGKATAN KUALITAS GURU DI MTs CERDAS MURNI TEMBUNG”**

## **B. Fokus Penelitian**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi fokus penelitian bagi peneliti adalah manajemen peningkatan kualitas guru di MTs Cerdas Murni Tembung.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana Manajemen Peningkatan Kualitas Guru di MTs Cerdas Murni Tembung ?
2. Bagaimana Strategi Peningkatan Kualitas Guru MTs Cerdas Murni Tembung ?
3. Faktor Apa Saja Yang Menjadi Pendukung dan Penghambat Dalam Peningkatan Kualitas Guru di MTs Cerdas Murni Tembung ?

## **D. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Manajemen Peningkatan kualitas guru di MTs Cerdas Murni Tembung.
2. Strategi Peningkatan Kualitas Guru di MTs Cerdas Murni Tembung.
3. Faktor Pendukung dan Penghambat Dalam Peningkatan Kualitas Guru di MTs Cerdas Murni Tembung

## **F. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan akan bermanfaat secara teoritis dan praktis:



a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan kajian lebih lanjut dalam rangka manajemen peningkatan kualitas guru.

b. Manfaat Praktis

1. Yayasan

Sebagai masukan dan bahan pertimbangan untuk mengambil langkah-langkah dalam peningkatan kualitas guru.

2. Kepala Sekolah

Sebagai acuan pelaksanaan uji kompetensi, penyelenggaraan diklat, dan pembinaan, maupun acuan bagi pihak yang berkepentingan terhadap kompetensi guru untuk melakukan pengembangan bahan ajar dan sebagainya bagi tenaga kependidikan.

3. Guru

Agar guru dapat melakukan tugasnya secara profesional, sehingga dapat dibina secara efektif dan efisien serta dapat melayani pihak yang berkepentingan terhadap proses pembelajaran, dengan sebaik-baiknya sesuai bidang tugasnya.

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI**

#### **A. Pengertian Manajemen Kualitas / Mutu**

##### 1. Manajemen

Secara harfiah, manajemen berasal dari bahasa latin yaitu “manus” yang artinya “tangan” atau bisa diartikan sebagai kekuatan, kekuasaan dan “agree” yang artinya “melakukan, melaksanakan, mengelola, mengarahkan, dan memberdayakan”. Jadi secara sederhana, dapat kita artikan bahwa manajemen adalah melakukan dengan tangan, kekuatan atau kekuasaan.

Blancard mengemukakan bahwa *management is process of working with and through individuals and group and other resources to accomplish organizational goals*, manajemen merupakan proses kerjasama dengan dan melalui usaha individu dan kelompok dengan memanfaatkan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan organisasi. Mary Parker Follet mendefinisikan manajemen sebagai seni menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Definisi berarti bahwa seorang manajer bertugas mengatur dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Lebih dari itu, Malayu mengemukakan bahwa manjaemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Dengan demikian hakekatnya manajemen merupakan suatu proses yang menggunakan metode ilmu dan seni untuk menerapkan fungsi-fungsi manajemen, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Mesiono, *Manajemen Organisasi*, (Bandung, Citapustaka: 2012),h.2.

G.R Terry yang dikutip dari Dooni Juni Priansa dan Agus Garnida dalam buku Manajemen Perkantoran yaitu manajemen adalah usaha – usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan lebih dahulu dengan mempergunakan kegiatan orang lain. Lebih lanjut lagi, Gibson, Ivancevich, dan Donnelly yang menyatakan bahwa manajemen adalah proses dari seseorang atau beberapa individu untuk mengkoordinasi kegiatan – kegiatan dari orang lain untuk memperoleh hasil yang tidak dapat dilakukan seorang individu saja.<sup>6</sup>

Dengan demikian manajemen dalam organisasi merupakan suatu proses aktivitas penentuan dan pencapaian tujuan melalui pelaksanaan empat fungsi dasar: *planing, organizing, actuating, dan controlling* dalam penggunaan sumber daya organisasi. Karena itu aplikasi manajemen organisasi adalah juga perbuatan SDM organisasi yang bersangkutan.

## 2. Kualitas

Menurut istilah, kata kualitas berarti mutu, yaitu tingkat baik buruknya sesuatu. Kualitas adalah sebuah kata yang bagi penyedia jasa merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan baik. Dalam kamus besar bahasa indonesia disebutkan kualitas memiliki arti tingkat baik buruknya sesuatu, kadar, derajat, tarap, atau mutu dari sesuatu. Menurut ISO 2000, kualitas adalah totalitas karakteristik suatu produk (barang dan jasa) yang menunjang kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan yang dispesifikan atau ditetapkan.<sup>7</sup>

*Total Quality Management ( TQM )* ialah suatu pendekatan dalam usaha memaksimalkan daya saing melalui perbaikan terus menerus atas jasa, manusia,

---

<sup>6</sup> Donni Juni Priansa dan Agus Garnida, *Manajemen Perkantoran* (Bandung: Alfabeta, 2015), h.29.

<sup>7</sup> Yundri Akhyar, *Jurnal Total Quality Management*, volume 13. 2014. ( 21 Maret 2017 )

produk, dan lingkungan. Ini menunjukkan bahwa TQM merupakan suatu sistem manajemen yang menyangkut mutu sebagai strategi usaha dan berorientasi pada kepuasan pelanggan dengan melibatkan seluruh anggota organisasi. Di dalam *Total Quality Management* yang diutamakan adalah pertama, Total dalam TQM merupakan strategi menyeluruh yang melibatkan semua jenjang dan jajaran manajemen dan karyawan. Kedua, Kualitas dalam TQM lebih menekankan pelayanan kualitas.

Tanpa adanya suatu usaha, maka mutu tidak akan dapat meningkat dengan sendirinya, hal tersebut sesuai dengan dalil Q.S Ar-Ra'd ayat 11:

لَهُر مَعَقَبَتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِن خَلْفِهِ ۗ يَحْفَظُونَهُ مِّنْ أَمْرِ اللَّهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۗ وَمَا لَهُم مِّن دُونِهِ ۗ مِنْ وَالٍ ﴿١١﴾

Artinya: Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan, yang ada pada diri mereka sendiri, dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tidak ada yang dapat menolaknya dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia. (Q.S Ar-Ra'd ayat 11)

Dari pendapat-pendapat diatas maka penulis menyimpulkan bahwa manajemen ialah pengelolaan mengawasi kegiatan – kegiatan yang diinginkan dari orang lain agar berjalan efektif dan efisien agar tercapainya tujuan bersama. Sedangkan manajemen mutu/kualitas ialah upaya pengelolaan yang dilakukan untuk melakukan perbaikan terus menerus agar tercapainya suatu tujuan.

## B. Fungsi – Fungsi Manajemen

Berikut ini dikemukakan pembagian fungsi-fungsi manajemen menurut para pakar<sup>8</sup>.

**Tabel 1**  
**Fungsi Manajemen Menurut Para Ahli**

No	Penulis	Judul Buku	Fungsi
1	George R. Terry	Principles of Management	1. Planning 2. Organizing 3. Actuating 4. Controlling
2	Henry Fayol	General ad Industrial Management	1. Planning 2. Organizing 3. Commanding 4. Coordinating 5. Controlling
3	Harold Koontz dan Cyril O'Donnel	Principles Of Management	1. Planning 2. Organizing 3. Staffing 4. Controlling
4	Stephen P Robbins	The Administrative Process	1. Planning 2. Organizing 3. Leading
5	Robbins dan Coulter		1. Planning 2. Organizing 3. Leading 4. Controlling
6	The Liang Gie	Ilmu Administrasi	1. Perencanaan

---

<sup>8</sup> Donni Juni Priansa dan Agus Garnida, *Manajemen Perkantoran* (Bandung: Alfabeta, 2015), h.29.

			<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Pembuatan keputusan</li> <li>3. Pembimbing</li> <li>4. Pengkoordinasi</li> <li>5. Pengendalian</li> <li>6. Penyempurnaan</li> </ol>
7	Luther Gullick	Papers on the Science of Administration	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Planning</li> <li>2. Organizing</li> <li>3. Staffing</li> <li>4. Directing</li> <li>5. Cordinating</li> <li>6. Reporting</li> <li>7. Budgeting</li> </ol>

Dalam hal ini penulis mengambil pendapat George R. Terry bahwa fungsi-fungsi manajemen meliputi *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *actuating* (pelaksanaan), *controlling* (pengawasan).

Fungsi manajemen menurut Wijaya lebih luas lagi yaitu *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *staffing* (penugasan), *directing/actuating* (penggerakkan), *coordinating* (pengkoordinasian), *controlling* (pengawasan), *budgetting* (pembiayaan), *evaluation* (penilaian).<sup>9</sup>

Fungsi-fungsi dasar manajemen saling berkaitan. Perencanaan umpamanya mempengaruhi pengorganisasian, dan pengorganisasian mempengaruhi wawasan. Satu fungsi sama sekali tidak berhenti, sebelum yang lain dimulai. Fungsi-fungsi itu jalin-menjalin tanpa terpisahkan dan biasanya mereka tidak dijalankan dalam suatu urutan tertentu, tetapi tampaknya menurut yang dikehendaki keperluan masing-masing. Untuk melancarkan suatu organisasi

---

<sup>9</sup> Mesiono, *Manajemen Organisasi*, (Bandung: Citapustaka, 2012), h.14

baru, biasanya memulai dengan perencanaan, diikuti oleh fungsi-fungsi yang lain. Tetapi bagi sebuah organisasi yang sudah mapan, pengawasan pada waktu tertentu mungkin diikuti dengan perencanaan dan sebaliknya, diikuti dengan pemotivasian mereka tidak dijalankan dalam suatu urutan tertentu, tetapi tampaknya menurut yang dikehendaki keperluan masing-masing. Dalam hal ini penulis setuju bahwa perencanaan yang baik akan mencapai hasil yang baik dan sebaliknya. Karena perencanaan adalah langkah awal berjalannya suatu organisasi dan kegiatan manajemen didalamnya.<sup>10</sup>

Proses manajemen adalah kegiatan di mana organisasi membuat sumberdaya manusiawi dan materi tersedia dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Jadi suatu organisasi tidak mungkin bekerja dengan baik tanpa ada proses manajemen yang baik pula. Namun proses manajemen hanya mungkin berjalan baik dan profesional dalam bidang – bidang tugas yang ada dalam organisasi. Berdasarkan fungsi manajemen sebagai pengetahuan bagi seorang manajer akan mampu meningkatkan kinerjanya dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuan atau menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.<sup>11</sup>

Dalam hal ini, penulis akan merincikan lebih jauh lagi tentang fungsi-fungsi manajemen menurut George R.Terry sebagai berikut:

### **1. Fungsi Perencanaan**

Perencanaan mempunyai hubungan yang erat dengan manajemen. Suatu rencana pada dasarnya merupakan suatu kegiatan yang ditentukan sebelum melakukan berbagai kegiatan guna mencapai suatu tujuan.

---

<sup>10</sup> Donni Juni Priansa dan Agus Garnida, *Manajemen Perkantoran* (Bandung: Alfabeta, 2015), h.35.

<sup>11</sup> Mesiono, *Manajemen Organisasi*, (Bandung: Citapustaka, 2012), h.14-15.

Berarti perencanaan itu merupakan aktivitas dengan upaya mengoptimalkan dana, sarana dan lain-lain dari suatu sistem.<sup>12</sup>

Dengan demikian Perencanaan sebagai penentuan terlebih dahulu apa yang harus dikerjakan, kapan dikerjakan dan siapa yang mengerjakannya. Dalam perencanaan terlibat unsur penentuan yang berarti bahwa dalam perencanaan tersebut tersirat pengambilan keputusan. Karena itu perencanaan dapat dilihat sebagai suatu proses dalam suatu kerangka untuk mengambil keputusan dan penyusunan rangkaian tindakan selanjutnya di masa depan. Rencana yang baik akan merumuskan tujuan dan sasaran apa yang ingin dicapai.

## **2. Fungsi Pengorganisasian**

Pengorganisasian yaitu proses merancang atau para manajer mengkoordinasikan sumber daya manusia dengan material organisasi. Hal ini dilakukan setelah tujuan diterapkan dan rencana-rencana telah disusun. Pengorganisasian adalah 1) penentuan sumber daya dan kegiatan-kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi, 2) perancangan dan pengembangan suatu organisasi atau kelompok kerja yang akan dapat membawa hal-hal tersebut ke arah tujuan, 3) penugasan tanggung jawab tertentu, dan 4) pemberian wewenang yang diperlukan kepada individu-individu untuk melaksanakan tugas-tugasnya.<sup>13</sup>

Dengan demikian Tujuan pengorganisasian adalah untuk mengelompokkan kegiatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya yang dimiliki agar pelaksanaan dari suatu rencana dapat dicapai secara efektif dan ekonomis. Dalam pengorganisasian ini yang umumnya harus dilakukan sesudah

---

<sup>12</sup> Mesiono, *Manajemen Organisasi*, (FT IAIN SU, 2011), h. 18.

<sup>13</sup> T. Hani Handoko, *Manajemen*, (Yogyakarta: BPFE, 2003), edisi kedua. h. 24



perencanaan adalah proses mendesain organisasi yaitu penentuan struktur organisasi yang paling memadai untuk strategi, orang, teknologi dan tugas organisasi. Unit – unit kerja perlu dibentuk dan demikian pula hubungan antara pengurus dengan manajer serta antara manajer dengan pegawai perlu ditentukan sehingga akan melahirkan suatu struktur organisasi yang dapat diartikan sebagai susunan dan hubungan antar bagian – bagian komponen dan posisi dalam suatu organisasi serta bagaimana mengkoordinasikan aktivitas organisasi.

### **3. Fungsi Menggerakkan (Kepemimpinan)**

Kepemimpinan menurut Syafaruddin yaitu proses mempengaruhi tindakan orang lain , anggota atau bawahan secara individu dan kelompok agar mau bekerja secara sukarela dalam rangka mencapai tujuan bersama. Hubungan timbal balik antara pemimpin dengan yang dipimpin dengan mengandalkan kemampuan komunikasi interpersonal adalah penting sehingga pekerjaan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Dapat ditegaskan bahwa keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi sebagian besar ditentukan oleh mutu kepemimpinan yang dimiliki orang-orang yang diangkat atau disertai tanggung jawab sebagai manajer atau pemimpin dalam suatu organisasi. Para pemimpin harus memiliki keterampilan dan sifat-sifat yang baik sebagai syarat bagi seorang pemimpin dalam organisasi tertentu<sup>14</sup>.

Menurut Siagian (1995) yang dikutip oleh Syafaruddin, efektivitas kepemimpinan seseorang diukur dari kecekatan, kemahiran, dan kemampuannya mengambil keputusan yang rasional, logis, berdasarkan daya pikir yang kreatif

---

<sup>14</sup> Syafaruddin, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*, (Ciputat Press, Jakarta: 2005), h.86-87.

dan inovatif, digabung dengan pendekatan intuitif dengan memanfaatkan berbagai pelajaran yang diperoleh dari pengalaman<sup>15</sup>.

Dengan demikian kepemimpinan merupakan suatu proses untuk mempengaruhi aktivitas dari pada kelompok yang terorganisir dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam pencapaian tujuan. Memimpin adalah suatu proses mempengaruhi yang lain untuk bekerja menuju pencapaian tujuan tertentu. Oleh karena itu kepemimpinan seorang pemimpin sangat berperan penting dalam suatu organisasi, karena kegagalan dan keberhasilan suatu organisasi tergantung bagaimana kepemimpinan yang dijalankan untuk mencapai tujuan tersebut.

#### **4. Fungsi Pengendalian**

Pengendalian adalah suatu upaya yang sistematis untuk menetapkan standar prestasi dengan sasaran perencanaan, merancang sistem umpan balik informasi sesungguhnya dengan standar terlebih dahulu ditetapkan, menentukan apakah ada penyimpangan dan mengukur signifikansi penyimpangan tersebut dan mengambil tindakan perbaikan – perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa sumber daya organisasi yang digunakan sedapat mungkin dengan cara yang paling efektif dan efisien guna tercapainya sasaran organisasi. Jadi tujuan utama dari pengendalian adalah memastikan bahwa hasil kegiatan sesuai dengan apa yang telah direncanakan.

#### **C. Definisi Guru**

Menurut Shambuan Guru secara etimologis (asal usul kata), istilah ‘guru’ berasal dari bahasa india yang artinya orang yang mengajarkan tentang kelepaan

---

<sup>15</sup> *Ibid*,h.92.

dari sengsara. Dalam bahasa arab guru dikenal dengan *al-mu'alim* atau *al-ustadz* yang bertugas memberikan ilmu dalam majelis taklim (tempat memperoleh ilmu). Pengertian guru kemudian menjadi semakin luas, tidak hanya terbatas dalam kegiatan keilmuan yang bersifat kecerdasan spiritual, dan kecerdasan intelektual, tetapi juga menyangkut kecerdasan jasmani, seperti guru tari, guru olahraga, guru senam dan guru musik.

Menurut Poerwadarminta, guru adalah orang yang kerjanya mengajar. Sementara itu, Zakiyah Daradjat menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional karena guru telah menerima dan memikul beban dari orang tua untuk ikut mendidik anak – anak. Dalam hal ini, orang tua harus tetap sebagai pendidik yang pertama dan utama bagi anak – anaknya. Sedangkan guru adalah tenaga profesional yang membantu orang tua untuk mendidik anak – anak pada jenjang pendidikan sekolah.<sup>16</sup>

Berdasarkan UU nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Kedudukan guru sebagai tenaga profesional berfungsi untuk meningkatkan martabat, peranguru sebagai agen pembelajaran untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional.<sup>17</sup>

---

<sup>16</sup> Suparlan, *Menjadi Guru Efektif*. (Yogyakarta:Hikayat Publishing, 2005).h.11-13.

<sup>17</sup> Jurnal Upaya memperbaiki kualitas guru dengan memaksimalkan terpenuhinya kompetensi kepribadian dan profesionalisme guru, siti makhmudah, volume 11, 2016.h.84

Dengan demikian penulis menyimpulkan bahwa kualitas guru adalah kemampuan yang dimiliki seseorang yang bertugas mengajar, memberikan ilmu, dan mendidik.

#### D. Peran dan Fungsi Guru

Kamaruddin Haji Husin memaparkan peran guru dalam berbagai aspek, yaitu sebagai pendidik, pengajar, fasilitator, pembimbing, pelayan, perancang, pengelola, inovator, dan penilai.<sup>18</sup>

**Tabel 2**  
**Peran dan Tugas Guru**

NO.	Peranan	Tugas Pokok
1.	Pendidik	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mengembangkan Kepribadian</li> <li>2. Mengembangkan Budi Pekerti</li> </ol>
2.	Pengajar	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menyampaikan ilmu pengetahuan</li> <li>2. Melatih Ketrampilan, memberikan panduan dan petunjuk</li> <li>3. Merancang pengajaran</li> <li>4. Melaksanakan pembelajaran</li> <li>5. Menilai aktivitas pembelajaran</li> </ol>
3.	Fasilitator	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memotivasi siswa</li> <li>2. Membantu siswa</li> <li>3. Membimbing siswa dalam proses pembelajaran di dalam dan di luar kelas</li> <li>4. Menggunakan strategi dan metode pembelajaran yang sesuai</li> <li>5. Menggunakan pertanyaan yang merangsang siswa untuk belajar</li> </ol>

<sup>18</sup> Suparlan, *Guru Sebagai Profesi*, (Yogyakarta: Hikayat Publishing, 2006).h.37-39

		<ol style="list-style-type: none"> <li>6. Menyediakan bahan pengajaran</li> <li>7. Mendorong siswa untuk mencari bahan ajar</li> <li>8. Menggunakan ganjaran dan hukuman sebagai alat pendidikan</li> <li>9. Mewujudkan disiplin</li> </ol>
4.	Pembimbing	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memberikan petunjuk atau bimbingan tentang gaya pembelajaran siswa</li> <li>2. Mencari kekuatan dan kelemahan siswa</li> <li>3. Memberikan latihan</li> <li>4. Memberikan penghargaan kepada siswa</li> <li>5. Mengenal permasalahan yang dihadapi siswa dan menemukan pemecahannya</li> <li>6. Membantu siswa untuk menemukan bakat dan minat siswa (karir di masa depan)</li> <li>7. Mengenali perbedaan individual siswa</li> </ol>
5.	Pelayan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memberikan layanan yang aman dan nyaman kepada siswa</li> <li>2. Menyediakan fasilitas pembelajaran dari sekolah seperti alat peraga pembelajaran</li> </ol>
6.	Perancang	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menyusun program pengajaran dan pembelajaran berdasarkan kurikulum yang berlaku</li> <li>2. Menyusun rencana mengajar</li> <li>3. Menentukan strategi dan metode pembelajaran sesuai dengan konsep PAKEM (Pembelajaran Aktif, Kreatif, Efektif, dan Menyenangkan)</li> </ol>
7.	Pengelola	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memilih strategi dan metode pembelajaran yang efektif</li> <li>2. Melaksanakan administrasi kelas</li> </ol>

8.	Inovator	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menemukan strategi dan metode mengajar yang efektif</li> <li>2. Meningkatkan kemampuan dan ketrampilan dalam penggunaan strategi dan metode mengajar</li> <li>3. Mau mencoba dan menerapkan strategi dan metode pembelajaran yang baru</li> </ol>
9.	Penilai	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menyusun tes dan instrumen penilaian lain</li> <li>2. Melaksanakan penilaian terhadap siswa secara objektif</li> <li>3. Mengadakan pengayaan dalam pembelajaran</li> </ol>

### E. Kompetensi Guru

Guru memiliki pengaruh luas dalam dunia pendidikan. Di sekolah dia adalah pelaksana administrasi pendidikan yaitu bertanggung jawab agar pendidikan dapat berlangsung dengan baik. Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.<sup>19</sup>

Kompetensi dapat diartikan dengan kemampuan, kecakapan, atau wewenang. Menurut Finch dan crunkilton, kompetensi adalah penguasaan terhadap suatu tugas, ketrampilan, sikap, dan apresiasi yang di perlukan untuk menunjang keberhasilan. Kompetensi juga dapat diartikan sebagai pengetahuan,

---

<sup>19</sup> Drs. Zainal Asril, M.Pd, *Microteaching*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), h. 9.

ketrampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak.<sup>20</sup>

Menurut direktorat tenaga kependidikan depdiknas 2003, kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru akan menunjukkan kualitas guru yang sebenarnya.<sup>21</sup> Undang-undang No 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 10 dan Peraturan Pemerintah No. 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan pasal 28 ayat 3, disebutkan bahwa guru yang berkualitas harus memiliki empat kompetensi, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi professional, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial.<sup>22</sup>

### **1. Kompetensi Pedagogik**

Secara umum istilah pedagogik yaitu ilmu dan seni mengajar anak-anak. Menurut Hoogveld, pedagogik ialah ilmu yang mempelajari masalah membimbing anak ke arah tujuan tertentu, yaitu supaya kelak ia mampu secara mandiri menyelesaikan tugas hidupnya. Berdasarkan pengertian tersebut kompetensi pedagogik adalah sejumlah kemampuan guru yang berkaitan dengan ilmu dan seni mengajar siswa.<sup>23</sup>

### **2. Kompetensi Kepribadian**

Setiap guru mempunyai pribadi masing-masing sesuai ciri-ciri pribadi yang mereka miliki. Ciri-ciri inilah yang membedakan seorang guru dengan guru yang lainnya. Menurut Djama'an Satori yang dimaksud dengan kompetensi kepribadian ialah kompetensi yang berkaitan dengan perilaku pribadi guru itu sendiri yang

---

<sup>20</sup> Fachruddin Saudagar dan Ali idrus, *Pengembangan Profesionalitas Guru*, (Jakarta: Gaung Persada, 2011).h.30

<sup>21</sup> Ibid.h.31.

<sup>22</sup> Suparlan, *Guru Sebagai Profesi*, (Yogyakarta: Hikayat Publishing, 2006).h.93.

<sup>23</sup> Fachruddin Saudagar dan Ali idrus, *Pengembangan Profesionalitas Guru*, (Jakarta: Gaung Persada, 2011).h.32.

kelak harus memiliki nilai-nilai luhur sehingga dijalankan dalam perilaku sehari-hari.<sup>24</sup>

Seluruh sikap dan perbuatan seseorang merupakan satu gambaran dari kepribadian orang itu. Dan perbuatan baik sering dikatakan bahwa seseorang itu mempunyai kepribadian baik atau berakhlak mulia. Sebaliknya, bila seseorang melakukan sikap dan perbuatan yang tidak baik menurut pandangan masyarakat, maka dikatakan orang itu tidak mempunyai kepribadian baik atau tidak berakhlak mulia. Oleh karena itu masalah kepribadian adalah satu hal yang sangat menentukan tinggi rendahnya kewibawaan seorang guru dalam pandangan siswa atau masyarakat. Dengan kata lain, baik atau tidaknya citra seorang guru ditentukan oleh kepribadian, masalah kepribadian merupakan faktor yang menentukan terhadap keberhasilan melaksanakan tugas sebagai pendidik. Kepribadian dapat menentukan apakah guru menjadi pendidik dan pembina yang baik atautkah akan menjadi perusak atau penghancur bagi hari depan siswa terutama bagi siswa yang masih kecil.

Kompetensi kepribadian berperan menjadikan guru sebagai pembimbing, panutan, contoh, dan teladan bagi siswa. Dengan kompetensi kepribadian yang dimilikinya maka guru bukan saja sebagai pendidik dan pengajar tapi jugasebagai tempat siswa dan masyarakat bercermin.

### **3. Kompetensi Profesional**

Kompetensi profesional merupakan salah satu kemampuan dasar yang harus dimiliki seorang guru. Menurut Mukhlas Samani yang dimaksud dengan

---

<sup>24</sup> Ibid,h.41.



kompetensi profesional ialah kemampuan menguasai pengetahuan bidang ilmu, teknologi, dan seni yang dikuasainya meliputi penguasaan materi pelajaran.<sup>25</sup>

Secara garis besar ada tiga tingkatan kualifikasi profesional guru sebagai tenaga kependidikan. Yang pertama adalah tingkatan *capability personal*, maksudnya guru diharapkan memiliki pengetahuan dan ketrampilan serta sikap yang lebih mantap dan memadai sehingga mampu mengelola proses belajar mengajar secara efektif. Tingkatan yang kedua adalah guru sebagai inovator, yakni sebagai tenaga kependidikan yang memiliki komitmen terhadap upaya perubahan. Para guru diharapkan memiliki pengetahuan dan keterampilan serta sikap yang tepat terhadap pembaharuan dan sekaligus merupakan penyebar ide pembaharuan yang efektif. Tingkatan ketiga adalah guru sebagai *visioner*. Selain menghayati kualifikasi yang pertama dan yang kedua guru harus memiliki visi keguruan yang mantap dan luas perspektifnya. Guru harus mampu dan mau melihat jauh ke depan dalam menjawab tantangan-tantangan yang dihadapi.

#### **4. Kompetensi Sosial**

Kompetensi sosial adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar. Cara guru berkomunikasi diharapkan memiliki karakteristik tersendiri yang sedikit banyak berbeda dengan orang lain yang bukan guru. Misi yang diemban guru adalah misi kemanusiaan. Mengajar dan mendidik adalah tugas memanusiaakan manusia. Guru di mata masyarakat pada umumnya dan para peserta didik merupakan panutan yang perlu dicontoh dan merupakan suri teladan

---

<sup>25</sup> Ibid, h.48.

dalam kehidupan sehari-hari. Guru perlu memiliki kompetensi sosial untuk berhubungan dengan masyarakat dalam rangka menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar yang efektif. Karena dengan dimilikinya kompetensi sosial tersebut otomatis hubungan sekolah dengan masyarakat akan berjalan dengan lancar sehingga jika ada keperluan dengan orang tua peserta didik atau masyarakat tentang masalah peserta didik yang perlu diselesaikan tidak akan sulit menghubunginya. Lebih dalam lagi, kemampuan sosial ini mencakup kemampuan untuk menyesuaikan diri kepada tuntutan kerja dan lingkungan sekitar pada waktu membawakan tugasnya sebagai guru.<sup>26</sup>

Sebagaimana yang terdapat dalam UU No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Rincian item-item yang terdapat dalam keempat kompetensi itu adalah sebagai berikut:<sup>27</sup>

**Tabel 3**  
**Kompetensi Guru**

No	Kompetensi	Indikator
1.	Pedagogik	<p>Kemampuan dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik yang sekurang-kurangnya meliputi:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pemahaman wawasan atau landasan kependidikan</li> <li>2. Pemahaman terhadap peserta didik</li> <li>3. Pengembangan kurikulum/silabus</li> <li>4. Perancangan pembelajaran</li> <li>5. Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis</li> <li>6. Pemanfaatan teknologi pembelajaran</li> <li>7. Evaluasi proses dan hasil belajar</li> </ol>

<sup>26</sup> M Hosnan, *Etika Profesi Pendidik*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2016).h.160.

<sup>27</sup> Amiruddin Siahaan, dkk, *Administrasi Satuan Pendidikan*, (Medan: Perdana Publishing, 2013),h.154-155.

		8. Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya
2.	Kepribadian	<p>Pemilikan sifat-sifat kepribadian yang meliputi:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Berakhlak mulia</li> <li>2. Arif dan bijaksana</li> <li>3. Tegas</li> <li>4. Berwibawa</li> <li>5. Stabil</li> <li>6. Dewasa</li> <li>7. Jujur</li> <li>8. Menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat</li> <li>9. Secara objektif mengevaluasi kinerja sendiri</li> <li>10. Mau dan siap mengembangkan diri secara mandiri dan berkelanjutan</li> </ol>
3.	Profesional	<p>Kemampuan dalam menguasai pengetahuan bidang ilmu, teknologi, dan seni yang diampunya yang sekurang-kurangnya meliputi penguasaan:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Materi pelajaran secara luas dan mendalam sesuai standar isi program satuan pendidikan, mata pelajaran, atau kelompok mata pelajaran yang diampunya</li> <li>2. Konsep-konsep dan metode disiplin keilmuan, teknologi, atau seni yang relevan yang secara konseptual menaungi atau sesuai dengan program satuan pendidikan, dan mata pelajaran</li> </ol>

4.	Sosial	<p>Kemampuan individu sebagai bagian dari masyarakat yang sekurang-kurangnya mencakup kemampuan untuk:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Berkomunikasi lisan, tulisan, dan isyarat</li> <li>2. Menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional</li> <li>3. Bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, pimpinan satuan pendidikan, orang tua/wali peserta didik</li> <li>4. Bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar dengan mengindahkan norma serta system nilai yang berlaku</li> <li>5. Menerapkan prinsip-prinsip persaudaraan sejati dan semangat kebersamaan</li> </ol>
----	--------	--

Pencapaian tujuan guru di atas masih diperkaya lagi dengan kompetensi dikalangan guru-guru yang berada dibawah naungan Departemen Agama, khususnya mereka yang mengajar di madrasah. Pengayaan tersebut dapat dilihat dari kelengkapan profesionalitas yang harus mereka miliki seperti tertera dibawah ini.<sup>28</sup>

**Tabel 4**  
**Kompetensi profesional guru madrasah**  
**(Ditjen Kelembagaan Agama Islam Depag RI, 2004)**

No.	Kompetensi	Kemampuan
1.	Kompetensi Utama	<p>1. Kemampuan Akademik.</p> <p>Pengetahuan yang dimiliki oleh guru Madrasah harus mendalam terutama meliputi hal-hal berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Memahami dengan baik dasar-dasar</li> </ol>

<sup>28</sup> Ibid.h. 156-159.

		<p>sosiologi dan psikologi pendidikan islam dan umum</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>b. Memahami karakter dan perkembangan psikologis, sosiologis dan akademik setiap pelajar</li> <li>c. Memahami cara mengembangkan intelektual, emosional dan spiritual anak didik</li> <li>d. Memahami kurikulum yang berlaku secara utuh, terutama menyangkut mata pelajaran yang menjadi bidang tugasnya</li> <li>e. Memahami bidang studi yang diajarkan dengan ajaran-ajaran keislaman, atau sebaliknya</li> <li>f. Memahami metode pembelajaran yang paling tepat dan mutakhir</li> <li>g. Memahami perencanaan, proses, dan evaluasi belajar yang tepat</li> <li>h. Memahami cara memanfaatkan jam belajar yang terbatas secara efektif</li> <li>i. Memahami cara menggunakan alat bantu (tekhnologi) dan sumber belajar secara tepat</li> <li>j. Memahami tujuan pendidikan dan pengajaran di Madrasah (sesuai dengan tingkatannya)</li> <li>k. Memahami tujuan pendidikan nasional</li> </ol>
		<p>2. Kemampuan Menciptakan Suasana Belajar yang Kondusif</p> <p>Kemampuan ini meliputi hal-hal berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Menciptakan lingkungan Madrasah yang saling menghormati dan memahami</li> <li>b. Menanamkan agar siswa memberi</li> </ol>

		<p>penghargaan yang tinggi terhadap ilmu dan belajar</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>c. Menanamkan kepada siswa agar merasa bangga dan percaya diri menjadi siswa di Madrasah</li> <li>d. Membiasakan prilaku dan sikap yang sopan kepada yang lain</li> <li>e. Menumbuhkan sikap positif seperti sabar, menghargai dan menerima diri dan tegar terhadap kenyataan yang di alami dan berfikir positif</li> <li>f. Membiasakan anak didik menjaga kebersihan dan merawat kepentingan umum</li> <li>g. Mengembangkan prilaku tepat waktu dan memenuhi janji</li> <li>h. Membangun hubungan emosional yang erat antara siswa dan Madrasah</li> <li>i. Berkomunikasi dengan bahasa indonesia yang baik, jelas, dan tepat</li> <li>j. Menggunakan berbagai pendekatan dalam pengajaran</li> <li>k. Melibatkan siswa secara maksimal dalam proses pembelajaran</li> <li>l. Memberi perhatian kepada siswa dengan baik, serta mengevaluasi proses dan perkembangan belajar mereka</li> <li>m. Menunjukkan sikap mudah dihubungi, dan bertanggung jawab</li> </ul>
2.	Kompetensi Pendukung	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan Membangun Hubungan/Komunikasi</li> </ul> <p>Kemampuan ini meliputi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Mengutamakan kerja kolaboratif dan</li> </ul>

		<p>kolektif sesama guru dan warga madrasah lainnya</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>b. Membangun lingkungan kerja yang bersahabat</li> <li>c. Membantu jalannya program dan kebijakan Madrasah serta berpartisipasi di dalamnya</li> <li>d. Menjaga komunikasi dengan orang tua siswa dan masyarakat</li> <li>e. Berpartisipasi dalam kegiatan masyarakat sekitar Madrasah</li> <li>f. Menjaga kepercayaan warga Madrasah</li> <li>g. Mengikuti peraturan dan prosedur yang berlaku dalam Madrasah</li> <li>h. Menerima dan melaksanakan tanggung jawab yang diberikan</li> <li>i. Menjamin bahwa setiap siswa mendapat perlakuan dan kesempatan yang sama untuk belajar</li> <li>j. Menempatkan kesuksesan setiap siswa sebagai tujuan dari setiap langkah yang di ambil</li> </ol>
		<p>2. Kemampuan Kepemimpinan (Leadership)</p> <p>Aspek kepemimpinan yang perlu dimiliki oleh guru yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Memiliki dedikasi yang tinggi untuk meningkatkan prestasi siswa</li> <li>b. Mendorong anak didik untuk tidak tergantung pada orang lain dalam belajar</li> <li>c. Menunjukkan kemampuan beradaptasi dan tidak kaku</li> <li>d. Fokus pada pengajaran dan pembelajaran</li> <li>e. Menunjukkan sikap adil, tidak memihak</li> </ol>

		<p>atau mengistimewakan seorang anak lebih dari anak yang lain</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>f. Memberi dukungan dan bantuan kepada sesama guru atau tenaga kependidikan lain yang menghadapi masalah</li> <li>g. Menunjukkan perilaku sopan dan bertanggungjawab</li> <li>h. Mengakui, menghargai, dan memberi dukungan terhadap perbedaan pandangan</li> <li>i. Berpartisipasi dalam kegiatan pengembangan keahlian dan mendorong guru-guru lain untuk juga berpartisipasi</li> <li>j. Mengelola sumber-sumber yang ada secara efektif dan benar</li> <li>k. Mendorong dan sebisa mungkin memfasilitasi guru lain untuk mengembangkan diri</li> </ul>
		<p>3. Kemampuan dalam Mengembangkan Diri</p> <p>Guru yang baik adalah guru yang mampu mengembangkan kemampuan profesionalnya secara terus menerus. Kemampuan mengembangkan diri meliputi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Mengambil inisiatif dalam mengembangkan kemampuan diri tanpa perlu menunggu instruksi atasan</li> <li>b. Menyediakan waktu untuk membaca dan mempelajari metode mengajar terkini</li> <li>c. Melakukan refleksi dan riset sederhana terhadap pengajaran mereka sendiri secara berkala</li> <li>d. Mengikuti pelatihan-pelatihan atau pertemuan-pertemuan nonformal tentang</li> </ul>



		<p>pendidikan</p> <p>e. Melakukan dialog-dialog informal untuk berbagi pengalaman dengan sesama guru</p> <p>f. Memberi bantuan baik secara langsung maupun tertulis kepada guru-guru lain</p> <p>g. Mendorong sesama guru dan tenaga kependidikan lainnya untuk melakukan kerja kolektif dalam memberi masukan bagi perbaikan praktek pengajaran</p>
--	--	--

Sebagai Tenaga Profesional, guru juga memiliki kode etik sebagai ketentuan dasar yang harus dijadikan pedoman dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Kode etik tersebut mengatur tentang apa yang harus dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan guru dalam menjalankan tugas profesionalnya. Berikut ini adalah kode etik guru Indonesia yang dirumuskan oleh Pengurus Besar Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI):

### **1. Kode Etik Guru Indonesia**

Guru Indonesia menyadari bahwa pendidikan adalah bidang pengabdian terhadap Tuhan yang Maha Esa, bangsa dan negara, serta kemanusiaan pada umumnya.

Guru Indonesia yang berjiwa Pancasila dan setia pada UUD 1945, turut bertanggung jawab atas terwujudnya cita – cita proklamasi kemerdekaan Republik Indonesia 17 Agustus 1945. Oleh sebab itu, guru Indonesia terpanggil untuk menunaikan karyanya dengan berpedoman pada dasar – dasar sebagai berikut:

- a. Guru berbakti membimbing peserta didik untuk membentuk manusia Indonesia seutuhnya yang berjiwa Pancasila.

- b. Guru memiliki dan melaksanakan kejujuran profesional.
- c. Guru berusaha memperoleh informasi tentang peserta didik sebagai bahan melakukan bimbingan dan pembinaan.
- d. Guru menciptakan suasana sekolah sebaik – baiknya yang menunjang berhasilnya proses belajar mengajar.
- e. Guru memelihara hubungan baik dengan orang tua murid dan masyarakat sekitarnya untuk membina peran serta rasa tanggung jawab bersama terhadap pendidikan.
- f. Guru secara pribadi dan bersama – sama mengembangkan dan meningkatkan mutu dan martabat profesinya.
- g. Guru memelihara hubungan seprofesi, semangat kekeluargaan, dan kesetiakawanan sosial.
- h. Guru secara bersama – sama memelihara dan meningkatkan mutu organisasi PGRI, sebagai sarana perjuangan dan pengabdian.
- i. Guru melaksanakan segala kebijakan pemerintah dalam bidang pendidikan.<sup>29</sup>

#### **F. Peningkatan Mutu Tenaga Pendidik**

Pada era teknologi informasi, guru memang tidak lagi dapat berperan sebagai satu-satunya sumber informasi dan ilmu pengetahuan. Peran guru telah berubah lebih menjadi fasilitator, motivator, dan dinamisator bagi peserta didik. Dalam era teknologi informasi peserta didik dengan mudah dapat mengakses informasi apa saja yang tersedia melalui internet. Dalam kondisi seperti itu, maka

---

<sup>29</sup> Suparlan, *Menjadi Guru Efektif* (Yogyakarta: Hikayat Publishing, 2005).h.45-46

guru diharapkan dapat memberikan peran yang lebih besar mengenai etika dan moral dalam memilih informasi yang diperlukan. Dengan kata lain, peran pendidik tidak dapat digantikan oleh apa dan siapa, serta dalam era apa saja. Untuk dapat melaksanakan peran tersebut secara efektif dalam proses pendidikan, maka guru harus ditingkatkan mutunya.

1. Peningkatan Gaji dan Kesejahteraan Guru
2. Alih Tugas Profesi dan Rekrutmen Guru Untuk Menggantikan Guru atau Pendidik yang Dialihtugaskan ke Profesi Lain.
3. Membangun Sistem Sertifikasi Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Serta Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan
4. Membangun Satu Standar Pembinaan Karir
5. Meningkatkan Kompetensi Yang Berkelanjutan<sup>30</sup>

1. Langkah Pertama: Peningkatan Gaji dan Kesejahteraan Guru

Semua keberhasilan agenda reformasi pendidikan pada akhirnya ditentukan oleh unsur yang berada di front terdepan, yaitu guru. Hak – hak guru sebagai pribadi, pemangku profesi keguruan, anggota masyarakat dan warga negara yang selama ini terabaikan, perlu mendapat prioritas dalam reformasi. Hak utama pendidik yang harus memperoleh perhatian dalam kebijakan pemerintah adalah hak untuk memperoleh penghasilan dan kesejahteraan dengan standar upah yang layak, bukan upah minimum.

2. Langkah kedua : Alih Tugas Profesi dan Rekrutmen Guru untuk Menggantikan Guru atau Pendidik yang Dialih Tugaskan ke Profesi Lain.

---

<sup>30</sup> Suparlan, *Guru Sebagai Profesi*, (Yogyakarta: Hikayat Publishing, 2006).h.142.

Bagi para pendidik yang tidak memenuhi standar kompetensi harus dialih tugaskan ke profesi lain. Syaratnya mereka telah diberikan kesempatan untuk mengikuti diklat dan pembinaan secara intensif tetapi tidak menunjukkan adanya perbaikan dan tidak menunjukkan perubahan untuk meningkatkan kompetensinya. Jika syarat tersebut telah dilakukan, maka mereka harus rela dan pantas untuk dialih tugaskan dari profesi guru menjadi tenaga lain. Dan untuk mengganti tenaga pendidik yang telah dialih tugaskan, berhenti karena ingin pindah sekolah, atau diberhentikan karena melanggar peraturan sekolah harus diadakan seleksi secara jujur dan transparan. Rekrutmen guru merupakan satu aktivitas manajemen yang mengupayakan didapatkannya seseorang yang berpotensi untuk menduduki posisi tertentu di sebuah lembaga.

### 3. Langkah ketiga : Membangun Sistem Sertifikasi Pendidik dan Tenaga Kependidikan, serta Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan

Penataan sistem sertifikasi pendidik dan tenaga kependidikan harus dilakukan untuk menjamin terpenuhinya standar nasional pendidikan sebagaimana dalam PP Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, pembangunan sistem sertifikasi pendidik dan tenaga kependidikan serta penjaminan mutu pendidikan. Prasyarat yang harus dipenuhi yaitu untuk pendidik yang akan di angkat menjadi PNS harus ditetapkan standar minimal kualifikasi pendidikan. Sementara bagi guru yang sudah memiliki pengalaman tidak perlu dituntut untuk memenuhi ijazah tersebut. Yang diperlukan bagi mereka adalah pendidikan profesi dan sistem diklat berjenjang yang harus dihargai. Jika sistem sertifikasi ini telah mulai berjalan, maka sistem kenaikan pangkat bagi pendidik dan tenaga kependidikan sudah waktunya disesuaikan. Kenaikan pangkat

pendidik dan tenaga kependidikan bukan semata-mata sebagai proses administrasi, melainkan lebih merupakan proses penting dalam sertifikasi yang berdasarkan kompetensi.

#### 4. Langkah Keempat : Membangun Satu Standar Pembinaan Karier

Seiring dengan pelaksanaan sertifikasi tersebut, disusunlah satu standar pembinaan karier. Sistem itu harus berbentuk dokumen yang disahkan dalam bentuk undang – undang atau setidaknya berupa peraturan pemerintah. Standar pembinaan karier ini akan dapat dilakukan dengan mantap apabila memenuhi prasyarat antara lain jika sistem sertifikasi pendidik dan tenaga kependidikan telah berjalan dengan lancar. Selain itu, langkah keempat ini akan berjalan lancar jika sistem kenaikan pangkat pegawai sudah berjalan berdasarkan sistem sertifikasi.

#### 5. Langkah Kelima : Meneruskan Peningkatan Kompetensi

Proses rekrutmen guru baru yang harus dilaksanakan secara jujur dan transparan, dengan menggunakan standar kualifikasi yang telah ditetapkan. Sementara itu untuk pendidik yang sudah berpengalaman perlu diberi penempatan untuk mengikuti penataran yang dilaksanakan oleh lembaga *service training* yang terakreditasi. Para pendidik memerlukan penanganan secara sinergis oleh instansi yang terkait dengan *preservice education*, *inservice training*, dan *job training*. Upaya peningkatan kompetensi bagi pendidik dan tenaga kependidikan harus dilaksanakan secara terencana dan terprogram, Kegiatan sinergis peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan harus melibatkan organisasi pembinaan profesi guru, seperti kelompok kerja guru ( KKG), musyawarah guru mata pelajaran (MGMP), Musyawarah Kerja kepala sekolah (MKKS), dan Musyawarah Kerja Pemilik Sekolah (MKPS), dan PGRI.

## G. Penelitian yang Relevan

1. Edi Hendri, “Guru Berkualitas yaitu Profesional dan Cerdas Emosi” menyatakan bahwa untuk menjadi guru berkualitas maka harus menjalani pelatihan/pembinaan guru dari lembaga terkait kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.<sup>31</sup>
2. Nanat Fatah Natsir, “Peningkatan Kualitas Guru dalam Perspektif Pendidikan Islam” menyatakan bahwa pemerintah harus bersedia mengalokasikan anggaran yang lebih besar untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme guru, Dan guru muslim harus menyesuaikan diri dengan perubahan dan kemajuan dalam pengembangan pendidikan islam.<sup>32</sup>
3. Hidayati, “Manajemen Pendidikan, Standar Pendidik, Tenaga Kependidikan, dan Mutu Pendidikan” menyatakan bahwa manajemen pendidikan dalam tataran *strategic*, *managerial*, dan *operational* menentukan mutu pendidikan. salah satu aspek kajian manajemen pendidikan yang penting adalah kepemimpinan pendidikan. Dengan kata lain mutu pendidikan yang baik ditentukan oleh baiknya kepemimpinan, baiknya kepemimpinan pendidikan akan menentukan bagi terwujudnya standar pendidik dan tenaga kependidikan yang selanjutnya tentu akan menunjang mutu pendidikan<sup>33</sup>

---

<sup>31</sup> Edi Hendri, Guru Berkualitas Yaitu Profesional Dan Cerdas Emosi, vol.1 no.2, 2010 (23 maret 2017)

<sup>32</sup> Nanat Fatah Natsir, Peningkatan Kualitas Guru dalam Perspektif Pendidikan Islam, ISSN: 1907-8838, Vol.1, No.1, Januari 2007. (23 maret 2017)

<sup>33</sup> Hidayati, Manajemen Pendidikan, Standar Pendidik, Tenaga Kependidikan, Dan Mutu Pendidikan. Volume 21, no.1, Februari 2014. (23 maret 2017)

4. Warih Jatirahayu, “Guru Berkualitas Kunci Mutu Pendidikan” menyatakan bahwa untuk mencapai mutu pendidikan, peran guru sangat penting, karena terkait dengan komponen dalam sistem pendidikan, yaitu sebagai ujung tombak dan pelaksana secara langsung proses pendidikan dan pembelajaran. Guru sangat menentukan keberhasilan peserta didik dan terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Untuk mencapai guru yang berkualitas, guru perlu dibekali berbagai ilmu, ketrampilan dan keahlian sesuai dengan kompetensinya.<sup>34</sup>
5. Dwi Esti Andriani, “Program Peningkatan Mutu Guru” menyatakan bahwa peningkatan kualitas guru harus berdasarkan pada kebutuhan guru. Guru membutuhkan sebuah program untuk meningkatkan kualifikasi akademiknya, yaitu program sarjana di bidang pendidikan dan sesuai mata pelajaran dalam mengajar dan memberikan dukungan berupa pendanaan untuk biaya guru dalam program sarjana, dan dispensasi untuk mengurangi jam mengajar mereka. Program lainnya yaitu program untuk meningkatkan kompetensi guru.<sup>35</sup>
6. Abdul Manaf, “Manajemen Tenaga Pendidikan dan Kependidikan” menyatakan bahwa dalam melaksanakan manajemen tenaga pendidik dan kependidikan harus menerapkan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengontrolan. Selain itu juga faktor yang mempengaruhi pelaksanaan manajemen tenaga pendidik dan

---

<sup>34</sup> Warih Jatirahayu, Guru Berkualitas Kunci Mutu Pendidikan, no.02, vol.17, november 2013, (23 maret 2017 )

<sup>35</sup> Dwi Esti Andriani, Program Peningkatan Mutu Guru Berbasis Kebutuhan, vol.23, no.5, maret 2012, (23 maret 2017)

kependidikan meliputi: latar belakang pendidikan kepala sekolah, latar belakang tenaga pendidik dan kependidikan yang cukup berpengalaman serta ketrampilan tenaga pendidik yang menguasai metode, bahan dan media pembelajaran.<sup>36</sup>

7. Karina Purwanti, Murniati, dan Yusrizal, “Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Pada SMP Negeri 2 Simeulue Timur” menyatakan bahwa program, strategi, dan kebijakan kepala sekolah memiliki peran penting dalam meningkatkan kompetensi guru untuk mewujudkan visi sekolah.<sup>37</sup>

---

<sup>36</sup> Abdul Manaf, Jurnal Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan Di PONPES Al-Furqan Kota Banjarmasin . vol.3, no.5, 2013, (23 Maret 2017)

<sup>37</sup> Karina Purwanti, Murniati, dan Yusrizal, Jurnal Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru pada Smp N 2 Simelue Timur. Vol.16, 2014, (23 maret 2017)



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan Kualitatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan tentang Manajemen dalam Meningkatkan Kualitas Guru, sehingga hanya ditunjukkan dengan menelaah apa yang sedang dipelajari lalu kemudian ikut berpartisipasi dengan berinteraksi secara langsung dengan subyek yang diteliti.<sup>38</sup>

#### **B. Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di sekolah MTs Cerdas Murni Tembung yang beralamat di Jalan Beringin Pasar VII Tembung No.33 Kecamatan Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara.

#### **C. Instrumen Penelitian**

Peneliti sebagai *human instrument*, berfungsi menetapkan fokus penelitian, memilih informan sebagai sumber data, melakukan pengumpulan data, menilai kualitas data, analisis data, menafsirkan data dan membuat kesimpulan atas temuannya. Peneliti akan terjun ke lapangan melakukan pengumpulan data, analisis dan membuat kesimpulan.<sup>39</sup>

---

<sup>38</sup> Salim, Syahrudin, *Metodologi Penelitian Kualitatif: Konsep dan Aplikasi dalam Ilmu Sosial, Keagamaan dan Pendidikan*, (Citapustaka Media, Bandung: 2011), h.88-92.

<sup>39</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi*, (Alfabeta, Bandung: 2015), h.306-307

#### D. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian didapat peneliti dari subyek yang diteliti sebagai informan yang memberikan informasi, yaitu:

1. Kepala Sekolah MTs Cerdas Murni Tembung sebagai pimpinan tertinggi. Kepala Madrasah menjadi sumber data paling utama atau informan kunci.
2. Beberapa orang tenaga pendidik yang dalam hal ini adalah guru di MTs Cerdas Murni Tembung
3. Mitra Kerja Kepala Madrasah bidang administrasi yang terdiri dari tata usaha, staf, pustakawan dan lain-lain.

Menurut Loftland, sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata dan tindakan. Selebihnya adalah data tambahan, seperti dokumen dan lain-lain.<sup>40</sup>

Dalam hal ini data lain yang juga menjadi sumber adalah data pendukung pelengkap yang diperoleh dari dokumen-dokumen sekolah dan buku-buku referensi yang terkait dengan penelitian ini.

Sumber data di atas dapat diperoleh dari beberapa hal sebagai berikut:

1. *Person* yaitu sumber data yang dapat memberikan data berupa jawaban lisan melalui wawancara yaitu Kepala Madrasah, dan guru.
2. *Place* atau tempat adalah sumber data yang menyajikan tampilan berupa keadaan diam dan bergerak dan keadaan keduanya obyek untuk penggunaan metode observasi yaitu bangunan Madrasah.

---

<sup>40</sup> Laxy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006),h.38.

3. Data tertulis adalah sumber data yang menyajikan tanda-tanda berupa huruf, angka, gambar, atau simbol-simbol lain. Ini digunakan pada metode dokumentasi.

## **E. Prosedur Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

### **a. Interview / Wawancara**

Metode interview yaitu metode pengumpulan data yang digunakan dengan cara Tanya jawab sepihak yang dikerjakan dengan sistematis dan berlandaskan pada tujuan penelitian. Interview sering disebut wawancara, yaitu mendapatkan informasi dengan cara bertanya langsung kepada responden.<sup>41</sup>

Obyek Interview ini antara lain: Kepala sekolah dan guru, serta pihak lain yang dimungkinkan untuk memberikan tambahan dalam proses penghimpunan data dalam penelitian.

### **b. Observasi**

Observasi atau disebut juga dengan pengamatan meliputi kegiatan pemuatan perhatian terhadap suatu obyek dengan menggunakan seluruh alat indera.

Jadi observasi dapat dilakukan dengan tes, kuesioner, rekaman gambar, dan rekaman suara pada pihak guru dan kepala sekolah

### **c. Dokumentasi**

Teknik pengumpulan data dengan dokumentasi adalah pengambilan data yang diperoleh melalui dokumen - dokumen. Metode ini digunakan untuk

---

<sup>41</sup> Sugiono, *Statistik untuk Penelitian*, (Alfabeta, Bandung: 2010), h. 61

mendapatkan data tentang keadaan guru, letak geografis sekolah, sejarah sekolah, dan sarana prasarana yang ada di MTs Cerdas Murni Tembung, dengan tujuan agar pembaca memiliki gambaran yang utuh mengenai obyek penelitian.

d. Triangulasi data

Triangulasi data merupakan teknik pengumpulan data yang sifatnya menggabungkan berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Jadi peneliti mengumpulkan data yang sekaligus menguji kredibilitas data, yaitu mengecek kredibilitas data dengan berbagai teknik pengumpulan data dan berbagai sumber data.

## **F. Teknik Analisis Data**

Analisis data menurut Boglan dan Biklen, ialah proses mencari dan mengatur secara sistematis transkrip wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain yang telah dikumpulkan untuk menambah pemahaman sendiri mengenai bahan-bahan tersebut sehingga memungkinkan temuan tersebut kepada pihak lain. Lebih lanjut di jelaskan bahwa analisis data mencakup kegiatan mengerjakan data, menatanya, membagi menjadi satuan – satuan yang dapat dikelola, mensitensinya, mencari pola, menemukan apa yang penting, dan apa yang akan dipelajari dan memutuskan apa yang akan dilaporkan. Dengan analisis data, maka data tersusun dengan baik dan teratur sehingga dapat diketahui makna dari temuan sesuai fokus penelitian.<sup>42</sup>

Data yang terdapat dalam penelitian ini berupa data kualitatif yang dihasilkan melalui wawancara, dokumentasi dan observasi. Selanjutnya data-data

---

<sup>42</sup> Salim, Syahrudin, *Metodologi Penelitian Kualitatif: Konsep dan Aplikasi dalam Ilmu Sosial, Keagamaan dan Pendidikan*, (Citapustaka Media, Bandung: 2011), h. 114

tersebut dinyatakan dalam bentuk narasi deskriptif untuk menggambarkan peristiwa-peristiwa yang dialami. Analisis data dalam penelitian ini bermaksud untuk mengorganisasikan dan mengurutkan data secara sistematis catatan hasil observasi, wawancara dan lainnya untuk meningkatkan pemahaman peneliti tentang kasus yang diteliti dan menyajikannya sebagai temuan bagi orang lain yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola.

Kemudian setelah data dan informasi yang diperlukan terkumpul selanjutnya dianalisis dengan menggunakan analisis data kualitatif secara interaktif dari Miles dan Huberman yang terdiri dari: 1) reduksi data, 2) penyajian data, dan 3) kesimpulan, dimana prosesnya berlangsung secara sirkuler selama penelitian berlangsung.<sup>43</sup>

Tujuan dari analisis ini adalah untuk menggambarkan kejadian, yang faktual dan akurat, mengenai fakta-fakta yang terjadi selama penelitian yang dilakukan di Sekolah secara sistematis.

#### a. Reduksi Data

Reduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, kemudian dicari tema dan polanya. Reduksi data dimaksudkan untuk menentukan data ulang sesuai dengan permasalahan yang akan penulis teliti, dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, baik dari hasil penelitian lapangan/kepuustakaan kemudian dibuat rangkuman.

---

<sup>43</sup> Ibid, h. 147-150

### b. Penyajian Data

Penyajian data adalah suatu cara merangkai data dalam suatu organisasi yang memudahkan untuk membuat kesimpulan atau tindakan yang diusulkan.<sup>44</sup> Sajian data dimaksudkan untuk memilih data yang sesuai dengan kebutuhan penelitian tentang manajemen peningkatan kualitas guru di MTs Cerdas Murni Tembung. Artinya data yang telah dirangkum tadi kemudian dipilih. Sekiranya data mana yang diperlukan untuk penulisan laporan penelitian.

### c. Verification

Langkah ketiga yaitu penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan ini akan diikuti dengan bukti-bukti yang diperoleh ketika penelitian dilapangan. Verifikasi data dimaksudkan untuk penentuan data akhir dari keseluruhan proses tahapan penelitian, sehingga keseluruhan permasalahan mengenai manajemen peningkatan kualitas guru di MTs Cerdas Murni Tembung dapat dijawab sesuai dengan permasalahannya.

## G. Teknik Menjaga Keabsahan Data

Dalam melakukan sebuah penelitian, keabsahan data sudah menjadi keharusan. Untuk mencapai kebenaran, maka digunakan teknik sebagai berikut:<sup>45</sup>

### 1. Kredibilitas (kepercayaan)

Untuk membuat hasil penelitian lebih dapat dipercaya, interpretasi dan temuan yang ada dalam penelitian ini dapat dilakukan dengan cara:

- a. Keterikatan yang lama antara peneliti dengan yang diteliti dalam kegiatan memimpin yang dilaksanakan oleh kepala sekolah.

---

<sup>44</sup> Mohammad Ali, *Strategi Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Angkasa, 1993), h. 167.

<sup>45</sup>Salim, Syahrums, *Metodologi Penelitian Kualitatif: Konsep dan Aplikasi dalam Ilmu Sosial, Keagamaan dan Pendidikan*, (Citapustaka Media, Bandung: 2011), h. 165-169

- b. Ketekunan pengamatan dalam pelaksanaan tugas dan kerja sama oleh para actor-actor dilokasi penelitian untuk memperoleh informasi yang terpercaya.
  - c. Melakukan triangulasi, yaitu informasi yang diperoleh dari beberapa sumber diperiksa silang dan antara data wawancara dengan data pengamatan dan dokumen.
  - d. Mendiskusikan dengan teman sejawat yang tidak berperan serta dalam penelitian.
  - e. Kecukupan referensi
2. Transferabilitas (transferability)

Transferabilitas dengan memperhatikan kecocokan arti fungsi unsur-unsur yang terkandung dalam fenomena studi dan fenomena lain di luar ruang lingkup studi dan cara yang ditempuh dengan uraian rinci dari data ke teori.
  3. Dependabilitas (dependability)

Dalam konsep trustworthiness, dependabilitas identik dengan reliabilitas atau keterandalan.
  4. Konfirmabilitas (confirmability)

Konfirabilitas identik dengan objektivitas penelitian atau keabsahan deskriptif dan interpretatif.

## **BAB IV**

### **TEMUAN DAN PEMBAHASAN PENELITIAN**

#### **A. Temuan Umum**

##### **1. Sejarah Singkat berdirinya Madrasah Tsanawiyah Swasta Cerdas Murni Tembung**

MTs Swasta Cerdas Murni merupakan salah satu lembaga pendidikan yang didirikan yayasan Adlin Murni. Yayasan ini didirikan pada awal tahun 2005 oleh Bapak H. Adlin dengan membeli tanah dimana di atasnya terdapat bangunan rumah di jalan Beringin pasar VII Tembung dengan biaya yang cukup besar, yang mulanya diperuntukkan untuk tingkat SMA pada pagi hari dan Madrasah Diniyah pada sore hari. Pada tahun pelajaran 2006/2007 dibukalah tingkat SMA dengan nama SMA Cerdas Murni berjumlah 106, Madrasah Diniyah dengan nama Madrasah Diniyah Cerdas Murni dengan jumlah siswa 118 orang. Selanjutnya dikembangkan pada tahun kedua yaitu tahun pelajaran 2008/2009 dengan membuka Madrasah Tsanawiyah (MTs) dengan jumlah siswa yang mendaftar sebanyak : 89 orang (44 L / 45 P).

Sejalan dengan perkembangannya maka masyarakat menuntut dan mengharap dibuka juga SMP, maka pada tanggal 18 juli tahun pelajaran 2009/2010 dibuka tingkat SMP dengan jumlah sebanyak 71 orang (36 L / 35 P) pada TP. 2011/2012 dibuka juga tingkat SMK untuk jurusan Tehnik Computer, dengan jumlah siswa 64 orang (35 L / 29 P) dengan nomor izin operasional : 421/6251/PDM/2009.

Namun, disini peneliti hanya mendata pada MTs Cerdas Murni. Nama Madrasah adalah Madrasah Tsanawiyah Cerdas Murni. Madrasah ini berlokasi di



Jl. Beringin No. 33 Tembung Pasar VII. Madrasah ini dipimpin oleh kepala sekolah yakni bapak Sumarlan, S.Pd. Sekolah ini dibawah naungan pengurus yayasan, dan Diknas/Kemenag Deli Serdang.

**Tabel 1**  
**Profil MTs Swasta Cerdas Murni Tembung**

<b>NO</b>	<b>IDENTITAS</b>	<b>KETERANGAN</b>
1	Nama Madrasah	MTs Cerdas Murni
2	No. Statistik Madrasah	121.212.07.0096
3	Telepon/HP	061-7384039
4	Alamat Madrasah	Jl. Beringin No.33 Pasar VII
5	Desa	Tembung
6	Kecamatan	Percut Sei Tuan
7	Kabupaten	Deli Serdang
8	Provinsi	Sumatera Utara
9	Kode Pos	20371
10	Tahun Berdiri	2008
11	Status Madrasah	Swasta
12	Status Akreditasi	A
13	Tahun Akreditasi	2012
14	Waktu Belajar	Pagi Hari
15	KKM	Sudah Terbentuk
16	Status dalam KKM	Anggota KKM
17	Nama KKM Induk	MTs Al-washliyah Tembung
18	Komite Madrasah	Sudah Terbentuk
19	Penyelenggara Madrasah	Yayasan
20	Nama Penyelenggara	Adlin Murni
21	Luas Tanah	4069 M
22	Kondisi Siswa	T.A. 2016/2017

Sumber Data : Tata Usaha MTs Swasta Cerdas Murni Tembung

## **2. Dasar Berdirinya MTs Cerdas Murni Tembung**

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Madrasah (Sumarlan, S.Pd) pada 13 April 2017, dasar berdirinya MTs Cerdas Murni Tembung yaitu diharapkan sebagai tempat pembinaan generasi umat islam, benar-benar mampu mencetak kader penerus bangsa yang beriman dan bertaqwa, meningkatkan kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia, serta keterampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut.

## **3. Visi, Misi dan Tujuan MTs Swasta Cerdas Murni Tembung**

Berikut visi, misi, dan tujuan MTs Cerdas Murni Tembung berdasarkan data yang didapatkan dari Kepala Madrasah.

Visi dari penyelenggaraan pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Swasta Cerdas Murni Tembung adalah “Terwujudnya Siswa Yang Berilmu Pengetahuan Dan Berakhlak Mulia, Serta Mengamalkan Ajaran Agamanya.”

Misi MTs Cerdas Murni Tembung yaitu :

- a. Menciptakan pembelajaran yang efektif, efisien dan kondusif.
- b. Melaksanakan berbagai kegiatan pengembangan diri.
- c. Mengikuti berbagai kompetisi.
- d. Mengembangkan kebiasaan berbahasa Inggris 2 hari dalam satu minggu.
- e. Melaksanakan system koputerisasi di sekolah.
- f. Mengadakan berbagai kegiatan keagamaan di sekolah.
- g. Mengembangkan budaya 4 S ( Sapa, Salam, Senyum dan Sopan Santun).

Tujuan MTs Cerdas Murni Tembung yaitu :

- a. Meningkatkan kualitas dan kuantitas lulusan yang dapat diterima di jenjang pendidikan yang berkualitas (umum dan agama)
- b. Meningkatnya rata-rata nilai UN di atas 5,50
- c. Mengembangkan potensi akademik dan non akademik peserta didik
- d. Memberikan keterampilan hidup yang dapat dimanfaatkan oleh peserta didik dalam kehidupan sehari-hari di masyarakat.
- e. Mewujudkan kehidupan yang religius di lingkungan madrasah yang ditandai oleh perilaku shalih, ikhlas, tawadhu, kreatif dan mandiri.
- f. Mefasilitasi pengembangan profesi pendidik dan tenaga kependidikan.
- g. Mengembangkan model pembelajaran yang mengintegrasikan imtaq dan iptek
- h. Melaksanakan komputerasi administrasi madrasah.
- i. Guru dan siswa mampu berkomunikasi dalam bahasa Inggris.
- j. Terciptanya budaya 4 S ( Sapa, Salam, Senyum dan Sopan Santun).

#### **4. Data Keadaan Guru, Pegawai, dan Siswa MTs Cerdas Murni Tembung**

Menurut penuturan Kepala Madrasah, seluruh guru telah mengikuti sertifikasi dan mencapai tingkat pendidikan sarjana S1, dan ada 2 orang guru yang telah S2.

**Tabel 2**  
**Keadaan Pegawai (Data Pendidik dan Tenaga Kependidikan)**

No.	Pengelola	PNS		NON PNS		Jumlah
		Lk	Pr	Lk	Pr	
	<b>Pendidik</b>					
1.	Guru PNS diperbantukan tetap	1	-	-	-	1
2.	Guru tetap Yayasan	-	-	5	9	14
3.	Guru Tidak Tetap	-	-	-	-	-
4.	Guru Honorer	-	-	-	-	-
	<b>Tenaga Kependidikan</b>					
1.	Kepala Tata Usaha	-	-	1	-	-
2.	Bendahara	-	-	-	1	1
3.	Staf Tata Usaha	-	-	2	1	3

Sumber Data : Tata Usaha MTs Cerdas Murni Tembung. 2017

**Tabel 3**  
**Data Kurikulum dan Kegiatan Ekstrakurikuler**

1.	Kurikulum yang digunakan	KTSP
2.	Jenis Kegiatan Ekstrakurikuler	a. Pramuka b. Marching Band c. Sepakbola d. Bola Basket e. Olahraga Bela Diri (Karate) f. Nasyid g. Seni Suara / Vocal Grup h. Seni Musik / Alat Musik i. Seni Tari Tradisional j. Seni Drama / Teater
3.	Kegiatan Untuk Masyarakat	Bakti sosial membersihkan areal selokan dan jalan.

Sumber Data : Tata Usaha MTs Cerdas Murni Tembung. 2017

**Tabel 4**  
**Tugas Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan Madrasah**  
**Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Rincian</b>	<b>L</b>	<b>P</b>	<b>L+P</b>
Guru Tetap	5	9	14
Guru PNS	1	-	1
Guru Kontrak	-	-	-
<b>Non Guru</b>			
a. Tenaga Administrasi	3	2	5
b. Pustakawan	-	1	1
c. Tenaga Keamanan	1	-	-
d. Tenaga Kebersihan	3	1	4
e. Penjaga Madrasah	1	-	1
<b>Jumlah</b>	<b>14</b>	<b>14</b>	<b>28</b>

Sumber Data : Tata Usaha MTs Cerdas Murni Tembung. 2017

## 5. Keadaan Fisik Sarana dan Prasarana MTs Cerdas Murni Tembung

**Tabel 5**

### Keadaan Sarana dan Prasarana

No	Jenis Prasarana	Jumlah ruang	Keadaan / Kondisi		
			Baik	rusak	luas m <sup>2</sup>
1.	Ruang Kelas	7	7	-	
	Ruang Perpustakaan	1	1	-	
	Laboratorium IPA	1	1	-	64
	Laboratorium Komputer	1	1	-	
	Laboratorium Bahasa	1	1	-	64
	Ruang Kepala Madrasah	1	1	-	32
	Ruang Guru	3	3	-	36
	Ruang Tata Usaha	1	1	-	64
	Ruang BP/BK	1	1	-	96
	Ruang UKS	1	1	-	12
	Ruang OSIS	1	1	-	4
	Musholla	1	1	-	64
	Gedung Serba Guna Aula	1	1	-	
	Ruang Pramuka	1	1	-	4
	Toilet Guru	3	3	-	9
	Kamar Mandi Siswa	7	7	-	21
	Kantin	1	1	-	48
	Halaman	1	1	-	1177
	Lapangan Olahraga	1	1	-	836
	Meja Kursi Kepala Madrasah	1 Set	1	-	
	Meja Kursi Tata Usaha	4 Set	4	-	
	Meja Kursi Siswa	256 Set	256	-	
	Meja Kursi Guru	34 Set	34	-	
	Laptop	2	2	-	

Komputer	30	30	-	
Printer	2	2	-	
Tv	-	1	-	
Mesin Fax	1	1	-	
Mesin Scanner	1	1	-	
LCD Proyektor	3	3	-	
Layar	1	1	-	
Lemari Arsip	7	7	-	
Kotak Obat (P3K)	2	2	-	
Brankas	2	2	-	
Pengeras Suara	2	2	-	
AC	1	1	-	
Jam	8	8	-	
Bola Basket	3	3	-	
Bola Futsall	3	3	-	
Alat Musik Nasyid	1 Set	1 Set	-	
Alat Musik Marching Band	1 Set	1 Set	-	
Ruang Drama	1	1	1	
Ruang Nasyid	1	1	1	
Ruang Vocal Grup	1	1	1	

Sumber Data : Tata Usaha MTs Cerdas Murni Tembung. 2017

## **B. Temuan Khusus**

### **1. Manajemen Peningkatan Kualitas Guru di MTs Cerdas Murni Tembung**

Perkembangan yang dialami negara kita saat ini menimbulkan berbagai tuntutan dari berbagai aspek kehidupan guna menyesuaikan diri dengan kondisi. Terlebih dalam aspek pendidikan, sehingga pendidikan harus berupaya untuk menciptakan generasi yang siap menghadapi tantangan zaman. Guru bagi dunia pendidikan merupakan pemegang tonggak peradaban bangsa. Karena dialah sosok

yang berperan aktif dalam mentransfer ilmu dan pengetahuan bagi anak didiknya dan sebagai contoh teladan di masyarakat. Sebagai sumber pengetahuan oleh anak didiknya, tentu saja guru harus mengembangkan kualitas kompetensinya. Dengan demikian kepala sekolah mempunyai peran membina kerja sama dengan seluruh guru dalam mengelola kualitas guru, dan guru harus mau bekerja sama untuk meningkatkan kualitas kompetensinya sehingga terjadi hubungan yang harmonis. Di dalam peningkatan kualitas guru di sekolah agar tercapainya suatu tujuan tentu saja perlu adanya manajemen. Kepala Madrasah sebagai pemimpin yang berhubungan langsung dengan program pendidikan di Madrasah memiliki peran yang sangat penting untuk mengatur dan bekerja sama dengan guru-guru dalam mendidik siswa untuk mencapai tujuan pendidikan. Manajemen inilah yang harus diterapkan agar tercapainya suatu tujuan yang ditetapkan.

Guru di MTs Cerdas Murni Tembung sudah mampu melaksanakan tugas mengajarnya dengan baik, karena gurunya sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku yaitu sarjana (S1) dan ada juga yang meneruskan studinya untuk mendapatkan jenjang S2.

Manajemen peningkatan kualitas guru yang dilaksanakan oleh Kepala Madrasah dan Guru MTs Cerdas Murni yaitu :

a. Perencanaan Kepala Madrasah dalam Peningkatan Kualitas Guru

Sebagai pemimpin, Kepala Madrasah membuat rencana sesuai dengan kebutuhan madrasah. Beliau memiliki tugas dan tanggung jawab terhadap perkembangan kualitas para guru. Meskipun sebagai pemegang kekuasaan yang



tertinggi, Kepala Madrasah MTs Cerdas Murni Tembung tetap bermusyawarah dalam mengambil suatu tindakan.

Berikut penuturan Bapak Sumarlan, S.Pd sebagai Kepala Madrasah mengenai perencanaan dalam tindakan peningkatan kualitas guru : “Dari awal direncanakan untuk meningkatkan kualitas guru yaitu diskusi terlebih dahulu dengan wakil kepala madrasah dan guru - guru untuk mendiskusikan hal – hal yang berhubungan dengan peningkatan kualitas guru, termasuk dalam anggaran yang digunakan harus disediakan dengan baik dan jelas arah anggarannya untuk kepentingan madrasah.” (Wawancara dengan Kepala Madrasah MTs Cerdas Murni Tembung pada tanggal 12 April 2017).

Dalam membuat perencanaan, Kepala Madrasah sebagai pemimpin bekerjasama dengan pengurus yayasan, wakil kepala madrasah, guru, dan pegawai tata usaha, bahkan kadang juga melibatkan saran dari orang tua murid. Untuk memberikan layanan sebaik mungkin kepada pengguna jasa MTs Cerdas Murni Tembung memberikan kebebasan kepada orang tua murid untuk menyampaikan aspirasinya langsung dengan menghubungi handphone kepala sekolah yang dengan suka rela dan penuh ramah tamah dalam menerima telepon dari orang tua murid. Selain itu kepala sekolah juga selalu memberitahu jika ingin mengadakan rapat, Sehingga tidak ada alasan bagi pihak yang tidak mengikuti.

Keterlibatan semua pihak tersebut bertujuan untuk membicarakan perencanaan dengan bermusyawarah yang berkaitan langsung dengan perbaikan kualitas guru. Sehingga mereka lebih mudah memahami dan melaksanakan rencana yang telah tersusun.

Beberapa perencanaan yang di buat oleh Kepala Madrasah dalam meningkatkan kualitas guru di MTs Cerdas Murni Tembung yaitu :

1. Perencanaan pengadaan MGMP
  2. Perencanaan Pengadaan Diklat
  3. Perencanaan mengikuti seminar
- b. Pengorganisasian Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kualitas Guru

Sebagai pemimpin, maka kepala madrasah harus menentukan dan merancang proses kegiatan - kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai suatu tujuan. Dari hasil musyawarah bersama guru dan wakil kepala madrasah itu lah kepala sekolah menyusun rancangan-rancangan kegiatan yang diperlukan dalam peningkatan kualitas guru.

Adapun pengorganisasian yang disusun sesuai perencanaan didalam musyawarah yaitu :

1. Pengorganisasian MGMP

Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) merupakan salah satu kegiatan yang dilakukan oleh sekolah yang ditujukan kepada guru-guru mata pelajaran yang diselenggarakan oleh Dinas Pendidikan pada setiap tahun. Sehingga setiap sekolah wajib mengikutsertakan guru sesuai dengan mata pelajarannya.

Di dalam MGMP tersebut para guru beserta kepala madrasah dan jajarannya (wakil kepala madrasah) melakukan musyawarah untuk membahas segala hal yang berkaitan dengan proses pembelajaran. Adapun kegiatan yang

mendukung peningkatan kualitas bagi guru dari hasil musyawarah seperti : pemberian materi yang berhubungan dengan pengembangan bahan ajar materi yang akan disampaikan kepada siswa, silabus, RPP, dan jam efektif pembelajaran. Melalui materi-materi tersebut diharapkan guru dapat memecahkan masalah yang dihadapi pada saat kegiatan belajar mengajar berlangsung.

## 2. Pengorganisasian Diklat

Diklat merupakan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas guru dengan cara mengikutsertakan guru dalam diklat apabila sekolah mendapatkan undangan. Undangan Diklat tersebut berasal dari pihak-pihak yang menyelenggarakan, dengan kata lain sekolah hanya mengikuti diklat yang diadakan oleh Tutor dari lembaga-lembaga maupun perguruan tinggi seperti Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan (LPMP) dan Dosen UIN.

## 3. Pengorganisasian Seminar Lokakarya

Seminar yang diikuti guru untuk menambah pengetahuannya dilaksanakan ketika ada dosen yang memperkenalkan launching buku barunya. Disitu juga salah satu sarana guru untuk mendapatkan pengetahuan lebih mengenai suatu pembelajaran.

### c. Pelaksanaan Kepala Madrasah dalam Peningkatan Kualitas Guru

Sebagai pemimpin, maka kepala madrasah harus mampu menggerakkan orang lain agar secara sadar dan sukarela melaksanakan kewajibannya secara baik sesuai dengan apa yang diharapkan yayasan dalam mencapai tujuan.

Kepemimpinan kepala madrasah terutama ditujukan kepada peningkatan kualitas guru karena guru yang terlibat secara langsung dalam proses pendidikan.

Dalam pelaksanaan keberhasilan yang telah di susun untuk meningkatkan kualitas guru maka kepala sekolah harus memiliki sikap - sikap tertentu dalam menjalankan tugasnya agar guru - guru bisa bekerja sama dengan baik. Untuk menggerakkan guru yang ada di madrasah, maka kepala sekolah memberikan arahan dan dorongan semangat kepada guru untuk meningkatkan kualitasnya dengan berkata lembut berusaha tidak menyinggung perasaan seorang guru.. Kepala sekolah juga akan menegur seorang guru yang tidak menjalankan pekerjaan sesuai aturan yang ditetapkan di MTs Cerdas Murni Tembung.

Sikap merangkul dan terciptanya kebiasaan komunikasi yang baik dengan berkata memberikan arahan dengan penuh kelembutan tapi tegas dalam bertindak menjalin rasa keharmonisan antara guru di MTs Cerdas Murni Tembung. Sehingga guru semangat akan segera melaksanakan tugasnya karena merasa tidak tertekan dalam menjalankan setiap tugas dan segera memperbaiki kesalahan yang telah dilakukan guru tersebut. Dengan demikian pelaksanaan yang telah disusun dapat terlaksana dengan baik.

d. Pengawasan Kepala Madrasah terhadap pelaksanaan peningkatan kualitas Guru

Pengawasan yang dilakukan kepala madrasah yaitu untuk membina dan membantu para bawahannya dalam menjalankan tugas mereka dengan mengawasi proses perencanaan, pengorganisasian dan kepemimpinan yang telah dijalankan.

Dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengawas, kepala sekolah menggunakan beberapa cara dalam mengawasi. Cara – cara tersebut adalah :

1. Melakukan pemantauan setiap hari

Pengawasan seperti ini dilakukan dengan cara memeriksa kehadiran semua guru dan keliling memantau dari kelas ke kelas untuk melihat proses belajar mengajar guru di MTs Cerdas Murni Tembung.

2. Memantau keikutsertaan setiap guru dalam pelaksanaan rencana peningkatan kualitas guru yang telah disusun.

Kepala madrasah memantau guru - guru yang mengikuti seminar, workshop, pendidikan dan pelatihan untuk memastikan apakah guru - guru tersebut mengikuti setiap kegiatan dengan rutin dan sesuai jadwal yang telah di susun.

3. Memantau kinerja guru yang telah ada

Kepala madrasah rutin meminta laporan bulanan kepada bawahannya. Seperti catatan kelas dari guru dan laporan keuangan dari bendahara. Laporan setiap anggota akan menjadi bahan diskusi antara kepala madrasah dan seluruh bawahannya. Kepala madrasah juga selalu bertanya kepada guru mengenai apakah ada hal yang mengganggu proses pekerjaannya sehingga menjadi tidak profesional. Memperhatikan pola dan tingkal laku peserta didik

#### 4. Memperhatikan tingkah laku peserta didik

Dalam melakukan pengawasan, kepala madrasah MTs Cerdas Murni Tembung sangat menerapkan nilai agama, budi pekerti dan kedisiplinan. Keberhasilan guru dalam mendidik dapat juga dilihat dari tingkah laku setiap anak didik, apakah mereka bersikap baik seperti sopan, disiplin, mengamalkan agama, dan menghargai semua orang termasuk temannya atau sebaliknya jika sikap mereka bersikap buruk maka guru di anggap gagal dan masih sangat perlu dilatih.

Kepala madrasah juga menyarankan agar guru memberi kritikan dan saran ketika berlangsungnya musyawarah. Bekerjasama ketika menyelesaikan masalah di MTs Cerdas Murni Tembung, karena kepala madrasah sadar jika tanpa bawahannya dan menjalin hubungan yang harmonis maka sulit untuk mengembangkan dan menjadikan madrasah yang berdedikasi tinggi.

## **2. Strategi Peningkatan Kualitas Guru di MTs Cerdas Murni Tembung**

### a. Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP )

MGMP didirikan atas anjuran pejabat - pejabat Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. Tujuan dari organisasi ini adalah untuk meningkatkan kualitas guru. MTs Cerdas Murni Tembung menetapkan bahwa semua pengurus supaya melaksanakan tugas dengan baik dalam meningkatkan kualitasnya bersama teman-teman guru lainnya. Kualitas disini yang dimaksud adalah guru harus memiliki standar kompetensi sesuai standar nasional pendidikan yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi

sosial. Melalui MGMP inilah dapat memotivasi guru untuk meningkatkan kemampuan dan ketrampilan program pembelajaran sehingga guru merasa yakin terhadap kualitas dirinya, mendiskusikan permasalahan yang dihadapi dan dialami oleh guru dalam melaksanakan tugas dan mencari solusi alternatif pemecahannya sehingga persoalan dapat diatasi, mengembangkan kurikulum dan mencari alternative pembelajaran yang tepat serta menemukan berbagai variasi metode, dan variasi media untuk meningkatkan kualitas pembelajaran yang efektif dan menyenangkan.

b. Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT)

Pendidikan merupakan usaha sadar dari para ahli pendidikan untuk guru dalam membimbing dan memberikan ilmu pengetahuan. Pendidikan bagi guru itu harus karena jabatan guru adalah jabatan profesi. Di mana untuk mendapatkan jabatan profesi diperlukan pendidikan dan pelatihan dalam waktu yang relatif lama yaitu harus memiliki akademik sarjana dalam bidang pendidikan.

Pelatihan yaitu proses mengajarkan keahlian dan memberikan pengetahuan untuk dapat meningkatkan ketrampilan yang berkaitan dengan bidang pekerjaan agar dapat melaksanakan tugasnya.

Menurut Kepala Madrasah, Dengan pendidikan dan pelatihan maka guru dapat mengembangkan keahliannya, mengembangkan pengetahuan, dan mengembangkan sikap guru sehingga dapat menyelesaikan tugasnya dengan efektif dan efisien, serta bekerjasama dengan teman - teman para guru, pegawai, dan pimpinannya. Sehingga dengan pendidikan dan pelatihan dapat menambah pengetahuan, ketrampilan dan menjadikan guru berprestasi sehingga meningkatnya kualitas dalam diri guru tersebut.

c. Seminar lokakarya

Kegiatan seminar lokakarya yaitu pertemuan ilmiah untuk membahas masalah tertentu oleh para pakar dalam bidang tertentu. Dengan kegiatan ini kepala madrasah berharap dapat menambah wawasan guru dalam meningkatkan kualitas dirinya. Dalam seminar lokakarya, guru hadir langsung di tempat pertemuan dengan para ahli, misalnya ada dosen yang sedang mempromosikan bukunya, maka guru di undang untuk menghadiri seminar tersebut. Para ahli menjelaskan pengetahuan yang ada di buku tersebut, guru bisa bertanya langsung pada para ahli jika ada yang tidak dimengerti dalam tema yang sedang dibahas.

Dengan demikian, Strategi yang dilakukan kepala madrasah dalam peningkatan kualitas guru yaitu dengan mengajak para guru mengikuti MGMP, Diklat, dan seminar yang sama - sama memiliki peran dalam mengembangkan kualitas pribadi guru tersebut dan dapat memahami karakteristik siswa.

### **3. Faktor Penghambat dan Faktor Pendukung Peningkatan Kualitas Guru**

Faktor penghambat peningkatan kualitas guru di MTs Cerdas Murni Tembung yaitu :

a. Waktu

Waktu menjadi alasan dalam peningkatan kualitas guru di MTs Cerdas Murni Tembung karena sebagian dari guru wanita sudah berumah tangga. Mereka merasa sedikit kurang tidak bisa mengatur waktu karena mengurus keperluan rumah tangga, beberapa rumah guru yang jauh dari sekolah serta adanya keperluan mendadak oleh guru seperti anaknya sakit yang mengakibatkan tidak



dapat hadirnya seorang guru dan ada juga guru yang memiliki pekerjaan lain di karenakan gaji yang didapatkan masih belum cukup memenuhi kebutuhan hidupnya terutama guru laki - laki yang telah memiliki istri dan anak - anaknya. Oleh karena itu terkadang masih ada guru yang kurang disiplin.

b. Anggaran

Terbatasnya keuangan guru untuk terus mengembangkan diri, amat rendahnya penghasilan sebagai guru sehingga memaksa mereka bekerja bermacam - macam, dan banyaknya pungutan dan pembiayaan kepada mereka sehingga mengurangi kemampuan keuangan untuk mengembangkan profesi.

Meskipun terdapat beberapa penghambat tapi pihak sekolah dengan tanggap untuk mengutus guru pengganti kepada guru yang berhalangan hadir, sehingga program sekolah tetap berjalan dengan baik. Meskipun begitu sistem kinerja guru tersebut jadi tidak profesional.

Adapun Faktor Pendukung Peningkatan Kualitas Guru yaitu :

a. Dukungan dari yayasan

Dalam mengambil keputusan dan program yang ingin dijalankan, Kepala Sekolah selalu meminta pendapat dari pihak Yayasan. Dan pihak Yayasan mendukung penuh Kepala Sekolah dalam menjalankan tugasnya untuk mengembangkan kualitas guru di MTs Cerdas Murni Tembung sehingga menjadi dorongan semangat kepala sekolah untuk terus mengembangkan tugas – tugasnya. Karena kualitas guru menjadi penentu tinggi atau rendahnya mutu pendidikan.

b. Sikap Guru yang Terbuka untuk Bekerjasama

Kerjasama yang terjalin memudahkan kepala sekolah dan guru dalam melaksanakan setiap program yang telah ditetapkan. Sikap terbuka guru dalam memberikan saran dan kritikan sangat membantu kepala sekolah dalam berjalannya Manajemen Peningkatan Kualitas Guru di MTs Cerdas Murni Tembung. Jika melakukan kesalahan Guru di MTs Cerdas Murni Tembung tidak mudah tersinggung jika di tegur Kepala Sekolah karena mereka menyadari kesalahan yang telah dibuatnya, kepala sekolah tidak akan menegur tanpa sebab alasan yang jelas.

c. Kerjasama dengan Instansi Pendidikan

MTs Cerdas Murni Tembung selalu mengadakan kerjasama dengan berbagai instansi pendidikan baik dengan sekolah lain, dinas pemerintahan, ataupun dengan perguruan tinggi. Sehingga dapat menjadi sarana pelatihan bagi para Guru dalam meningkatkan kualitasnya.

### **C. Pembahasan Penelitian**

Pembahasan penelitian dimaksudkan untuk memberikan penjelasan dan kesesuaian hasil penelitian dengan teori yang digunakan. Pembahasan ini dapat diuraikan sebagai berikut :

#### **1. Manajemen Peningkatan Kualitas Guru**

Dalam menyusun manajemen peningkatan kualitas guru, sesuai dengan teori George R. Terry yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Perencanaan merupakan langkah pertama dalam melakukan sebuah tindakan. Dalam menyusun berbagai program atau perencanaan, Kepala Madrasah

Cerdas Murni Tembung tidak memutuskan sendiri, tetapi selalu bermusyawarah dengan para guru, dan wakil kepala madrasah. Hal ini dimaksudkan agar orang yang akan melaksanakan perencanaan yang telah disusun dapat memahami dan melaksanakannya dengan baik.

Perencanaan yang telah ditetapkan, Selanjutnya kepala madrasah membentuk susunan pengorganisasian yaitu mengelompokkan kegiatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya yang dimiliki agar pelaksanaan dari suatu rencana dapat dicapai secara efektif dan ekonomis. Perencanaan dan pengorganisasian telah dibentuk, lalu akan dinyatakan dalam bentuk kerja nyata yaitu proses pelaksanaan. Dalam proses ini, kepala madrasah berusaha memberikan motivasi, dan arahan kepada para guru agar melaksanakan sesuai dengan apa yang telah disusun. Dalam kegiatan pengawasan, kepala madrasah langsung memantau dan memberi pengarahan bagi para guru yang mengalami kesulitan dan memerikan teguran bagi guru yang melanggar peraturan atau berbuat kesalahan.

## **2. Strategi Peningkatan Kualitas Guru di MTs Cerdas Murni Tembung**

Berkaitan dengan strategi peningkatan kualitas guru, hal tersebut di selenggarakan oleh lembaga - lembaga pendidikan. Berdasarkan hasil penelitian ada tiga strategi yang dilakukan kepala madrasah untuk meningkatkan kualitas guru yaitu : 1) Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), 2) Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), 3) Seminar Workshop.

Sebelum para guru melaksanakan MGMP, Diklat, dan Seminar Lokakarya kepala madrasah dan para guru melakukan musyawarah mengenai apa saja

dibutuhkan guru - guru dalam pelaksanaan MGMP. Kepala Madrasah juga memantau langsung para guru karena kepala madrasah juga ssebagai guru di MTs Cerdas Murni Tembung, sehingga dapat langsung memberi teguran kepada guru yang melakukan kesalahan.

### **3. Faktor Pendukung dan Penghambat Peningkatan Kualitas Guru di MTs Cerdas Murni Tembung**

Ada beberapa faktor pendukung dan penghambat dalam manajemen peningkatan kualitas guru. Namun kepala madrasah dengan tanggap mengatasi kendala - kendala yang terjadi di MTs Cerdas Murni Tembung. Meskipun begitu kepala madrasah dan para guru dengan tanggap menyelesaikan permasalahan yang terjadi. Dalam mengambil keputusan kepala madrasah memiliki gaya kepemimpinan tersendiri dalam memimpin dan mengambil keputusan. Gaya kepemimpinan partisipatif yang digunakan kepala madrasah yaitu menciptakan kerjasama yang serasi dan memotivasi para guru sehingga para guru dapat berpartisipasi menyampaikan saran dan ide kepada kepala madrasah atau proses musyawarah dalam bertukar pikiran. Sehingga hubungan Harmonis antara Kepala Sekolah dan bawahan dapat terjalin dengan baik.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

1. Manajemen Peningkatan Kualitas Guru di MTs Cerdas Murni Tembung :
  - 1.1. Perencanaan Kepala Madrasah dalam Peningkatan Kualitas Guru
    - a. Perencanaan pengadaan MGMP
    - b. Perencanaan Pengadaan Diklat
    - c. Perencanaan mengikuti seminar lokakarya
  - 1.2. Pengorganisasian Kepala Madrasah dalam Peningkatan Kualitas Guru
    - a. Perencanaan pengadaan MGMP
    - b. Perencanaan Pengadaan Diklat
    - c. Perencanaan mengikuti seminar lokakarya
  - 1.3. Penggerakkan / Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Peningkatan Kualitas Guru
  - 1.4. Pengawasan Kepala Madrasah dalam Peningkatan Kualitas Guru
2. Strategi yang dilakukan dalam manajemen peningkatan kualitas guru yaitu:
  - a. Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP)
  - b. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)
  - c. Seminar Lokakarya
3. Faktor penghambat dan Pendukung Manajemen Peningkatan Kualitas Guru yaitu :
  - 3.1. Faktor Penghambat Peningkatan Kualitas Guru
    - a. Waktu
    - b. Anggaran

### 3.2. Faktor Pendukung Peningkatan Kualitas Guru

- a. Dukungan dari yayasan
- b. Sikap Guru yang Terbuka untuk Bekerjasama
- c. Kerjasama dengan Instansi Pendidikan

## 2. Saran

Berdasarkan data yang ditemukan di lapangan, dengan tidak mengurangi rasa hormat maka dalam pelaksanaan manajemen peningkatan kualitas guru di MTs Cerdas Murni Tembung, ada beberapa saran yang perlu disampaikan, yaitu :

- a. Bagi Yayasan Adlin Murni supaya lebih memperhatikan dalam pengembangan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan melalui pelatihan, dan sistem keuangan guru agar lebih diperhatikan supaya tidak menjadi alasan guru untuk mengembangkan kualitas dirinya dan terpenuhinya kebutuhan guru - guru untuk mendorong mereka lebih semangat dalam bekerja dan mengembangkan potensinya.
- b. Bagi Kepala Madrasah yaitu manajer dalam organisasi di sekolah. Sebaiknya terus mempertahankan hubungan keharmonisan dengan para guru agar mereka tidak merasa tertekan dan selalu salah dalam bekerja. Meskipun begitu kepala madrasah juga harus tegas memberi teguran kepada para guru yang melakukan kesalahan agar program yang telah disusun berjalan dengan efektif dan efisien.
- c. Bagi guru harus lebih disiplin waktu dan selalu mengikuti setiap ada undangan Diklat yang dilaksanakan dari Depag maupun suatu lembaga karena untuk menambah, memperdalam, dan memperbaharui materi yang sudah pernah dilaksanakan.

**LAMPIRAN FOTO OBSERVASI**

(Selesai Wawancara dengan Kepala Madrasah Tsanawiyah Cerdas Murni  
Tembung, 12 April 2017 )



(foto bersama Kepala Madrasah, guru, dan pegawai tata usaha MTs Cerdas Murni Tembung, 12 April 2017)



(Gedung dan Lapangan MTs Cerdas Murni Tembung)





(Ruang Kelas MTs Cerdas Murni Tembung)



(Gedung Depan MTs Cerdas Murni Tembung dan Halaman Depan Madrasah)



(Tempat Parkir MTs Cerdas Murni Tembung)



(Beberapa Penghargaan yang di Raih MTs Cerdas Murni Tembung)

## DAFTAR WAWANCARA

### I. Wawancara dengan Kepala MTs Cerdas Murni Tembung

1. Sejak kapan bapak masuk ke MTs ini dan kapan mulai menjabat sebagai Kepala Madrasah ?
2. Apa sajakah program yang bapak lakukan selama menjabat sebagai kepala madrasah dalam meningkatkan kualitas guru ?
3. Bagaimana kepemimpinan bapak dalam manajemen peningkatan kualitas guru di MTs Cerdas Murni dari segi perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan/kepemimpinan dan pengawasan ?
4. Bagaimana bapak memotivasi para mitra kerja agar lebih fokus pada pencapaian tujuan yang ditetapkan ?
5. Bagaimana strategi yang bapak lakukan dalam peningkatan kualitas guru ?
6. Apa saja Faktor pendukung dalam kepemimpinan bapak terhadap manajemen peningkatan kualitas guru ?
7. Apa saja Faktor penghambat dalam kepemimpinan bapak terhadap manajemen peningkatan kualitas guru ?
8. Apa solusi yang bapak lakukan dalam faktor penghambat tersebut ?
9. Bagaimana bapak memberikan pendidikan kepada para guru agar lebih fokus pada pencapaian tujuan yang ditetapkan dari segi peningkatan kualitas guru ?
10. Apa yang bapak lakukan untuk meningkatkan kinerja bapak sebagai pendidik ?

11. Apa yang bapak lakukan ketika mendapat kesalahan dari guru, ataupun siswa/siswi bapak ?
12. Bagaimana bapak membina hubungan kepada pengguna jasa pendidikan di madrasah ini ?

## **II. Wawancara dengan Guru di Lingkungan MTs Cerdas Murni**

### **Tembung**

1. Sudah berapa lama bapak/ibu mengajar di MTs Cerdas Murni Tembung ?
2. Bagaimana menurut bapak/ibu kepemimpinan kepala madrasah selama bapak/ibu mengajar ?
3. Bagaimana komunikasi yang di bina kepala madrasah kepada bawahannya ?
4. Bagaimana pendapat bapak/ibu tentang manajemen peningkatan kualitas guru yang selama ini dibuat ?
5. Bagaimana kepala madrasah memberikan arahan dan bimbingan kepada mitra kerjanya ?
6. Apa saran bapak/ibu tentang manajemen yang sudah dijalankan ?
7. Bagaimana respon bapak/ibu ketika mendapat teguran, masukan, arahan ataupun sanksi yang diberikan oleh kepala madrasah ?
8. Apakah bapak/ibu sering memberikan masukan, kritikan, kepada kepala madrasah ?
9. Apa saja yang menjadi penghambat bapak/ibu dalam peningkatan kualitas guru ?

10. Apa saja yang menjadi faktor pendukung bapak/ibu dalam peningkatan kualitas guru ?
11. Apa harapan bapak/ibu tentang peningkatan kualitas guru ?

## DAFTAR WAWANCARA

### J. Wawancara dengan Kepala MTs Cerdas Murni Tembung

13. Sejak kapan bapak masuk ke MTs ini dan kapan mulai menjabat sebagai Kepala Madrasah ?
14. Apa sajakah program yang bapak lakukan selama menjabat sebagai kepala madrasah dalam meningkatkan kualitas guru ?
15. Bagaimana kepemimpinan bapak dalam manajemen peningkatan kualitas guru di MTs Cerdas Murni dari segi perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan/kepemimpinan dan pengawasan ?
16. Bagaimana bapak memotivasi para mitra kerja agar lebih fokus pada pencapaian tujuan yang ditetapkan ?
17. Bagaimana strategi yang bapak lakukan dalam peningkatan kualitas guru ?
18. Apa saja Faktor pendukung dalam kepemimpinan bapak terhadap manajemen peningkatan kualitas guru ?
19. Apa saja Faktor penghambat dalam kepemimpinan bapak terhadap manajemen peningkatan kualitas guru ?
20. Apa solusi yang bapak lakukan dalam faktor penghambat tersebut ?
21. Bagaimana bapak memberikan pendidikan kepada para guru agar lebih fokus pada pencapaian tujuan yang ditetapkan dari segi peningkatan kualitas guru ?
22. Apa yang bapak lakukan untuk meningkatkan kinerja bapak sebagai pendidik ?

23. Apa yang bapak lakukan ketika mendapat kesalahan dari guru, ataupun siswa/siswi bapak ?
24. Bagaimana bapak membina hubungan kepada pengguna jasa pendidikan di madrasah ini ?

### **III. Wawancara dengan Guru di Lingkungan MTs Cerdas Murni**

#### **Tembung**

12. Sudah berapa lama bapak/ibu mengajar di MTs Cerdas Murni Tembung ?
13. Bagaimana menurut bapak/ibu kepemimpinan kepala madrasah selama bapak/ibu mengajar ?
14. Bagaimana komunikasi yang di bina kepala madrasah kepada bawahannya ?
15. Bagaimana pendapat bapak/ibu tentang manajemen peningkatan kualitas guru yang selama ini dibuat ?
16. Bagaimana kepala madrasah memberikan arahan dan bimbingan kepada mitra kerjanya ?
17. Apa saran bapak/ibu tentang manajemen yang sudah dijalankan ?
18. Bagaimana respon bapak/ibu ketika mendapat teguran, masukan, arahan ataupun sanksi yang diberikan oleh kepala madrasah ?
19. Apakah bapak/ibu sering memberikan masukan, kritikan, kepada kepala madrasah ?
20. Apa saja yang menjadi penghambat bapak/ibu dalam peningkatan kualitas guru ?

21. Apa saja yang menjadi faktor pendukung bapak/ibu dalam peningkatan kualitas guru ?
22. Apa harapan bapak/ibu tentang peningkatan kualitas guru ?



## DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, Dwi Esti.(2012).*Jurnal Program Peningkatan Mutu Guru Berbasis Kebutuhan*, vol.23, no.5, maret 2012.
- Ali, Mohammad, (1993), *Strategi Penelitian Pendidikan*, Bandung: Angkasa.
- Asril, Zaina, (2010), *Microteaching*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Edi Hendri.(2010).*Jurnal Guru Berkualitas Yaitu Profesional Dan Cerdas Emosi*, vol.1 no.2.
- Fachruddin dan Ali idrus, (2011), *Pengembangan Profesionalitas Guru*, Jakarta: Gaung Persada.
- Handoko, T.Hani.(2003).*Manajemen*, Yogyakarta: BPFE.
- Hidayati.(2014).*Jurnal Manajemen Pendidikan, Standar Pendidik, Tenaga Kependidikan, Dan Mutu Pendidikan*. Volume 21, no.1.
- Jatirahayu,Warih.(2013).*Jurnal Guru Berkualitas Kunci Mutu Pendidikan*, no.02, vol.17.
- Juni,Doni dan Agus Garnida.(2015).*Manajemen Perkantoran*, Bandung: Alfabeta.
- Jurnal upaya memperbaiki kualitas guru dengan memaksimalkan terpenuhinya kompetensi kepribadian dan profesionalisme guru*, siti makmudah.pdf.
- Jurnal Totat Quality Management*, Yundri Akhyar. 2014
- Karina Purwanti, Murniati, dan Yusrizal.(2014).*Jurnal Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru pada Smp N 2 Simelue Timur*. Vol.16.
- Laxy J. Moleong.(2006).*Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manaf, Abdul. *Jurnal Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan Di PONPES Al-Furqan Kota Banjarmasin* . vol.3, no.5, 2013.
- Mesiono.(2012).*Manajemen Organisasi*, Bandung: Cita Pustaka.
- Mesiono.(2011).*Manajemen Organisasi*, FT IAIN SU.
- Mulyasa.(2008).*Menjadi Guru Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Mulyasa.(2007).*Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nanat Fatah Natsir, Jurnal *Peningkatan Kualitas Guru dalam Perspektif Pendidikan Islam*, ISSN: 1907-8838, Vol.1, No.1, Januari 2007.
- Syakur, Nasrul.(2011).*Manajemen Organisasi*, Bandung: Citapustaka.
- Syahrum,Salim.(2011).*Metodologi Penelitian Kualitatif:Konsep dan Aplikasi dalam Ilmu Sosial,Keagamaan dan Pendidikan*, Bandung: Cita Pustaka.
- Siahaan, Amiruddin, dkk, (2013), *Administrasi Satuan Pendidikan*, Medan: Perdana Publishing, Bandung: Citapustaka.
- Sugiono.(2010).*Statistik untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono.(2015).*Metode Penelitian Kombinasi*, Bandung: Alfabeta.
- Suparlan.(2006).*Guru Sebagai Profesi*, Yogyakarta: Hikayat Publishing.
- Suparlan.(2005).*Menjadi Guru Efektif*, Yogyakarta: Hikayat Publishing.
- Syafaruddin.(2005).*Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*, Jakarta: Ciputat Press.