

**MANAJEMEN PENINGKATAN MUTU PENDIDIK  
DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI MIN 1 KAPUAS**

TESIS

Diajukan untuk Melengkapi dan Memenuhi Sebagian Syarat  
Memperoleh Gelar Magisten Pendidikan (M.Pd)



Oleh :

**TUTI HERAWATI**

**NIM:19013263**

**PASCASARJANA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALANGKARAYA  
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
1442 H /2020 M**



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALANGKA RAYA  
PASCASARJANA IAIN PALANGKA RAYA**

Jl. G. Obos Komplek Islamic Centre Palangka Raya, Kalimantan Tengah, 73111  
Telp. 0536-3226356 Fax. 3222105 Email : pasca@iain-palangkaraya.ac.id  
Website : <http://pasca.iain-palangkaraya.ac.id>

---

**NOTA DINAS**

Judul Tesis : Manajemen Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Pendidik di  
MIN 1 Kapuas

Ditulis Oleh : Tuti Herawati

NIM : 19013263

Prodi : Magister Manajemen Pendidikan Islam (MPI)

Dapat diajukan didepan penguji Pascasarjana IAIN Palangka Raya pada  
program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam.

Palangka Raya, Oktober 2020  
Direktur Pascasarjana,

**Dr. H. Normuslim, M. Ag**  
NIP 19650429 199103 1 002

## PERSETUJUAN TESIS

Judul : Manajemen Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MIN 1 Kapuas  
Nama : Tuti Herawati  
Nim : 19013263  
Jenjang : S-2  
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam (MMPI)

Dapat disetujui untuk diujikan di depan penguji Program Pascasarjana IAIN Palangka Raya pada Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam (MMPI).

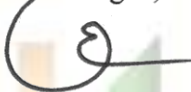
Palangka Raya, Oktober 2020

Menyetujui,

Pembimbing I,

Pembimbing II,

  
**Dr. Tutut Sholihah, M. Pd**  
NIP. 19581121 198503 1 001

  
**Dr. M. Ali Sibram Malisi, M. Ag**  
NIP. 19740423 200112 1 002

Mengetahui,  
Direktur Pascasarjana,

  
**Dr. H. Normuslim, M. Ag**  
NIP. 19650429 199103 1 002



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALANGKA RAYA  
PASCASARJANA**

**Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam**

Jl. G. Obos Komplek Islamic Centre Palangka Raya, Kalimantan Tengah, 73111  
Telp. (0536) 3222105 Fax 3222105 Email: [pasca@iaian-palangkaraya.ac.id](mailto:pasca@iaian-palangkaraya.ac.id)  
Website: <http://pasca@iaian-palangkaraya.ac.id>

**PENGESAHAN**

Tesis yang berjudul “**Menajemen Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MIN 1 Kapuas**”, oleh Tuti Herawati, NIM: 19013263 telah dimunaqasyahkan oleh Tim Munaqasyah Tesis Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palangka Raya pada:

Hari : Kamis  
Tanggal : 03 Rabi’ul Akhir 1442 H/ 19 November 2020  
Pukul : 09.00 –11.00 WIB  
Tempat : Aula Pascasarjana IAIN Palangka Raya

Palangka Raya, November 2020

**Tim Penguji:**

1. **Dr. H. Normuslim, M.Ag**  
Ketua Sidang
2. **Dr. Dakir, M.A**  
Penguji Utama
3. **Dr. Tutut Sholihah, M.Pd**  
Penguji
4. **Dr. M. Ali Sibram Malisi, M.Ag**  
Penguji/ Sekretaris

(.....)  
(.....)  
(.....)  
(.....)

Mengetahui:

Direktur Pascasarjana

**Dr. H. Normuslim, M.Ag**  
**NIP. 19650429 199103 1 002**

## ABSTRAK

**Tuti Herawati, NIM: 19013263**, Manajemen Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Pembimbing I Dr. Tutut Sholihah, M.Pd dan Pembimbing II Dr. M. Ali Sibram Malisi, M. Ag. pada Pascasarjana IAIN Palangka Raya 2020.

Penelitian ini dilatar belakangi kondisi yang ada pada MIN 1 Kapuas , dimana MIN 1 Kapuas merupakan satu-satunya sekolah di Kapuas yang memiliki dua unit sekolah dengan jumlah siswa lebih dari 1000 siswa dengan hanya satu kepala manajemen, di samping itu MIN 1 Kapuas juga mampu bersaing dengan sekolah lain dan menunjukkan prestasi yang mengagumkan sehingga menarik untuk dilakukan penelitian bagaimana manajemen peningkatan mutu Pendidikan yang ada di MIN 1 Kapuas sehingga mampu bersaing dengan hanya dipimpin oleh satu kepala madrasah. Dengan demikian maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian yang dilaksanakan dalam peningkatan mutu tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di MIN 1 Kapuas .

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, dengan jenis kualitatif deskriptif. Tempat penelitian MIN 1 Kapuas , dengan subjek penelitian adalah kepala sekolah, waka kurikulum dan guru. Sedangkan teknik pengumpulan data menggunakan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi, kemudian teknik analisis data dilakukan dengan empat tahap yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan verifikasi data sedangkan teknik pengabsahan data dilakukan dengan derajat kepercayaan (*credibility*), ketergantungan (*dependability*), dan kepastian (*confirmability*).

Hasil penelitian adalah: 1) Perencanaan peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan di MIN 1 Kapuas berorientasi untuk meningkatkan pencapaian standar pendidik dan tenaga kependidikan secara maksimal, dengan program peningkatan kualifikasi pendidikan guru kejenjang S-2 dan kejenjang S-1 untuk tenaga kependidikan. Peningkatan kapasitas guru, melalui program sertifikasi, kegiatan IHT, Pengembangan SPMI (Sistem Penjamin Mutu Internal), IHT Pengembangan RPP Keterampilan, Pembuatan Video belajar dan Belajar bersama, Penguatan Pendidikan Karakter (PPK), Pengembangan Penilaian berbasis TIK, Bimtek Pembelajaran dan penilaian soal HOTS, Supervisi, Pendalaman IT, dan Pembinaan Personal Pendidik/ Kependidikan. Sedangkan untuk tenaga kependidikan peningkatan kapasitas dilakukan dengan program Bimtek EMIS, praktek asesmen bimtek simpatika, bimtek keuangan, Pendalaman IT, dan Pembinaan Personal Pendidik/ Kependidikan. Dari hasil perencanaan peningkatan mutu pendidik dan pendidikan tiga tahun terakhir semua guru telah memenuhi standar kualifikasi dan kompetensi yang disarankan oleh pemerintah. 2) Pelaksanaan peningkatan mutu pendidik dan kependidikan diselenggarakan oleh MIN 1 Kapuas dan kementerian agama kabupaten Kapuas yang disesuaikan dengan regulasi dan agenda sesuai perencanaan yang telah disusun oleh MIN 1 Kapuas dan pihak kementerian agama Kabupaten Kapuas. 3) Pengendalian peningkatan mutu pendidik dan kependidikan dilakukan kepala MIN 1 Kapuas dengan menerapkan tiga tahapan yaitu, pemantauan, penilaian dan pelaporan kinerja pendidik dan kependidikan yang tertuang dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang dilakukan setiap akhir tahun. Dari jumlah keseluruhan guru yang tersertifikasi menunjukkan hasil yang baik.

Kata kunci: Manajemen, Mutu, Pendidik, Tenaga Kependidikan



## ABSTRACT

**Tuti Herawati, NIM: 19013263**, Management of Quality Improvement of Educators and Education Personnel, Advisor I *Dr. Tutut Sholihah, M.Pd.* and Advisor II *Dr. M. Ali Sibram Malisi, M. Ag.* at Postgraduate *IAIN Palangka Raya 2020.*

This research is motivated by the conditions that exist in *MIN 1 Kapuas*, where *MIN 1 Kapuas* is the only school in *Kapuas* that has two school units with more than 1000 students with only one head of management, in addition *MIN 1 Kapuas* is able to compete with other schools and showing impressive achievements so it is interesting to conduct research on how to improve the management of the quality of education in *MIN 1 Kapuas* so that it can compete with only one head of madrasah. Thus, this study aims to determine how the planning, implementation and control carried out in improving the quality of education at *MIN 1 Kapuas*.

This research uses a qualitative approach, with a descriptive qualitative type. *MIN 1 Kapuas* research site, with the research subjects are the principal, the curriculum staff and teachers. While the data collection technique uses observation, interview and documentation techniques, then the data analysis technique is carried out in four stages, namely data collection, data reduction, data presentation, and data verification, while data validation techniques are carried out with a degree of trust credibility, dependability and confirmability.

The results of the research are: 1) Planning to improve the quality of educators and education personnel at *MIN 1 Kapuas* is oriented to increase the maximum achievement of teacher standards and education personnel, with programs to increase the qualification of master's education level teachers, increase teacher professionalism, through certification programs, IHT activities, Development of SPMI (Internal Quality Assurance System), IHT Skills RPP Development, Making Learning and Learning Videos together, Strengthening Character Education (PPK), Development of ICT-based Assessment, Teaching and Assessment of HOTS questions, Supervision, IT Deepening, Personal Coaching for Educators / Education, EMIS Bimtek and assessment practice. From the results of planning to improve the quality of educators and education personnel in the last three years, all teachers have met the qualification and competency standards recommended by the government. 2) The implementation of improving the quality of educators and education was carried out by *MIN 1 Kapuas* and the Ministry of Religion of *Kapuas* district which was adjusted to the regulations and agendas according to the plan that had been prepared by *MIN 1 Kapuas* and the Ministry of Religion of *Kapuas* Regency. 3) Control of improving the quality of teaching and education personnel is carried out by the head of *MIN 1 Kapuas* by implementing three stages, namely, monitoring, appraising and reporting the performance of teaching and education personnel as stated in the Employee Performance Target (SKP) which is carried out at the end of each year. The total number of certified teachers shows good results.

Keywords: Management, Quality, Educators, Education Personnel

## PERNYATAAN ORISINALITAS

*Bismillahirrahmanirrahim*

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis dengan judul “Manajemen Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan” adalah benar karya saya sendiri dan bukan penjiplakan dari karya orang lain dengan cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan.

Jika dikemudian hari ditemukan adanya pelanggaran maka saya siap menanggung resiko atau sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Palangka Raya, November 2020  
Yang Membuat Pernyataan



**Tuti Herawati**  
**NIM. 19013263**

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji ke hadirat Allah swt atas limpahan rahmat, nikmat, taufik dan hidayah-Nya kepada kita semua. Penulis dapat mengajukan Tesis yang berjudul **“Manajemen Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Di MIN 1 Kapuas”** dengan lancar. Tesis ini diajukan sebagai bagian dari tugas akhir studi di Program Magister Manajemen Pendidikan Islam Institut Agama Islam Negeri Palangka Raya.

Proses penulisan Tesis ini tentunya tidak lepas dari bimbingan, masukan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak dapat disebut satu persatu dalam bagian ini. Oleh karena itu secara khusus penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Khairil Anwar, M.Ag., selaku Rektor IAIN Palangkaraya yang telah memimpin dengan bijak.
2. Bapak Dr. H. Normuslim, M.Ag., selaku direktur Pascasarjana yang banyak memberikan masukan dan arahan.
3. Bapak Dr. Jasmani, M.Ag., selaku Ketua Prodi Magister Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana yang banyak memberikan motivasi dan semangat.
4. Ibu Dr. Tutut Sholihah, M.Pd., selaku pembimbing I yang selalu meluangkan waktu untuk penulis, dengan sabar dan ramah dalam membimbing.
5. Bapak Dr. M. Ali Sibram Malisi, M.Ag., selaku pembimbing II yang selalu meluangkan waktu untuk penulis, dengan memberikan motivasi dan semangat.
6. Bapak dan ibu dosen Pascasarjana yang telah banyak memberikan ilmunya kepada penulis.
7. Tenaga administrasi IAIN Palangka Raya yang telah banyak membantu penulis selama masa perkuliahan.
8. Rekan-rekan kerja di kantor, yang selalu membantu dan memberikan motivasi kepada penulis.



9. Rekan-rekan mahasiswa pascasarjana MPI angkatan 2019 khususnya kelas MMPI-Ibnu Syahnun, yang selalu membantu dan memberikan solusi atas kesulitan penulis.
10. Kepala MIN 1 Kapuas beserta dewan guru dan staf yang telah banyak memberikan informasi yang penulis butuhkan.
11. Ayah, ibu, Suami tercinta serta anak-anakku tersayang, yang selalu memberi dukungan, motivasi dan semangat kepada penulis.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan tesis ini terdapat banyak kekurangan dan kesalahan, oleh karena itu bimbingan, saran dan kritik penulis harapkan demi perbaikan tesis ini. Akhirnya harapan penulis semoga tesis ini ke depannya bisa bermanfaat bagi penulis khususnya serta bagi para pembaca pada umumnya, Amin.

Kuala Kapuas ,

Penulis



IAIN  
PALANGKARAYA

## MOTO

... إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ ...

“Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri” (Ar-Ra, [13]:11)



## DAFTAR ISI

<b>COVER</b> .....	<b>i</b>
<b>NOTA DINAS</b> .....	<b>ii</b>
<b>PERSETUJUAN TESIS</b> .....	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vi</b>
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>MOTO</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	12
C. Tujuan Penelitian .....	12
D. Kegunaan Penelitian .....	13
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>14</b>
A. Kerangka Teori .....	14
1. Manajemen.....	14
2. Fungsi-Fungsi Manajemen Pendidikan .....	17
3. Pendidik dan Tenaga Kependidikan .....	31
4. Standar Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan .....	45
B. Penelitian Terdahulu .....	50
C. Kerangka Pikir .....	54
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>57</b>
A. Jenis, Tempat dan Waktu Penelitian .....	57
1. Jenis Penelitian .....	57
2. Tempat Penelitian .....	58
3. Waktu Penelitian.....	58
B. Prosedur Penelitian .....	59
C. Data dan Sumber Data .....	61
1. Data.....	61

2. Sumber Data .....	63
D. Teknik Pengumpulan Data.....	64
1. Observasi .....	65
2. Wawancara ( <i>Interview</i> ).....	66
3. Dokumentasi .....	67
E. Analisis Data.....	68
F. Pemeriksaan Keabsahan Data.....	69
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN.....</b>	<b>71</b>
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	71
1. Sejarah Berdirinya MIN 1 Kapuas.....	71
2. Profil MIN 1 Kapuas.....	73
3. Kondisi Pendidik dan Tenaga Kependidikan.....	75
4. Kondisi Siswa .....	80
5. Visi dan Misi MIN 1 Kapuas .....	81
B. Penyajian Data .....	83
1. Perencanaan Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pendidikan di MIN 1 Kapuas.....	83
2. Pelaksanaan Peningkatan Mutu Pendidika dan Tenaga Kependidikan di MIN 1 Kapuas .....	110
3. Pengendalian Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan.....	121
C. Pembahasan Hasil Penelitian .....	141
1. Perencanaan Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MIN 1 Kapuas .....	141
2. Pelaksanaan Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MIN 1 Kapuas.....	150
3. Pengendalian Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MIN 1 Kapuas .....	157
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>178</b>
A. Kesimpulan .....	178
B. Rekomendasi.....	179

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pendidikan merupakan pilar yang sangat mendasar dan sangat strategis, karena melalui pendidikan suatu bangsa akan bangkit dan berkembang. Program mencerdaskan kehidupan bangsa adalah cita-cita negara sebagai mana yang tercantum dalam pembukaan undang-undang dasar negara Republik Indonesia. Segala upaya telah di tempuh oleh pemerintah dan lembaga pendidikan yang mengemban tugas pendidikan, untuk meningkatkan sumber daya manusia Indonesia seutuhnya. Namun, semua menyadari bahwa usaha kearah tersebut hasilnya belum tercapai maksimal, walaupun ada madrasah yang telah diakui oleh masyarakat, namun ini hanya sedikit sekali dan hanya terdapat di kota-kota besar di Indonesia.

Menejemen pendidikan adalah parameter dalam dunia pendidikan bagus tidaknya mutu sebuah pendidikan. Hal ini sangat tergantung pada manajemennya. Banyak problem yang terjadi dalam dunia pendidikan, dikarenakan oleh tidak tepatnya sasaran dan kebijakan yang diambil oleh kepala madrasah dalam sebuah lembaga pendidikan. Untuk dapat menyelesaikan berbagai persoalan tersebut, maka perlu adanya suatu kajian atau penelitian ke arah itu, supaya pendidikan mempunyai mutu yang baik dan signifikan bagi kehidupan berbangsa dan bernegara.



Peningkatan mutu pendidikan nasional telah dilakukan dengan perbaikan kurikulum, peningkatan mutu pendidik, penyediaan sarana dan prasarana, perbaikan kesejahteraan guru, perbaikan organisasi madrasah, perbaikan manajemen, pengawasan dan perundang-undangan. Hal itu penting dilakukan pemerintah, mengingat pendidikan berkaitan dengan peningkatan mutu sumber daya manusia (SDM) bangsa Indonesia. Komitmen Pemerintah dan DPR RI dalam upaya memajukan sektor pendidikan semakin menguat setelah disahkannya beberapa produk hukum baru dalam bidang pendidikan UU RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yakni dengan pendelegasian otoritas pendidikan pada daerah dan mendorong otomisasi ditingkat madrasah, serta pelibatan masyarakat dalam Pengembangan program-program pendidikan serta pengembangan madrasah lainnya.<sup>1</sup>

Demikian juga pada UU RI No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dan PP RI No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan merupakan kebijakan yang diarahkan dalam rangka peningkatan mutu pendidikan nasional.<sup>2</sup> Kehadiran Undang- Undang Guru dan Dosen, menempatkan peran sentral pendidik dalam meningkatkan kualitas pendidikan sebagai sesuatu yang tidak dapat diabaikan. Pendidik, baik guru atau dosen sebagai jiwa atau roh bagi batang tubuh pendidikan.

---

<sup>1</sup> Dede Rosyada, *Paradigma Pendidikan Demokratis Sebuah Model Pelibatan Masyarakat dalam Penyelenggaraan Pendidikan* (Jakarta: Prenada Media, 2004), h. vii.

<sup>2</sup> Syafaruddin dan Nurmawati, *Pengelolaan Pendidikan Menembangkan Keterampilan Manajemen Pendidikan Menuju Madrasah Efektif* (Medan: Perdana Publising, 2011), h. 68.

Dalam konteks bangsa Indonesia, peningkatan mutu pendidikan adalah sarana pembangunan di bidang pendidikan nasional dan merupakan bagian integral dari upaya peningkatan kualitas manusia Indonesia secara menyeluruhan. Pendidikan merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia yang selalu ingin berkembang dan berubah. Pendidikan mutlak ada dan selalu diperlukan selama ada kehidupan. Hal ini senada dengan batasan resmi mengenai pendidikan, yaitu usaha yang dijalankan dengan sengaja, teratur dan berencana dengan maksud mengubah tingkah laku manusia ke arah yang diinginkan sebagai suatu usaha yang dilakukan dengan sengaja, teratur dan berencana.

Membicara persoalan pendidikan, tidak hanya bertumpu pada pendidikan formal (madrasah), tetapi harus secara komprehensif aktivitas pendidikan terjadi. Pendidikan dapat dilakukan dimana saja, tidak mengenal ruang dan waktu serta batasan usia. Pihak yang bertanggung jawab terhadap pendidikan bukan hanya guru di madrasah, melainkan juga keluarga atau masyarakat, ini merupakan hal yang mendasar. Tuntutan sumber daya pendidikan yang berkualitas dan profesional menjadi suatu keharusan pada era global, informasi dan reformasi pendidikan. Indikator perubahan sekarang yang dapat diamati adalah sebagian tenaga pendidikan meningkatkan upaya profesionalnya dengan melanjutkan jenjang kependidikan yang lebih tinggi, lembaga pendidikan telah menerapkan kurikulum berbasis kompetensi, mulai dan sudah berbenah menuju manajemen peningkatan mutu, yang memberikan otonomi luas pada tingkat

madrasah.

Dengan kata lain, madrasah leluasa mengelola sumber daya dan sumber dana dengan mengalokasikannya sesuai dengan prioritas kebutuhan, serta lebih tanggap terhadap kebutuhan setempat.<sup>3</sup> Maka, dalam manajemen peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan menuntut sumber daya (pimpinan, guru, dan tenaga administrasi) memiliki kemampuan profesional dan integritas dalam mengelola pendidikan. Pendidikan yang berkualitas menjadi dambaan masyarakat, bangsa dan negara. Namun pendidikan di Indonesia khususnya masih belum sepenuhnya dapat memenuhi harapan masyarakat. Namun pendidikan di Indonesia khususnya masih belum sepenuhnya dapat memenuhi termasuk perbaikan mutu pendidikan sebagai salah satu tujuan pendidikan nasional.<sup>4</sup>

*Kedua*, program pembangunan pendidikan lebih menekankan kepada penyediaan input, seperti: guru, kurikulum, fasilitas, buku dan alat peraga serta sumber belajar yang lainnya. Hal itu dilaksanakan dengan asumsi bahwa peningkatan mutu pendidikan akan terjadi dengan sendirinya jika input pendidikan terpenuhi, seperti tantangan – tantangan lingkungan pendidik dan tenaga kependidikan sangat penting menumbuhkan suatu persaingan yang bagus sehingga pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan di harapkan mampu mewujudkan pendidikan yang nantinya akan membawa perubahan dan kontribusi yang

---

<sup>3</sup>Nur Kolis, *Manajemen Berbasis Madrasah, Teori, Model dan Aplikasi* (Bandung: PT. GamediaWidiasarana Indonesia, 2005), h. 54

<sup>4</sup>Umaedi, *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Madrasah* (Yogyakarta: FIP- UNY, 2000), h. 27.

berarti terutama pada mutu lembaga. *Ketiga*, upaya serta masyarakat khususnya orang tua siswa dalam penyelenggaraan pendidikan selama ini sangat rendah. Pola pengembangan dan penyelenggaraan sistem pendidikan nasional telah menjauhkan lembaga pendidikan dari lingkungan masyarakat. Akibatnya, timbul persepsi bahwa penyelenggaraan pendidikan sepenuhnya tanggung jawab pemerintah. Oleh karena itu tidaklah heran jika partisipasi masyarakat pada umumnya lebih mendukung banyak mendukung *input* tertentu (dana) dari pada proses (pengambilan keputusan, monitoring, pengawasan dan akuntabilitas).

Keberadaan madrasah sebagai lembaga pendidikan formal merupakan wadah kerjasama sekelompok orang yaitu kepala madrasah, staf, guru-guru, pegawai dan siswa untuk mencapai tujuan madrasah yang telah direncanakan dan ditetapkan. Jabatan kepala madrasah sebagai pemangku kepentingan dalam peningkatan manajemen mutu pendidikan pada madrasah tertentu yang menuntut profesionalisme, keahlian, dan keterampilan khususnya dalam mengelola sumber daya yang ada di lingkungan madrasah. Keprofesionalan kepala madrasah dalam menjalankan kepemimpinannya berkaitan dengan mutu, sifat dan perilaku yang berorientasi kepada mutu pembelajaran dan kepuasan kerja pada diri staf, guru dan siswa secara sinergis.

Kualitas pendidik dan tenaga kependidikan yang diperlukan pada era yang serba modern seperti sekarang ini tentunya tidak akan lahir dalam waktu yang cepat tetapi merupakan proses yang didalamnya diperlukan

program pendidikan yang diarahkan pada persiapan dan pengembangan kualitas pendidik dan kependidikan yang sesuai dengan transformasi sosial yang sangat cepat.

Pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan yang berkualitas itu mutlak memerlukan manajemen yang baik agar terarah. Untuk itu diperlukan peran pendidik dan tenaga kependidikan yang kompeten yaitu memiliki pengetahuan (*knowledge-based worker*) dan memiliki keterampilan (*multiskilling worker*) sehingga mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

Perubahan-perubahan lingkungan menuntut SDM untuk memulai pekerjaan secara berbeda dengan menerapkan peraturan-peraturan baru sehingga dapat memprediksi kondisi yang bergejolak. Pentingnya adanya perubahan adaptasi untuk meningkatkan kualitas kinerja dan dapat membentuk pribadi dengan lingkungan.

Masih lemahnya manajemen pendidik dan tenaga kependidikan sampai saat ini perlu disikapi dengan ketentuan dan kesungguhan dalam mengelola lembaga pendidikan. Otonomi bidang pendidikan sebagai implikasi UU No. 22 Tahun 1999 dan PP No. 25 Tahun 2000, menetapkan pembagian kewenangan pengelolaan bidang pendidikan dan kebudayaan antara pemerintah pusat, Propinsi dan Kabupaten atau Kota menuntut pengelolaan yang lebih baik. Untuk itu diperlukan pemimpin pengambil kebijakan dalam institusi pendidikan yang profesional, kredibel, dan akuntabel dalam bidang manajemen. Semua jenjang dan jenis



pendidikan, tidak dapat lagi dikelola secara asal jadi atau serampangan. Akan tetapi, untuk menuju madrasah yang bermutu dan unggul diperlukan terobosan serta kebijakan-kebijakan baru untuk mengoptimalkan sumber daya yang ada dengan kemampuan menjalankan kepemimpinan secara efektif.

Kepala madrasah harus menguasai seluruh sektor pendidik dan tenaga kependidikan, keberadaan seorang kepala madrasah dalam lingkungan madrasah, sangat begitu nyata. Segala bentuk kebijakan penyelenggaraannya, kurikulum yang dipakai acuan, metode pengajaran dan pendidikan yang diterapkannya, keterlibatan dalam aktivitas-aktivitas adalah wewenang mutlak kepala madrasah. Berkaitan dengan penentuan kebijakan (*policy*) pendidikan, pengajaran, lebih-lebih menyangkut aspek manajerial.

Dalam pelaksanaan manajemen peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan, maka kepala madrasah dituntut harus melibatkan semua personil yang di dalamnya menuntut proses komitmen bersama terhadap mutu pendidik dan tenaga kependidikan. Salah satu upaya penting seorang kepala madrasah adalah mengoptimalkan perannya sebagai pemimpin yang memiliki tanggung jawab untuk merencanakan, melaksanakan dan mengawasi semua personil yang terlibat dalam kegiatan pendidikan untuk berpartisipasi aktif dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Kepala madrasah yang berhasil apabila mereka memahami keberadaan madrasah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peranan kepala madrasah sebagai seorang yang

diberi pertanggung jawaban dalam memimpin madrasah.<sup>5</sup>

Posisi kepala madrasah adalah pimpinan, manajer dan pembinaan, sekaligus merupakan posisi tertinggi dalam penentuan dan pengambilan keputusan dalam kebijakan edukatif maupun non edukatif. Berdasarkan uraian tersebut, seorang kepala madrasah atau manajer madrasah pada hakikatnya adalah seorang perencana organisasi, pemimpin dan seorang pengendali.<sup>6</sup> Keberhasilan kegiatan sangat tergantung kepada kemampuan kepala madrasah untuk mempengaruhi, membimbing, menggerakkan dan memotivasi pendidik dan tenaga kependidikan yang terlibat dalam pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

Ketertarikan penelitian didasari bahwa MIN 1 Kapuas ini memiliki beberapa prestasi baik tingkat kecamatan, Kabupaten bahkan Provinsi antara lain:

- 1) MIN 1 Kapuas merupakan satu-satunya MIN yang ada di Kecamatan Selat pada tingkat MI dalam lingkungan kerja Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kapuas .
- 2) MIN 1 Kapuas memiliki prestasi tingkat kelulusan Ujian Nasional sangat memuaskan dengan tingkat kelulusan 100% pada tahun 2019 sampai dengan 2020.
- 3) MIN 1 Kapuas dalam bidang sains dan kesenian selalu meraih predikat

---

<sup>5</sup>Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Madrasah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, cet 4 (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2003), h. 8.

<sup>6</sup>*Ibid*, h. 96.

Juara Umum besar pada tingkat MI dalam lingkungan kerja Kantor Kementrian Agama Kabupaten Kapuas .

- 4) Sarana dan prasarana yang dimiliki oleh MIN 1 Kapuas memiliki Musholla, dan ruangan perpustakaan yang memadai serta ruangan belajar yang sudah memiliki standar bangunan.
- 5) Pendidik (guru) yang bertugas di MIN 1 Kapuas 100% berkualifikasi pendidikan setrta satu (S1) serta sudah ada yang melanjutkan studi sertara dua (S2) di IAIN Palangkaraya dan UIN Sunan Kalijaga Jogjakarta.<sup>7</sup>
- 6) MIN 1 Kapuas memakai sumber belajar kurikulum 2013 dalam proses kegiatan belajar mengajar dan menggunakan Daring pada Pandemi Covid 19.
- 7) MIN 1 Kapuas menggunakan Tilawati (belajar mengaji) sebelum proses kegiatan belajar mengajar.

Proses penelitian ini dilakukan dalam pembahasan persoalan yang dikategorikan dalam manajemen peningkatan mutu dalam lingkup pendidik dan tenaga kependidikan, pada prinsipnya manajemen peningkatan mutu pendidikan, diberikan kepada madrasah wewenang untuk mengevaluasi madrasah. B.Suryosubroti berpendapat bahwa untuk menjunjung tinggi peningkatan mutu sebagai konsekuensi logis maka pihak madrasah harus diperkenankan untuk:

1. Mengembangkan perencanaan pendidikan dan prioritas di dalam

---

<sup>7</sup> Wawancara penulis dengan Bapak Khairul Fahmi, S.Ag, M.Si (Kepala MIN 1 Kapuas ), pada tanggal 280 Juli 2020.

kerangka acuan yang dibuat oleh pemerintah.

2. Memonitor dan mengevaluasi sikap kemajuan yang telah dicapai dan menentukan apakah tujuannya telah sesuai terhadap kebutuhan untuk meningkatkan mutu.
3. Menyajikan laporan terhadap hasil dan performannya kepada masyarakat dan pemerintah sebagai konsumen dari layanan pendidikan (pertanggung jawaban kepada *stake-holders*).<sup>9</sup>

Dengan kata lain bahwa konsep manajemen peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan, esensinya adalah otonomi madrasah mengambil keputusan secara partisipatif. Munculnya program peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan ini, sebagai perubahan pola manajemen dari pendekatan sentralisasi menuju pendekatan desentralisasi. Kebijakan ini merupakan reformasi pada ruang lingkup kependidikan di Indonesia, termasuk MIN 1 Kapuas .

Munculnya Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan dapat dipandang sebagai tonggak penting untuk menuju pendidikan nasional yang berstandar. Dalam PP No. 19 Tahun 2005 dinyatakan bahwa Standar Nasional Pendidikan (SNP) adalah kriteria minimal tentang sistem pendidikan di seluruh wilayah hukum negara kesatuan Republik Indonesia. Dengan adanya pemberian wewenang kepada pihak madrasah akan pengevaluasian diri madrasah, maka diharapkan kedepannya madrasah dapat mengetahui bagaimana keadaan madrasah sebenarnya dan hasil dari EDM tersebut dapat di jadikan sebagai tolak ukur

dalam menyusun perencanaan, program pendidikan, penganggaran serta implementasi pembelajaran dalam ruangan kelas.

Sejauh ini masih dirasakan kualitas sumber daya manusia dalam penyelenggaraan pendidikan dan sarana yang dimiliki madrasah termasuk dilokasi penelitian ini masih kurang memadai mengingat dengan perkembangan zaman yang semakin maju, hal ini ditandai dengan hasil yang didapatkan setelah mengupload data-data pada EDM secara On Line sebagai program dalam peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan terhadap instruksi Menteri Pendidikan. Sementara itu dalam bidang penyelenggaraan manajemen berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan secara umum berlangsung baik, namun jika dikaitkan dengan fokus penelitian ini, maka penelusurannya diarahkan kepada manajemen peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan di MIN 1 Kapuas , baik dari segi sumber daya, pengelolaan dan juga sarana yang masih belum memenuhi standar minimal, sementara antusias masyarakat sangat tinggi untuk menyekolahkan anaknya di MIN 1 Kapuas .

Kondisi seperti di atas tidak boleh dibiarkan terus berlangsung, karena akan merugikan masyarakat dan bangsa. Untuk itu perlu dicarikan jalan keluarnya melalui kajian ilmiah. Berdasarkan hal diatas adalah menarik untuk diteliti mengenai manajemen peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan di MIN 1 Kapuas .



## **B. Rumusan Masalah**

Sehubungan dengan latar belakang masalah yang telah diuraikan tersebut di awal, maka dapat diketahui dengan jelas, masalah utama dalam penelitian ini adalah bagaimana pelaksanaan manajemen yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MIN 1 Kapuas .

Berdasarkan hal tersebut maka perumusan masalah dalam penelitian ini dapat diperinci pada sub-sub berikut:

1. Bagaimana proses perencanaan yang dilakukan dalam peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan di MIN 1 Kapuas ?
2. Bagaimana pelaksanaan program peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan di MIN1 Kapuas ?
3. Bagaimana pengendalian dalam peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan di MIN 1 Kapuas ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan terhadap fokus penelitian yang dipilih dan dirumuskan sebagaimana disebutkan di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana upaya yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidik dan tenaga kependidikan di MIN 1 Kapuas .

Tujuan khusus penelitian ini adalah untuk:

1. Mendiskripsikan proses perencanaan yang dilakukan dalam peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan di MIN 1 Kapuas
2. Mendiskripsikan pelaksanaan program peningkatan mutu pendidik dan

tenaga kependidikan di MIN 1 Kapuas

3. Mendiskripsikan pengendalian dalam peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan di MIN 1 Kapuas

#### **D. Kegunaan Penelitian**

##### 1. Kegunaan Teoritis

- a. Sebagai bahan kajian lebih lanjut oleh para penelitian dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan khususnya mengenai manajemen peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan.
- b. Sebagai pengalaman dan khazanah intelektual serta ilmu pengetahuan bagi penulis sendiri dalam bidang penelitian dalam meningkatkan mutu pendidik dan tenaga kependidikan.

##### 2. Kegunaan Praktis

- a. Menjadi kontribusi bagi kepala madrasah dalam menjalankan tugas kependidikan demi meningkatkan mutu pendidik dan tenaga kependidikan.
- b. Sebagai kontribusi pemikiran bagi Kantor Kementerian Agama untuk melengkapi khazanah keilmuan dan pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi terutama dalam bidang pendidikan.
- c. Sebagai kontribusi bagi kepala madrasah sebagai pimpinan pendidikan dan dalam menjalankan tugasnya sebagai tenaga kependidikan dalam upaya meningkatkan mutu pendidik dan tenaga kependidikan secara berkesinambungan dan berkelanjutan.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Kerangka Teori

##### 1. Manajemen

Mula-mula fungsi manajemen banyak ragamnya seperti merencanakan, mengorganisasi, menyusun staf, mengarahkan, mengkoordinasi dan mengontrol, mencatat dan melaporkan, serta menyusun anggaran belanja. Kemudian dibuat menjadi sederhana sehingga terdiri dari merencanakan, mengorganisasi, memberi komando, mengkoordinasi dan mengontrol.<sup>8</sup> Selanjutnya Hersey dan Blanchard mengungkapkan bahwa, “*management is a process of working with and through individuals and groups and other resources to accomplish organizational goals*”.<sup>9</sup> Dari ungkapan Hersey dan Blanchard, penulis berpendapat bahwa yang dimaksud dengan manajemen merupakan suatu proses bekerjasama antara individu dan kelompok serta sumber daya lainnya dalam mencapai suatu tujuan organisasi.

Menurut George R. Terry menjelaskan bahwa, “*Manajemen is performance of conceiving and achieving desired result by means of group efforts consisting of utilizing human talent and resources*”,<sup>10</sup> pendapat

---

<sup>8</sup>Made Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2004), h. 11.

<sup>9</sup>P. Hersey and K.H Blanchard, *Management of Organizational Behavior* (New Jersey: Englewood Cliffs, 1988), h. 88.

<sup>10</sup>George R. Terry, *The Principles of Management* (Illionis: Richard D. Irwin Inc, 1973), h. 4.

ini dipahami bahwa manajemen merupakan kemampuan dalam mengarahkan dan mencapai hasil yang diinginkan dengan tujuan dari usaha-usaha manusia dan sumber daya lainnya. Sejalan dengan pendapat sebelumnya Mondy dan Premeaux mengemukakan, *“management is the process of getting thing done through the efforts of other people”*.<sup>11</sup>

Disisi lain Mondy dan Premeaux mengemukakan bahwasannya manajemen merupakan cara-cara atau aktifitas tertentu agar semua anggota dapat bekerja sesuai dengan prosedur, pembagian kerja, dan tanggung jawab yang diawasi untuk mencapai tujuan bersama.<sup>12</sup>

Dari beberapa defenisi tentang manajemen di atas dapat ditarik beberapa hal pokok antara lain: (1) dalam kegiatan manajemen menekankan adanya kerjasama yang terjadi diantara unsur-unsur yang ada di dalamnya, (2) adanya usaha dalam memanfaatkan sumber-sumber yang dimiliki oleh sebuah organisasi atau instansi, dan (3) adanya tujuan yang jelas yang akan dicapai oleh sebuah organisasi atau instansi. Dengan kata lain aktivitas menejemen memiliki peranan yang sangat strategis dalam mengefektifkan organisasi atau instansi. Aktivitas manajemen mencakup spektrum yang sangat luas, sebab dimulai dari bagaimana menentukan arah organisasi di masa depan, menciptakan kegiatan-kegiatan organisasi, mendorong terbinanya kerjasama antara

---

<sup>11</sup>R. W. Mondy and S.H Premeaux, *Management: Concepts, Practies, and Skill* (New Jersey: Prentive Hall Inc Englewood Cliffs, 1995), h.78.

<sup>12</sup>*Ibid*, h. 4.

sesama unsur serta anggota organisasi atau instansi, serta mengawasi kegiatan dalam mencapai tujuan.

Hal ini sesuai dengan pendapat Terry yang dikutip oleh Sutopo yang menyatakan bahwa fungsi manajemen mencakup kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan yang dilakukan untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya yang lainnya.<sup>13</sup>

Hal ini menunjukkan bahwa betapa pentingnya peranan manajemen dalam suatu organisasi atau instansi dalam mencapai efektivitas usaha manusia terutama untuk membantu pencapaian yang lebih baik dalam mendayagunakan peralatan, lahan, kantor, produk, pelayanan dan hubungan manusia dalam organisasi atau instansi. Dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien, maka manajemen harus difungsikan sepenuhnya dalam sebuah organisasi. Dalam konteks organisasi, kegiatan manajemen diarahkan sebagai upaya mengatur segala bentuk kegiatan organisasi baik mengenai materi, personalia, perencanaan, kerjasama, kepemimpinan, dan lainnya. Sehingga diharapkan dapat tercipta suasana yang memungkinkan terselenggaranya kondisi organisasi yang baik sehingga tercapai tujuan yang diharapkan.

Bila proses pendidikan telah berlangsung, menurut Geogold yang dikutip oleh Made Pidarta mengatakan bahwa “proses manajemen itu adalah merupakan aktivitas- aktivitas yang melingkar, mulai dari

---

<sup>13</sup>Sutopo, *Administrasi, Manajemen dan Organisasi* (Jakarta: Lembaga Administrasi Negara, 1999), h. 14.

perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan sampai dengan pengevaluasian kemudian kembali lagi kepada perencanaan secara berkesinambungan tanpa berhenti”.<sup>14</sup>

Sesudah manajemen membuahkan aktivitas-aktivitas tertentu dalam lembaga pendidikan dengan program-programnya, sasarannya, anggarannya, kriteria pelaksanaannya, petunjuk-petunjuk kepada pelaksanaannya, serta keberhasilan, maka proses pendidikan dilaksanakan. Bila manajemen pada awal kegiatan pendidikan menyiapkan segala sesuatu untuk keperluan pendidikan, maka manajemen pada akhir kegiatan pendidikan ialah melakukan pengawasan terakhir. Pengawasan terakhir dimaksudkan untuk menilai proses pendidikan dan hasil pendidikan. Manajer melaksanakan kontrol atau pengawasan terhadap kesesuaian proses dan hasil pendidikan dengan rencana semula atau dengan revisi, baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Hasil pengawasan ini juga dipakai sebagai umpan balik bagi organisasi atau lembaga pendidikan untuk menyusun aktivitas atau langkah-langkah yang dibutuhkan selanjutnya.<sup>15</sup>

## **2. Fungsi-Fungsi Manajemen Pendidikan**

Untuk menghasilkan lembaga pendidikan Islam yang berkualitas, berbicara tentang manajemen pendidikan Islam tidaklah bisa terlepas dari fungsi manajemen secara umum, yang meliputi beberapa fungsi, yaitu: (1) fungsi perencanaan, (2) fungsi pengorganisasian, (3) fungsi

---

<sup>14</sup>Made Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2004), h. 14.

<sup>15</sup>*Ibid*, h. 14-15.



pengarahan, (4) fungsi organisasi, (5) fungsi pengawasan, dan (6) fungsi evaluasi.

Bentuk manajemen yang dimaksud di atas, berupa fungsi-fungsi dari manajemen, dimana fungsi yang dimaksud adalah sebagai berikut:

**a. Perencanaan (*Planning*)**

Perencanaan merupakan tindakan awal dalam aktifitas manajerial pada setiap organisasi atau instansi. Menurut Bintoro Tjokrominoto, “perencanaan merupakan sebuah proses mempersiapkan kegiatan-kegiatan secara sistematis yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu”.<sup>16</sup> Sedangkan menurut Prajudi Atmosudirdjo dalam buku yang sama mendefinisikan perencanaan adalah perhitungan dan penentuan tentang sesuatu yang akan dijalankan dalam rangka mencapai tujuan tertentu, siapa yang melakukan, bilamana, dimana dan bagaimana cara melakukannya.<sup>17</sup> Sejalan dengan pendapat di atas, menurut Ngalim Purwanto perencanaan merupakan sebagai kegiatan yang harus dilakukan ada permulaan dan selama kegiatan manajemen itu berlangsung.

Sedangkan menurut Mondy dan Premeaux menjelaskan “*Planning is the process of determining in advance what should be accomplished and how it should be realized*”.<sup>18</sup> Dari pendapat

<sup>16</sup>Husaini Usman, *Manajemen, Teori dan Riset Pendidikan, edisi. Ke-3* ( Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2011), h. 65.

<sup>17</sup>*Ibid*, h. 65.

<sup>18</sup>R. W. Mondy and S.H Premeaux, *Management: Konep, Practies*, h. 134.

tersebut penulis menanggapi bahwa perencanaan merupakan proses menentukan apa yang seharusnya dicapai dan bagaimana mewujudkannya dalam kenyataan. Berarti di dalam sebuah perencanaan ditentukan target apa yang akan dicapai dengan membuat rencana dan cara-cara melaksanakan rencana untuk mencapai tujuan yang ditetapkan para manajer di setiap level manajemen.

Dapat disimpulkan bahwa yang disebut perencanaan merupakan kegiatan yang akan dilakukan dimasa yang akan mendatang untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Dari perencanaan tersebut maka terdapat beberapa unsur yang terkandung di dalamnya antara lain: (1) sejumlah kegiatan yang ditetapkan, (2) adanya proses, (3) hasil yang ingin dicapai, dan (4) menyangkut masa depan dalam waktu tertentu.

Selanjutnya pendapat Terry mengemukakan bahwa: *“Planning is the selecting and relating of facts the making and using of assumption regarding the future in the visualization and formulation of proposed activities, believe necessary to achieve desired results”*. Pendapat tersebut menjelaskan bahwa terdapat tiga unsur dalam kegiatan perencanaan yaitu: 1) pengumpulan data, 2) analisis fakta, dan 3) penyusunan rencana yang konkrit.

Dengan kata lain proses perencanaan merupakan langkah awal kegiatan manajemen dalam setiap organisasi atau instansi, karena melalui perencanaan ini ditetapkan tindakan-tindakan apa yang akan

dilakukan, kapan melakukannya, dan siapa yang akan melakukan kegiatan tersebut. Akan tetapi sebelum sampai pada langkah- langkah ini diperlukan data atau informasi yang cukup lengkap dan jelas serta analisis untuk menetapkan rencana yang kongkrit sesuai kebutuhan organisasi atau instansi.

Perencanaan merupakan salah satu syarat mutlak bagi setiap kegiatan manajemen. Tanpa perencanaan, pelaksanaan kegiatan suatu kegiatan akan mengalami kesulitan dan bahkan kegagalan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Perencanaan pada lembaga pendidikan Islam merupakan kegiatan sistematis merancang sumber daya lembaga, meliputi mengenai apa yang akan dicapai, kegiatan yang perlu dilakukan untuk mencapai tujuan dan memilih pelaksanaan yang tepat bagi usaha pencapaian tujuan.<sup>19</sup>

Penjelasan di atas menunjukkan bahwa perencanaan merupakan hal yang sangat penting yang perlu dibuat untuk setiap usaha dalam mencapai tujuan. Perencanaan harus dibuat agar semua tindakan terarah dan terfokus pada tujuan yang akan dicapai. Menurut Winardi, fungsi perencanaan mencakup aktivitas-aktifitas manajerial yang mendeterminasi sasaran-sasaran dan alat-alat yang tepat untuk mencapai sasaran-sasaran tersebut. Selanjutnya dikemukakan pula bahwa elemen-elemen perencana tersebut terdiri dari: (1) sasaran-sasaran, (2) tindakan-tindakan, (*action*), (3) sumber-sumber daya,

---

<sup>19</sup>M. Sobry Sutikno, *Manajemen Pendidikan Langkah Praktis Mewujudkan Lembaga Pendidikan yang Unggul (Tinjauan Umum dan Islami)* (Lombok: Holistica, 2012), h. 14.

dan (4) implementasi.<sup>20</sup> lain: Menurut Sutikno, secara garis besar, ada beberapa fungsi perencanaan antara lain:

- 1) Perencanaan memberikan arah mengenai bagaimana dan kapan tindakan akan diambil serta pihak yang andil dalam tindakan tersebut.
- 2) Perencanaan merupakan awal untuk melakukan kegiatan dan memperjelas tujuan yang akan dicapai.
- 3) Perencanaan merupakan pegangan dan arah dalam melaksanakan, sehingga mengetahui apa yang akan dilakukan tahap demi tahap.
- 4) Perencanaan memberikan kesempatan untuk memilih alternatif yang terbaik.
- 5) Perencanaan mencegah, mengurangi pemborosan, baik dari segi waktu, tenaga maupun material.
- 6) Perencanaan memudahkan pengawasan dengan menggariskan dan menentukan langkah-langkah yang harus dikerjakan.
- 7) Perencanaan dapat menghasilkan tindakan yang tepat dengan melalui koordinasi berbagai unit kerja.<sup>21</sup>

Perencanaan tidak dapat dilepaskan dari unsur pelaksanaan dan pengawasan termasuk pemantauan, penilaian dan pelaporan. Pengawasan perlu dilakukan dalam perencanaan agar tidak terjadi penyimpangan-penyimpangan. Pengawasan dalam perencanaan dapat

---

<sup>20</sup>Winardi, *Asas-asas Manajemen* (Bandung: Mandar Madju, 1990), h. 42.

<sup>21</sup>M. Sobry Sutikno, *Manajemen Pendidikan Langkah Praktis*, h. 23-24.

dilakukan secara preventif dan represif. Pengawasan preventif merupakan pengawasan yang tinggi terhadap perencanaannya. Sedangkan, pengawasan represif merupakan pengawasan fungsional atas pelaksanaan rencana, baik yang dilakukan secara internal maupun secara eksternal oleh aparat pengawas yang ditugasi.

**b. Pengorganisasian (*Organizing*)**

Pengorganisasian merupakan fungsi manajemen yang kedua dan merupakan langkah strategis untuk mewujudkan suatu rencana organisasi. Menurut Winardi, pengorganisasian merupakan sebuah proses dimana pekerjaan yang ada dibagi-bagi kepada unsur-unsur atau bagian yang dapat menangani serta aktivitas-aktivitas mengkoordinasikan hasil yang dicapai untuk mencapai tujuan yang tertentu.<sup>22</sup>

Pendapat di atas memberikan pengertian bahwa pengorganisasian merupakan usaha penciptaan hubungan tugas yang jelas antara personalia, sehingga dengan demikian setiap orang dapat bekerjasama dalam kondisi yang baik untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Pengorganisasian yang dilaksanakan para manajer secara efektif, akan dapat: (1) menjelaskan siapa yang akan melakukan apa, (2) menjelaskan siapa yang memimpin siapa, (3) menjelaskan saluran-saluran komunikasi, (4) memusatkan sumber-sumber data terhadap sasaran-

---

<sup>22</sup>Winardi, *Asas-asas Manajemen*, h. 43.

sasaran.<sup>23</sup>

**c. Pengarahan (*Directing*)**

Sebagai langkah selanjutnya aktivitas manajerial ialah pengarahan (*directing*). Pendapat diatas menjelaskan bahwa melalui kegiatan pengarahan setian unsur-unsur atau komponen-komponen dalam organisasi atau instansi diajak untuk memberikan kontribusinya melalui kerjasama dalam mencapai tujuan organisasi. Pengarahan meliputi pemberian petunjuk atau memberi gambaran tentang kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan sehingga para manajer harus memotivasi staf dan personil organisasi agar secara sukarela mau melakukan kegiatan sebagai manifestasi terhadap rencana yang dibuat.

Pada hakekatnya pengarahan ini mengandung kegiatan pemberian motivasi (*motivating*). Kegiatan ini sebenarnya terdapat pada kegiatan pengarahan (*directing*) sebagai sebuah fasilitas atau sasaran dalam melakukan pengarahan terhadap para personil dalam organisasi atau instansi.<sup>24</sup>

**d. Koordinasi (*Coordinating*)**

Koordinasi adalah salah satu fungsi dari manajemen. Menurut Winardi, koordinasi mengimplikasikan bahwa elemen-elemen sebuah organisasi dan instansi saling berhubungan dan

---

<sup>23</sup>*Ibid*, h. 43.

<sup>24</sup>George Strauss Leonard R. Syles, Terj. Grace M. Hadikusuma Rachmulyati, *Manajemen Personalia Segi Mnausia dan Organisasi, Individu, Kelompok Kerja, Keterampilan, manajerial, Struktur, Organisasi , dan Fungsi Personalia* (Jakarta: PT. Pustaka Binama Pressindo, 1996), h. 39



setiap elemen menunjukkan keterkaitan sedemikian rupa sehingga setiap orang di dalam sebuah organisasi atau instansi melaksanakan tindakan pada waktu yang tepat dalam rangka mencapai suatu tujuan.<sup>25</sup>

Dalam setiap organisasi atau instansi yang kompleks semisal madrasah, setiap bagian harus bekerja secara koordinir agar masing-masing unsur dapat menghasilkan hasil yang diharapkan. Koordinasi disini dipahami sebagai usaha penyesuaian bagian-bagian yang berbeda-beda agar kegiatan yang dilaksanakan pada bagian-bagian tersebut selesai pada waktunya dan dapat memberikan sumbangan usahanya secara maksimal untuk mencapai tujuan secara keseluruhan.

Segala aktifitas dari masing-masing unsur harus saling berhubungan dan keterkaitan antara satu dengan yang lainnya, sebab di dalam setiap level manajemen memerlukan adanya koordinasi dalam tindakan untuk mencapai tujuan organisasi. Memperhatikan kenyataan ini, maka kepala madrasah untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah direncanakan hendaknya melakukan hal-hal penting diantaranya antara lain: membuat struktur organisasi, membagi pekerjaan, menetapkan wewenang dan tanggung jawab. Namun koordinasi bukan sesuatu yang secara otomatis dihasilkan secara sempurna dari struktur organisasi yang ada, kebijakan dan hubungan kewenangan. Oleh karena itu, koordinasi merupakan bagian

---

<sup>25</sup>*Ibid*, h. 44.

yang penting dari tugas kepala madrasah untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang efektif sehingga dapat dihindarkan konflik dan kekacauan dalam tindakan-tindakan personil dari setiap elemen atau unsur organisasi.

Kesatuan usaha dari setiap unsur adalah bekerja untuk mencapai tujuan kelompok atau organisasi bukan terpisah-pisah dalam suatu organisasi atau instansi tertentu. Koordinasi memiliki beberapa fungsi antara lain: (1) pencegahan terjadinya konflik dan kontradiksi antara personil pada setiap unsur organisasi atau instansi, (2) pencegahan persaingan yang tidak sehat, (3) pencegahan akan terjadinya pemborosan baik dari segi waktu maupun material, (4) pencegahan kekosongan ruang dan waktu, serta pencegahan akan terjadinya perbedaan pendekatan dari pelaksanaan setiap unsur yang berada dalam suatu organisasi.<sup>26</sup> Untuk melakukan koordinasi yang efektif diperlukan adanya komunikasi dalam organisasi atau instansi. Untuk itu melalui komunikasi yang efektif akan tercipta koordinasi pelaksanaan tugas yang memuaskan.

Disisi lain Winardi berpendapat bahwa dalam koordinasi harus terjalin komunikasi yang tepat diantara unsur-unsur organisasi atau instansi dan memungkinkan mereka untuk memahami aktifitas-aktifitas setiap unsur organisasi atau instansi yang satu dengan yang lainnya dan membantu unsur-unsur setiap manajemen untuk

---

<sup>26</sup> Sondang P Siagian, *Filsafat Administrasi* (Jakarta: Gunung Agung, 1985), h. 47

bekerjasama dengan baik dalam arus kerja secara umum.<sup>27</sup>

Pelaksanaan tugas dari beberapa unsur dalam sebuah organisasi atau instansi memerlukan suatu koordinasi yang baik sehingga efektivitas dari masing-masing unsur sangat tergantung bagaimana kegiatan yang dilaksanakan saling mendukung dengan kegiatan yang dilaksanakan dengan unsur yang lainnya. Mengenai pentingnya koordinasi, ada beberapa persoalan yang diungkapkan oleh Handayaniingrat antara lain:

- 1) Koordinasi yang baik akan mempunyai efek adanya efisiensi terhadap organisasi itu, koordinasi dapat menghindari terjadi pemborosan uang, tenaga dan alat-alat.
- 2) Koordinasi mempunyai efek terhadap moral organisasi terutama yang berhubungan dengan peranan kepemimpinan (*leadership*). Koordinasi yang baik akan muncul dari kepemimpinan yang baik pula.
- 3) Koordinasi mempunyai efek terhadap perkembangan personil dalam organisasi.

Para personil organisasi perlu dikendalikan agar pekerjaannya tidak simpang siur dan bertabrakan satu dengan yang lainnya yang dapat mengganggu pencapaian tujuan bersama.<sup>28</sup>

---

<sup>27</sup> Winardi, *Azas-Azas Manajemen*, h. 45.

<sup>28</sup> Soewarno Handayaniingrat, *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen* (Jakarta: Gunung Agung, 1985), h. 93.

**e. Pengawasan(*Controlling*)**

Sebagai salah satu fungsi manajemen, pengawasan merupakan tindakan terakhir yang dilakukan oleh para manajer pada suatu organisasi atau instansi. Dengan kata lain pengawasan merupakan proses pengamatan atau pemantauan terhadap pelaksanaan kegiatan organisasi atau instansi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Dengan pengawasan diharapkan penyimpangan serta perselisihan dalam berbagai hal dapat dihindari sehingga tujuan dapat tercapai. Apa yang direncanakan dilaksanakan dengan benar sesuai dengan hasil musyawarah dan pendayagunaan sumber daya material akan mendukung terwujudnya tujuan organisasi atau instansi.

Pemantauan segala aktifitas untuk menjamin pencapaian tujuan sebagaimana yang telah direncanakan dan pemeriksaan terhadap adanya penyimpangan menjadi hakikat dalam sebuah pengawasan. Pengawasan ini dapat dilaksanakan secara langsung (*direct control*) maupun pengawasan secara tidak langsung (*indirect control*). Pengawasan yang dibuat dalam pahan manajemen sebenarnya merupakan strategi untuk menghindari penyimpangan-penyimpangan dari segi pendekatan rasional terhadap keberadaan *input* (jumlah dan kualitas bahan, uang, staf, peralatan, fasilitas dan informasi), demikian pula pengawasan terhadap aktifitas (penjadwalan

dan ketepatan pelaksanaan kegiatan organisasi atau instansi), sedangkan yang lain adalah pengawasan terhadap *output* (standar produk atau hasil yang diinginkan).

**f. Penilaian(*Evaluating*)**

Hal yang terpenting hendaknya menjadi perhatian dalam proses penilaian yang akan dilakukan oleh kepala madrasah hendaknya memperhatikan objek yang akan dinilai, kriteria yang dipakai, data-data yang dibutuhkan, serta interpretasi yang digunakan sebagai acuan dalam pelaksanaan penilaian. Disamping itu, seorang pimpinan atau kepala madrasah dalam organisasi madrasah sebagai penanggung jawab keberhasilan organisasi, hendaknya melakukan fungsi penilaian atau evaluasi secara terprogram dan berkelanjutan, sehingga melalui kegiatan penilaian ini akan diperoleh fakta-fakta rintangan dan kendala yang dihadapi organisasi atau instansi dalam melaksanakan tindakan manajemen untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan sebelumnya.

Dalam setiap program penting dan ilmiah sebaiknya memang apa rancangan. Pada bagian ini membicarakan rancangan evaluasi program dengan batasan pengertian sebagai sebuah rencana kerja yang dibuat secara rinci dan dijadikan sebagai pedoman kerja oleh pelaksana.<sup>47</sup> Secara garis besar isi rancangan memuat hal-hal yang terkait dengan langkah-langkah tetapi sebelumnya ditambahkan dengan pengantar berupa latar belakang diperlakukan kegiatan atau

evaluasi. Hal-hal yang ditulis dalam rancangan evaluasi sekurang-kurangnya terdiri dari: (a) judul, (b) alasan dilaksanakan evaluasi, (c) tujuan evaluasi, (d) pertanyaan evaluasi, (e) metodologi dan (f) prosedur kerja dan langkah-langkah kegiatan.<sup>29</sup> Evaluasi rencana merupakan jenis evaluasi yang banyak dilakukan orang terutama setelah banyak inovasi diperkenalkan dalam pengembangan program.

Mengenai evaluasi dan umpan balik, Daft mengungkapkan bahwa:

*Evaluation and feedback. In the evaluation stage of the decision process, decision makers gather information that tells them how well decision was implemented and whether it was effective in achieving its goals. Feedback indicated that implementation was unsuccessful, so computers centers were closed and another approach was tried. Feedback is important because decision making is a continuous, neverending process. Decision making is not completed when an executive or board of directors vote, feedback provides decision makers with information that can precipitate”.*<sup>30</sup>

Menurut Daft, evaluasi dan umpan balik merupakan sebuah tingkat pengevaluasian terhadap pengambilan keputusan merupakan pembuatan keputusan secara bersama-sama terhadap permasalahan, serta bagaimana keputusan akan diimplimentasikan dan apakah pengambilan keputusan telah efektif dalam mencapai tujuan atau sasaran, sehingga mengindikasikan ketidak berhasilan dalam implimentasi keputusan menjadikan sebagai umpan balik sebagai

---

<sup>29</sup> *Ibid*, h. 50.

<sup>30</sup> Irchard L. Daft, *Management* (United States of America: Harcourt College Publishers, 1997), h.282.



pemperhitungkan dalam melakukan usaha yang lainnya umpan balik sangat penting dalam suatu keputusan dikarenakan membuat keputusan berkelanjutan, proses tidak berhenti. Dalam proses pengambilan keputusan akan tidak sempurna dimana pengambil keputusan tidak menjadikan umpan balik sebagai informasi yang cepat dalam menindak lanjutkan keputusan yang diambil.

Pemantauan dalam pelaksanaan evaluasi sangat diperlukan, pertama untuk mengetahui kesesuaian pelaksanaan program kerja dengan rencana program, kedua untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaan program yang sedang berlangsung dapat diharapkan akan menghasilkan perubahan yang diinginkan. Fungsi evaluasi merupakan fungsi yang terpenting, mengingat pemantauan harus mengenali sejak dini peluang terjadinya perubahan positif sesuai dengan yang diharapkan. Dapat saja terjadi pelaksanaan program tidak menghasilkan program apapun, atau yang terjadi justru perubahan negatif misalnya, menurunnya mutu proses pembelajaran siswa terhadap suatu bidang studi. Bila hal-hal negatif terjadi seperti pada perumpamaan sebelumnya, maka harus segera dicermati penyebabnya, dan ditentukan langkah-langkah perbaikannya. Tentunya akan menjadi jauh lebih baik apabila segera mencegah terjadinya hal-hal negatif sebagai akibat yang ditimbulkan dari suatu pelaksanaan program.<sup>31</sup>

---

<sup>31</sup> *Ibid*, h. 90

### 3. Pendidik dan Tenaga Kependidikan

#### a. Pengertian Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Seorang pendidik adalah salah satu faktor yang paling menentukan keberhasilan proses belajar mengajar, karena itu pendidik tidak saja mendidik melainkan juga berfungsi sebagai orang dewasa yang dengan keprofesionalannya dapat memindahkan ilmu pengetahuan (*transfer of knowledge*) atau penyalur ilmu pengetahuan (*transmitter of knowledge*) yang dikuasai kepada anak didik.

Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat terutama bagi pendidikan pada perguruan tinggi.<sup>32</sup>

Usman berpendapat bahwa guru sebagai sebuah profesi yang bertugas mendidik, mengajar, dan melatih.<sup>33</sup> Menurut Nasution, mendidik berarti proses meneruskan dan menanamkan nilai-nilai luhur kehidupan, mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan IPTEK, serta melatih berarti mengembangkan keterampilan peserta didik. Oleh karenanya guru atau pendidik merupakan sumberdaya manusia yang bertugas dan bertanggung jawab melakukan pengalihan pengetahuan,

---

<sup>32</sup> Undang Undang Sistem Pendidikan Nasional Tahun 2013 Bab IX Pasal 29 ayat 2.

<sup>33</sup> Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2001), hlm. 7.

keterampilan, nilai-nilai dan pengembangan diri peserta didik.<sup>34</sup>

Peran sentral guru atau pendidik adalah pemegang proses pembelajaran. Posisi tersebut secara tidak langsung mengharuskan pendidik atau guru memiliki beberapa kualifikasi dan kemampuan khusus sesuai dengan perannya. Menurut Hamalik, beberapa peran guru atau pendidik paling tidak adalah pengajar, pembimbing, pemimpin, pembaharu, pembangun dan sebagainya. Pendidik merupakan salah satu komponen penting dalam sebuah satuan pendidikan. Pendidik atau guru memiliki peran dan posisi strategis serta tanggung jawab yang besar terhadap keberhasilan proses pendidikan itu sendiri. Pendidik atau guru merupakan ujung tombak tujuan mencerdaskan kehidupan bangsa serta kurikulum system pendidikan nasional yang ada. Oleh karena itu, tanpa sosok pendidik Peran sentral guru atau pendidik adalah pemegang proses pembelajaran. Posisi tersebut secara tidak langsung mengharuskan pendidik atau guru memiliki beberapa kualifikasi dan kemampuan khusus sesuai dengan perannya. Menurut Hamalik, beberapa peran guru atau pendidik paling tidak adalah pengajar, pembimbing, pemimpin, pembaharu, pembangun dan sebagainya.<sup>35</sup> Pendidik merupakan salah satu komponen penting dalam sebuah satuan pendidikan. Pendidik atau guru memiliki peran dan posisi strategis serta tanggung jawab yang besar terhadap keberhasilan proses pendidikan itu

---

<sup>34</sup> Siti Aisyah Nasution, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tenaga Pengajar) Di Madrasah Aliyah Al- Washliyah 12 Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai*, Tesis, (Program Pascasarjana Universitas Negeri Medan), hlm. 37.

<sup>35</sup> Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru, Konsep dan Strategi*, (Bandung: CV Mandar Maju, 2001), hlm. 123.

sendiri. Pendidik atau guru merupakan ujung tombak tujuan mencerdaskan kehidupan bangsa serta kurikulum sistem pendidikan nasional

Mutu produk pendidikan akan dipengaruhi oleh sejauh mana lembaga mampu mengelola seluruh potensi secara optimal mulai dari tenaga kependidikan, peserta didik, proses pembelajaran, sarana pendidikan, keuangan dan termasuk hubungannya dengan masyarakat.

Tenaga kependidikan adalah tenaga-tenaga (personil) yang berkecimpung di dalam lembaga atau organisasi pendidikan yang memiliki wawasan pendidikan dan melakukan kegiatan pelaksanaan pendidikan (mikro atau makro) atau penyelenggaraan pendidikan.<sup>36</sup>

Siapa saja yang di kategorikan sebagai tenaga kependidikan dalam satuan pendidikan tertentu adalah pengawas madrasah, kepala madrasah, kepala tata usaha (atministrasi), wakil kepala madrasah, yang membidangi hal khusus, pustakawan, penjagadan anggota kebersihan madrasah. Dapat disimpulkan bahwa tenaga kependidikan merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat dan mengatur para pendidik menjadi efektif dan efesien , mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar pesesrta didik secara aktif mengembangkan potensi

---

<sup>36</sup> *Ibid.*, h. 543.

dirinya unntuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian ,kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara . Sedangkan tenaga kependidikan merupakan tenaga yang bertugas merencanakan dan melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, pelayanan, teknis untuk penunjang proses pendidikan pada satuan pen menganalisis data diperlukan sekali untuk menyelesaikan masalah dalam peningkatan mutu. Partisipasi semua unsur organisasi termasuk dalam kaitan ini unsur yang ada di madrasah untuk digerakan agar mereka memiliki motivasi dan kinerja yang tinggi dalam mencapai tujuan kepuasan pelanggan atau masyarakat. Pada prinsipnya sistem manajemen ini adalah pengawasan menyeluruh dari seluruh anggota organisasi (warga madrasah)

#### **b. Tugas Fungsi Pendidik dan Tenaga Kependidikan**

Menurut UU no 20 tahun 2003 tentang sistem penddidikan nasional pasal 39 ayat 2 , pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran , melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi . Pendidik dalam menjalankan tugasnya dituntut memilikibeberapa kompetensi guna menunjang kesuksesan tugas-tugasnya, kompetensi yang dimiliki dapat berupa kompetensi keilmuan, fisik, sosial, dan juga etika atau normal.

Secara khusus tugas dan fungsi pendidik (guru dan dosen) didasarkan pada undang-undang no 14 tahun 2007 , yaitu sebagai agen pembelajaran untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, pengembang ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, serta pengabdian kepada masyarakat.

Adapun menurut peraturan pemerintah nomor 17 tahun 2010 tentang pengelolaan dan penyelenggaraan pendidikan pasal 171 pendidik mempunyai tugas dan tanggungjawab sebagai berikut :

- 1) Guru sebagai pendidik profesional mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih , menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.
- 2) Dosen sebagai pendidik profesional dan ilmuwan mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat pada jenjang pendidikan tinggi.
- 3) Konselor sebagai pendidik professional memberikan pelayanan konseling kepada peserta didik di satuan pendidikan pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi.
- 4) Pamong belajar sebagai pendidik professional mendidik, membimbing, mengajar, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik, dan mengembangkan model program pembelajaran, alat pembelajaran, dan pengelolaan pembelajaran pada jalur



pendidikan nonformal.

- 5) Widyaiswara sebagai pendidik professional mendidik, mengajar, dan melatih peserta didik pada program pendidikan, pelatihan prajabatan dalam jabatan yang diselenggarakan oleh Pemerintah dan pemerintah daerah.
- 6) Tutor sebagai pendidik professional memberikan bantuan belajar kepada peserta didik dalam proses pembelajaran jarak jauh dan/atau pembelajaran tatap muka pada satuan pendidikan jalur formal dan nonformal.
- 7) Instruktur sebagai pendidik professional memberikan pelatihan teknis kepada peserta didik pada kursus dan pelatihan.
- 8) Fasilitator sebagai pendidik professional melatih dan menilai pada lembaga pendidikan dan pelatihan.
- 9) Pamong pendidikan anak usia dini sebagai pendidik profesional mengasuh, membimbing, melatih, menilai perkembangan anak usia dini pada kelompok bermain, penitipan anak dan bentuk lain yang sejenis pada jalur pendidikan nonformal.
- 10) Guru pembimbing khusus sebagai pendidik profesional membimbing, mengajar, menilai, dan mengevaluasi peserta didik berkelainan pada satuan pendidikan umum, satuan pendidikan kejuruan, dan/atau satuan pendidikan keagamaan.
- 11) Narasumber teknis sebagai pendidik profesional melatih keterampilan tertentu bagi peserta didik pada pendidikan

kesetaraan.

Menurut UU no 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional pasal 39 ayat 1, tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.

Menurut peraturan pemerintah nomor 17 tahun 2010 tentang pengelolaan dan penyelenggaraan pendidikan pasal 173 tenaga kependidikan mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

- 1) Penilik melakukan pemantauan, penilaian dan pembinaan pada satuan pendidikan nonformal.
- 2) Pengawas melakukan pemantauan, penilaian, dan pembinaan pada satuan pendidikan formal anak usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.
- 3) Peneliti melakukan penelitian di bidang pendidikan pada satuan pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, pendidikan
- 4) Pengembang atau perekayasa melakukan pengembangan atau perekayasaan di bidang pendidikan pada satuan pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah, pendidikan tinggi dan pendidikan nonformal.
- 5) Tenaga perpustakaan melaksanakan pengelolaan perpustakaan pada satuan pendidikan.
- 6) Tenaga laboratorium membantu pendidik mengelola kegiatan praktikum di laboratorium satuan pendidikan.

- 7) Teknisi sumber belajar mempersiapkan, merawat, memperbaiki sarana dan prasarana pembelajaran pada satuan pendidikan.
- 8) Tenaga administrasi menyelenggarakan pelayanan administratif pada satuan pendidikan.
- 9) Psikolog memberikan pelayanan bantuan psikologis-pedagogis kepada peserta didik dan pendidik pada pendidikan khusus dan pendidikan anak usia dini.
- 10) Pekerja sosial pendidikan memberikan layanan bantuan sosiologis-pedagogis kepada peserta didik dan pendidik pada pendidikan khusus atau pendidikan layanan khusus.
- 11) Terapis memberikan pelayanan bantuan fisiologis-kinesiologis kepada peserta didik pada pendidikan khusus.
- 12) Tenaga kebersihan dan keamanan memberikan pelayanan

### c. Kompetensi Pendidik

Kompetensi menurut terminologi yang berlaku umum berasal dari bahasa Inggris *competence*. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, kompetensi berarti kewenangan (kekuasaan) untuk menentukan (memutuskan) sesuatu hal. Pengertian dasar kompetensi (*competency*) yakni kemauan atau kecakapan.<sup>37</sup> Kompetensi guru (*teacher competency*) diartikan " *The ability of a teacher responsibly to perform his or her duties appropriately*". Kompetensi seorang guru

---

<sup>37</sup> Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1989), hlm. 453.

merupakan dalam melaksanakan kewajiban- kewajiban secara bertanggung jawab.<sup>38</sup>

Dengan demikian apapun perilaku dan tindakan guru mencerminkan kompetensi yang dimilikinya. Oleh karena itu seorang guru dalam perilaku dan tindakan sehari-hari tidak terlepas dari profesinya yaitu sebagai guru. Dapat disimpulkan bahwa kompetensi guru adalah keadaan yang menggambarkan apa yang seharusnya mampu dilakukan oleh seorang guru dalam melaksanakan pekerjaannya yang tercermin dari perilaku, tindakan, kegiatan maupun hasil yang dapat ditampilkan. Agar dapat melaksanakan suatu pekerjaan, seorang guru harus memiliki kemampuan dalam bentuk pengetahuan (*knowledge*), sikap (*attitude*), dan keterampilan (*skill*) yang sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Pada sistem pengajaran, kompetensi digunakan untuk mendeskripsikan kemampuan profesional yaitu kemampuan untuk menunjukkan pengetahuan dan konseptualisasi pada tingkat yang lebih tinggi. Kompetensi ini dapat diperoleh melalui pendidikan, pelatihan dan pengalaman lain sesuai tingkat kompetensinya.

Undang- undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 10 dikemukakan bahwa kompetensi guru itu mencakup kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Senada dengan itu, PP No. 19 Tahun 2005

---

<sup>38</sup> *Ibid.*, hlm. 543.

Pasal 28 tentang standar nasional pendidikan ayat 3 menjelaskan bahwa seorang pendidik atau pengajar harus memiliki empat kompetensi yaitu:<sup>39</sup>

#### 1) Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

E. Mulyasa menyatakan bahwa kompetensi pedagogik adalah kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik yang sekurang-kurangnya meliputi: pemahaman wawasan (landasan kependidikan), pemahaman terhadap peserta didik, pengembangan kurikulum, perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran yang mendidik, pemanfaatan teknologi, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.<sup>40</sup>

Seorang guru yang kompeten harus paham terhadap karakteristik peserta didik, perancangan, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi dan pengembangannya, yakni dengan

---

<sup>39</sup> UU RI No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, UU RI No. 20 Tahun 2003 Tentang Sisdiknas, dilengkapi dengan PP RI No. 19 Tahun 2005 , PP RI No. 48 Tahun 2005 dan Permendiknas RI No. 11 tahun 2005 (Bandung: Citra Umbara, 2005), hlm 9.

<sup>40</sup> E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), hal. 75.

memahami semua aspek potensi peserta didik, menguasai teori dan strategi belajar serta pembelajarannya.

## 2) Kompetensi Kepribadian

Kompetensi Kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia.<sup>41</sup> Guru harus memiliki kepribadian yang mantap dan stabil, dewasa, arif, berwibawa dan berakhlak mulia dengan melaksanakan norma hukum dan sosial, memiliki rasa bangga dengan profesi guru, konsisten dengan norma, mandiri, memiliki etos kerja tinggi, memiliki pengaruh positif, diteladani dan disegani, melaksanakan norma religius dan jujur.

## 3) Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional adalah kemampuan untuk dapat menguasai materi pembelajaran yang luas dan mendalam. Sagala menjelaskan beberapa kompetensi profesional yang harus dimiliki guru antara lain, menguasai materi pelajaran yang diampunya, memahami standar kompetensi atau kompetensi dasar mata pelajaran yang diampunya, menguasai metode-metode keilmuan, menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari.<sup>42</sup>

Seorang guru dinyatakan memiliki kompetensi profesional, jika guru tersebut benar-benar mempunyai pengetahuan,

---

<sup>41</sup> Penjelasan PP RI No. 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan dalam UU RI No. 14

<sup>42</sup> Ibid 2005 hlm 57



keterampilan dan kemampuan untuk senantiasa mengembangkan potensinya sesuai dengan pekerjaan yang diembannya. Guru harus menguasai keilmuan bidang studi yang diajarkannya, serta mampu melakukan kajian kritis dan pendalaman isi bidang studi.

#### 4) Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial adalah kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua atau wali murid dan masyarakat sekitar. Guru harus mampu berkomunikasi dan bergaul dengan peserta didik, kolega dan masyarakat yakni dengan kemampuan bersikap menarik, empati, kolaboratif, suka menolong, menjadi panutan, komunikatif dan kooperatif<sup>43</sup>.

Dari beberapa pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa kriteria kompetensi seorang pendidik ada empat yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial. kompetensi ini harus dimiliki oleh setiap pendidik, dan untuk meningkatkan ke empat kompetensi ini harus dilakukan suatu pengembangan bagi pendidik demi tercapainya tujuan dari lembaga pendidikan.

---

<sup>43</sup> Moh. Roqib, *Op.cit.*, hlm. 52-53

#### **d. Proses Seleksi Pendidik dan Tenaga Kependidikan**

Proses seleksi administrasi adalah tahap awal seleksi yang harus dipenuhi oleh pelamar, dalam proses seleksi administrasi, pelamar harus mengisi formulir yang telah disediakan oleh instansi terkait, melengkapi lampiran-lampiran yang telah ditentukan oleh instansi terkait, dan memenuhi persyaratan finansial (membayar) jika ditentukan. Jika persyaratan dalam proses seleksi administrasi tidak dipenuhi maka bisa dipastikan kemungkinan besar pelamar tidak dapat melanjutkan tahap seleksi atau tidak lolos.

Dalam melakukan pemetaan kebutuhan guru dan tenaga kependidikan kita harus memperhatikan variable-variabel sebagai berikut :<sup>44</sup>

1) Jenis pekerjaan untuk pendidik.

Dengan kita memperhatikan jenis pekerjaan yang akan diberikan pada pendidik, maka kita bisa menentukan klasifikasi pendidik agar tugas yang akan mereka emban dapat dijalankan dengan baik, efektif dan efisien.

2) Jumlah pendidik yang dibutuhkan.

Dengan kita memperhatikan jumlah pendidik yang dibutuhkan, maka kita bisa efektif dalam melakukan rekrutmen.

3) Anggaran untyuk pendidik

---

<sup>44</sup> Uray Iskandar. "Kepemimpinan kepala madrasah dalam peningkatan kinerja guru." *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan 10.1 (2013)*

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang memiliki kedudukan istimewa dibandingkan dengan sumber-sumber yang lain. Sumber daya manusia mampu bertahan karena memiliki kompetensi manajerial yaitu kemampuan untuk merumuskan visi dan strategi serta kemampuan untuk memperoleh dan menggerakkan sumber daya sumber daya lain dalam rangka mewujudkan visi dan menerapkan strategi perubahan. Dengan demikian unsur sumber daya manusia merupakan satu-satunya unsur dalam organisasi yang memiliki dinamika untuk berkembang ketika memperoleh ilmu dan pengembangan dari lingkungannya. Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Berbeda dengan Gary Dessler yang mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia meliputi:<sup>45</sup> merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan merekrut para calon pekerja, menyeleksi para calon pekerja, memberikan orientasi dan pelatihan bagi karyawan baru, menata olah upah upah dan gaji (cara mengkompensasi karyawan), menyediakan insentif dan kesejahteraan, menilai kinerja, mengkomunikasikan (wawancara, penyuluhan, pendisiplinan), pelatihan dan mengembangkan,

---

<sup>45</sup> Leni Fitriani. Jurnal "Perencanaan Pengembangan Pusat karir sebagai penunjang Sumber daya Manusia di madrasah Tinggi Teknologi Garut." *Jurnal Algoritma* 13.1 (2016).

membangun komitmen karyawan, apa yang hendaknya diketahui seorang manajer, peluang yang adil dan tindakan afirmatif, kesehatan dan keselamatan karyawan, keluhan dan hubungan relasi karyawan. Menurut Soekidjo Notoatmodjo bahwa seleksi harus diperhatikan juga dalam bentuk pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi.<sup>46</sup>

Dari beberapa pendapat di atas, bisa disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang terdiri dari: perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen sumber daya manusia, seleksi sumber daya manusia, orientasi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, pengelolaan dan perencanaan karier, kompensasi.

#### **4. Standar Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan**

##### **a. Pengertian Mutu Pendidikan**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, Mutu adalah ukuran baik buruk suatu benda, keadaan, taraf atau derajat (kepandaian, kecerdasan, dan sebagainya).<sup>47</sup> Berikut pendapat para ahli tentang mutu dalam Abdul Haris dan B. Nurhayati:<sup>56</sup> pendapat Juran tentang mutu adalah kecocokan penggunaan produk (*fitness for use*) untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan pelanggan, menurut Crosby mutu

---

<sup>46</sup> Sekardjo Notoatmodjo, Pengembangan Sumber Daya Manusia (Jakarta: Rineka Citra, 1998)

<sup>47</sup> Abdul Haris dan B. Nurhayati, *Manajemen Mutu Pendidikan*. (Bandung: Penerbit, AlfaBeta, 2010, hlm, 84-85

ialah *conformance to requirement*, yaitu sesuai dengan yang disyaratkan atau distandarkan. Suatu produk memiliki mutu apabila sesuai dengan standar atau kriteria mutu yang telah ditentukan, standar mutu, sedangkan menurut Deming mutu ialah kesesuaian dengan kebutuhan pasar atau konsumen. Perusahaan yang bermutu ialah perusahaan yang menguasai pangsa pasar karena hasil produksinya sesuai dengan kebutuhan

Menurut Oemar Hamalik, Pengertian mutu dapat dilihat dari dua sisi, yaitu segi normatif dan segi deskriptif. Dalam artian normatif, mutu ditentukan berdasarkan pertimbangan (kriteria) intrinsik dan ekstrinsik. Berdasarkan kriteria intrinsik, mutu pendidikan merupakan produk pendidikan yakni manusia yang terdidik sesuai dengan standar ideal. Berdasarkan kriteria ekstrinsik, pendidikan merupakan instrumen untuk mendidik, tenaga kerja yang terlatih. Dalam artian deskriptif, mutu ditentukan berdasarkan keadaan hasil tes prestasi belajar.<sup>48</sup> Sedangkan Menurut Edward Sallis adalah sebuah filosofi tentang perbaikan secara terus menerus, yang dapat memberikan seperangkat alat praktis kepada setiap institusi pendidikan dalam memenuhi kebutuhan, keinginan, dan harapan para pelanggannya, saat ini dan untuk masa yang akan datang.<sup>49</sup>

---

<sup>48</sup> Oemar Hamalik, *Evaluasi Kurikulum*, Cet. 1 (Bandung: Remaja Rosda Karya, 1990), hlm 33

<sup>49</sup> Edward Sallis, *Total Quality Management in Education* diterjemahkan Ali riyadi, Ahmad & Fahrurazi: *Manajemen Mutu Pendidikan* (Yogyakarta: Irchisot, 2006, hlm 75

Korelasi mutu dengan pendidikan, sebagaimana pengertian yang dikemukakan oleh Dzaujak Ahmad bahwa mutu pendidikan adalah kemampuan madrasah dalam pengelolaan secara operasional an efisien terhadap komponen-komponen yang berkaitan dengan madrasah sehingga menghasilkan nilai tambah terhadap komponen tersebut menurut norma/ standar yang berlaku.<sup>50</sup>

Pengertian kualitas atau mutu dapat dilihat juga dari konsep secara absolut dan relative. Dalam konsep absolut sesuatu (barang) disebut berkualitas bila memenuhi standar tertinggi dan sempurna. Artinya, barang tersebut sudah tidak ada yang melebihi. Bila diterapkan dalam dunia pendidikan konsep kualitas absolut ini lembaga pendidikan yang akan mampu menawarkan kualitas tertinggi kepada peserta didik. Sedangkan, dalam konsep relatif, kualitas berarti memenuhi spesifikasi yang ditetapkan dan sesuai dengan tujuan (*fit fortheir purpose*). Menurut Nur Kholis Majid kualitas dalam konsep relatif berhubungan dengan produsen, maka kualitas berarti sesuai dengan spesifikasi yang ditetapkan pelanggan.<sup>51</sup> Dalam konteks pendidikan, kualitas yang dimaksudkan adalah dalam konsep relatif,

---

<sup>50</sup> Dzaujak Ahmad, *Penunjuk Peningkatan Mutu pendidikan di madrasah Dasar*, (Jakarta: Depdikbud 1996), hlm.8.

<sup>51</sup> Dali, Zulkarnain. Jurnal "Manajemen Mutu Pondok Pesantren." *At-Ta'lim: Media Informasi Pendidikan Islam* 12.1 (2019): 135-151.



terutama berhubungan dengan kepuasan pelanggan. Pelanggan pendidikan ada dua aspek, yaitu pelanggan internal dan eksternal.<sup>52</sup>

#### **b. Standar Minimal Mutu Pendidik dan Kependidikan**

Dalam PP No 19 Tahun 2005 pasal 2 (1) bahwa: “Standar Nasional pendidikan terdiri atas standar isi, proses, kompetensi lulusan, pendidik dan kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan, pembiayaan, dan penilaian pendidikan yang harus ditingkatkan secara berencana dan berkala”.<sup>53</sup>

Standar pendidik dan tenaga kependidikan dalam SNP pasal 28 (1) bahwa: “Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional”. Sedangkan ayat (2) menjelaskan bahwa: “kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan/atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku”. Adapun pada ayat (3) menjelaskan bahwa: “kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial”.<sup>54</sup>

---

<sup>52</sup> Meirawan, Danny. Jurnal "Penjaminan Mutu Satuan Pendidikan Sebagai Upaya Pengendalian Mutu Pendidikan Secara Nasional dalam Otonomi Pendidikan." *Jurnal: EDUCATIONIST* 4.2

<sup>53</sup> Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 19 Tahun 2005 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, hlm. 5

<sup>54</sup> *Ibid*

Standar yang dimaksud adalah suatu kriteria yang telah dikembangkan dan ditetapkan berdasarkan atas sumber, prosedur, dan manajemen yang efektif. Sedangkan kriteria adalah sesuatu yang menggambarkan ukuran dan keadaan yang dikehendaki. Secara konseptual, standar juga dapat berfungsi sebagai alat untuk menjamin bahwa program-program pendidikan suatu profesi dapat memberikan kualifikasi kemampuan yang harus dipenuhi oleh calon sebelum masuk kedalam profesi yang bersangkutan. Profesionalisme dan kompetensi merupakan dua hal yang menentukan parameter seseorang yang berkualitas atau tidak bermutu. Keduanya merupakan kedua hal yang tidak terpisah satu sama lainnya.

Mengenai standar minimal kualifikasi guru Sekolah Dasar/Madrasah Ibtidaiyah, dalam peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 16 tahun 2007 dijelaskan bahwa, standar minimal kualifikasi guru Sekolah Dasar/Madrasah Ibtidaiyah atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi akademi pendidikan minimum Diploma IV atau Sarjana S1 dalam bidang pendidikan Sekolah Dasar/Madrasah Ibtidaiyah, Diploma IV atau Sarjana Pendidikan Sekolah Dasar atau Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah atau psikologi yang diperoleh dari program studi terakreditasi serta memiliki sertifikat sebagai guru profesional.<sup>55</sup>

Untuk mencapai kualifikasi yang diharapkan guna menunjang peningkatan mutu pendidika dapat dilakukan dengan meningkatkan

---

<sup>55</sup>Dakir dan Ahmad Fauzi, *Manajemen Mutu Pendidikan Islam Terpadu: Strategi Pengelolaan Mutu Madrasah dan Sekolah di Era Revolusi Industri 4.0*, Jogjakarta: Pustaka Pelajar, 2020, h. 81

kualifikasi pendidik, sebagaimana diamanatkan dalam peraturan menteri pendidikan Nasional No. 16 tahun 2007, tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru serta program mutu pendidikan yang berorientasi pada peningkatan profesionalisme yang mencakup empat kompetensi, yaitu program peningkatan mutu kompetensi pedagogic, professional, social dan kepribadian. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Zhao dalam Dakir, bahwa peningkatan mutu sumber daya manusia (guru) dapat dilakukan dengan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang terkait dengan kompetensi pedagogic, professional, sisial dan kepribadian.<sup>56</sup>

Adapun beberapa program yang perludipersiapkan dalam upaya peningkatan kualifikasi pendidikan dan peningkatan mutu pendidik diantaranya, program studi lanjut, work shop kurikulum, MGMP sekolah, supervise kelas, pelatihan desain pembelajaran dan penerapannya, e-learning, pelatihan riset tindakan kelas, penulisan dan pengembangan bahan ajar, pelatihan pengembangan silabus, dan instrumen evaluasi pembelajaran, dan lainnya.<sup>57</sup>

## **B. Penelitian Terdahulu**

Sepanjang pengetahuan peneliti, di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kabupaten Kapuas belum pernah dilakukan penelitian, akan tetapi di

---

<sup>56</sup> Dakir, *Manajemen Berbasis Sekolah*, Jogjakarta: K-Media, 2017), h. 119

<sup>57</sup> Dakir Dkk, *Manajemen Mutu Pendidikan*, Jakarta: Kencana, Prenada Media Grup, 2016), h, 250-252

madrasah yang lain, penelitian yang membahas tentang peningkatan mutu antara lain:

1. Syafaruddin (2007) dengan judul: “Manajemen Peningkatan Mutu Lulusan Siswa MAN Binjai”. Dalam penelitian ini penulis tersebut menyatakan bahwa dalam penelitian ini perlu dilakukan usaha peningkatan strategi serta pembekalan kompetensi kepada pendidik dalam meningkatkan kemampuan dalam proses pembelajaran siswa mMAN Binjai.
2. Ahmad Mukhtar dengan judul: “Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan dan Pengajaran Madrasah Aliyah Swasta di Tapanuli Selatan (Analisa Aplikasi Manajemen Pendidikan)”.
3. Ismail, judul: “Aplikasi Manajemen Kendali Mutu Pada Madrasah Aliyah Negeri Kisaran Kabupaten Asahan”.
4. Muhammad Fadhli (Desember 2017). Judul: “Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan”. Penelitian ini menyimpulkan bahwa mutu pendidikan di Indonesia masih rendah dan perlu ditingkatkan dengan manajemen yang lebih baik
5. Penulis: Yusoahanum (2015). Judul: “Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Guru Profesional”. Penelitian ini menyimpul bahwa untuk meningkatkan mutu pendidikan semua komponen pendidikan harus berjalan secara optimal. Hasil penelitian yang relevan yang diuraikan di atas memiliki beberapa perbedaan dan persamaan dengan penelitian yang sedang penulis lakukan. Adapun beberapa perbedaan dan

persamaan yang dimaksud sebagaimana yang tergambar dalam tabel berikut ini:

**Tabel 2.1**  
**Hasil Penelitian yang Relevan**

NO	Judul>Nama	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Ket
1	2	3	4	5	6
1.	Judul: “Manajemen Peningkatan Mutu Lulusan Siswa MAN Binjai” Penulis: Syafaruddin (2007)	Penelitian ini sama-sama menggunakan metode kualitatif	Jenjang pendidikan yang diamat berbeda, yakni tingkat MA dan MI	Dalam penelitian ini penulis tersebut menyatakan bahwa dalam penelitian ini perlu dilakukan usaha peningkatan strategi serta pembekalan kompetensi kepada pendidik dalam meningkatkan kemampuan dalam proses pembelajaran siswa MAN Binjai.	Tesis
2.	Judul: “Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan dan Pengajaran Madrasah Aliyah Swasta di Tapanuli Selatan (Analisa Aplikasi Manajemen Pendidikan)”.	Penelitian ini sama-sama meneliti tentang peningkatan mutu pendidikan	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif sedangkan penulis menggunakan kualitatif. Penelitian ini mengamati strategi, sedangkan penulis mengamati manajemennya dengan perbedaan	Penelitian ini penulis menyatakan perlu dilakukan usaha peningkatan strategi serta pembekalan kompetensi kepada pendidik dalam meningkatkan kemampuan dalam proses pembelajaran siswa MAS di Tapanuli Utara.	Tesis

			jenjang MA dan MI		
3.	Judul: “Aplikasi Manajemen Kendali Mutu Pada MAN Kisaran Kabupaten Asahan”. Penulis : Ismail (2008)	Peneliti ini sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif diskriptif	Penelitian ini yang diamati jenjang MA sedangkan penulis mengamati jenjang MI	Penelitian menyimpulkan bahwa pengendalian mutu pada MAN kisaran Kabupaten Asahan perlu dievaluasi dan ditingkatkan terutama dalam pelaksanaannya	Tesis
4.	Judul: “Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan” Penulis: Muhammad Fadhli (Desember 2017)	Penelitian ini sama-sama menggunakan metode kualitatif.	Penelitian ini mengamati secara umum mutu pendidikan, sedangkan penulis lebih spesifik kepada salah satu jenjang pendidikan	Penelitian ini menyimpulkan bahwa mutu pendidikan di Indonesia masih rendah dan perlu ditingkatkan dengan manajemen yang lebih baik	Jurnal
5.	Judul: “Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Guru Profesional” Penulis: Yusoahanum (2015)	Penelitian ini sama-sama menggunakan motode pendekatan kualitatif diskriptif	Penelitian ini mengamati tentang keoptimalan komponen pendidikan, sedangkan penulis lebih kepada peningkatan mutu manajemen pendidikan	Penelitian ini menyimpul bahwa untuk meningkatkan mutu pendidikan semua komponen pendidikan harus berjalan secara optimal.	Jurnal

Berdasarkan penelitian yang relevan pada tabel di atas, terdapat beberapa persamaan dengan penelitian yang akan peneliti lakukan, tetapi dari



5 (lima) penelitian tersebut tidak ada yang benar-benar sama dengan yang akan peneliti lakukan. Oleh karena itu penelitian dengan judul: “Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan di MIN 1 Kapuas ” dapat dilakukan, karena masalah yang akan diteliti bukan merupakan duplikasi dari penelitian-penelitian sebelumnya.

### **C. Kerangka Pikir**

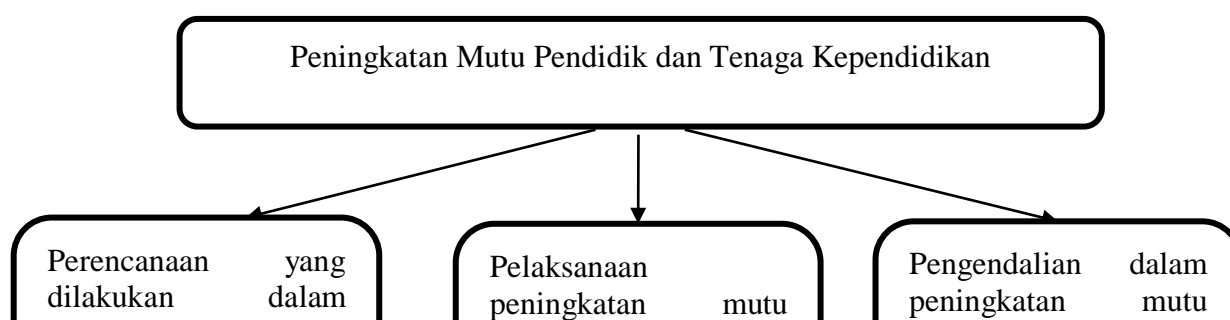
Tujuan utama dari manajemen mutu ialah untuk menentukan sampai sejauh mana program Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan yang telah dilaksanakan dan tercapai dengan baik. Diharapkan hasil penelitian ini memperlihatkan pengaruh peningkatan mutu baik secara langsung maupun tidak langsung. Pengaruh pelaksanaan peningkatan mutu tersebut tentunya dapat menghasilkan sesuatu yang positif bagi pelaksanaan pendidikan.

Pendekatan mutu pendidikan melalui pemberian wewenang kepala madrasah untuk mengelola sumber daya madrasah sesuai dengan kondisi dan tuntutan lingkungan madrasah, hal ini menunjukkan bahwa peningkatan mutu pendidikan menuntut kemandirian masyarakat madrasah. Salah satu faktor penentu keberhasilannya adalah Kepala Madrasah, karena ia merupakan pimpinan madrasah. Kepala Madrasah diuntut untuk mampu merencanakan program-program madrasah, melaksanakan rencana kerja madrasah, melakukan supervisi dan evaluasi madrasah, menggerakkan dan mendayagunakan sumber daya yang ada, memotifasi bawahannya, serta menjadi sumber informasi bawahan-bawahannya.

Dengan demikian tugas pokok dan fungsi Kepala Madrasah menjadi

semakin kompleks dalam meningkatkan mutu pendidikan. Kompleksitas tersebut terlihat dari banyaknya tugas dan tuntutan yang harus dilaksanakan oleh kepala madrasah, diantaranya Kepala Madrasah sebagai pemimpin harus mampu memengaruhi dan mengarahkan semua bawahannya agar mau dan mampu melaksanakan tugasnya masing-masing dengan baik, sehingga tujuan madrasah yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Kepala Madrasah juga dituntut untuk mampu melaksanakan kegiatan administrasi, manajerial, serta di era otonomi ini kepala madrasah dalam peranannya sebagai pendidik dihadapkan pada tuntutan untuk meningkatkan prestasi siswa. Kesemuanya itu merupakan tugas dan peran kepala madrasah, yang membutuhkan keterampilan dalam melaksanakannya. Kompleksitas tugas kepala madrasah tersebut semakin terlihat dari ketidak seimbangan antara banyaknya tugas dan tuntutan kepada madrasah se dengan ketersediaan jam kerja. Faktor lain yang menyebabkan tugas kepala madrasah menjadi semakin kompleks adalah kesulitan kepala madrasah untuk mendelegasikan tugasnya dikarenakan kualitas guru yang masih rendah, serta minimnya pembinaan kepada kepala madrasah sehingga menyebabkan kepala madrasah kesulitan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Berdasarkan hal tersebut, maka kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat dijelaskan dalam bagan sebagai berikut :





## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis, Tempat dan Waktu Penelitian

##### 1. Jenis Penelitian

Penelitian pada hakikatnya merupakan sebuah wahana untuk menentukan kebenaran atau untuk lebih membenarkan kebenaran.<sup>58</sup> Oleh karena itu untuk menjawab pertanyaan penelitian, peneliti menggunakan jenis deskriptif kualitatif (*deskriptive cualitative*), dengan suatu pendekatan kualitatif etnografi naturalistik. Yang dimaksud penelitian deskriptif disini sebagaimana yang didefinisikan oleh Suwarno Surachmad bahwasannya deskriptif kualitatif merupakan penyelidikan yang memberikan beberapa kemungkinan untuk masalah yang aktual dengan cara mengumpulkan, menganalisis data serta menginterpretasikan suatu analisis data yang diperoleh selama penelitian<sup>59</sup>.

Penelitian deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan, menggambarkan atau melukiskan peristiwa atau kejadian yang sedang terjadi saat ini. Di dalamnya terdapat upaya mendeskripsikan, menganalisis dan menginterpretasikan kondisi yang sedang terjadi. Penelitian kualitatif yaitu penelitian yang datanya adalah data kualitatif

---

<sup>58</sup> Lexy J Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000), h. 30.

<sup>59</sup> Winarno Surachmad, *Pengantar Penelitian Ilmiah* (Bandung: Tarsito, 1990), h. 143.

yang pada umumnya dalam bentuk narasi atau gambar-gambar, atau penelitian yang biasanya meneliti mengenai masalah-masalah yang berkaitan dengan sosial. Penelitian ini dilakukan pada kondisi alamiah (*natural setting*).<sup>60</sup>

## 2. Tempat Penelitian

Penelitian ini mengamati tentang Manajemen Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan yang dilaksanakan pada MIN 1 Kapuas yang beralamat di jalan Mahakam merupakan lokasi unit 1 dan di jalan Tambun Bungai lokasi unit 2, yang berada di kompleks Islamik Senter Kapuas. Ada beberapa pertimbangan dalam memilih lokasi penelitian, yaitu:

- a. Penelitian ini belum pernah diangkat untuk diteliti oleh mahasiswa lainnya.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi masukan bagi MIN 1 Kapuas selaku lembaga pendidikan yang selalu berupaya meningkatkan mutunya.

## 3. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama kurang lebih 6 bulan, dimulai dari pembuatan proposal penelitian, seminar proposal, penelitian lapangan hingga pelaporan (ujian tesis) dengan rincian sebagaimana table berikut:

---

<sup>60</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif dan R&D* (Bandung: CV. Alfabeta, 2010), h. 14.

**Tabel: 3.1**  
**Rencana Waktu Penelitian**

No	Kegiatan	Waktu Pelaksanaan
		Bulan
1	Menyusun proposal	Juni 2020
2	Seminar proposal	Agustus 2020
3	Menyusun instrument penggali data	Agustus 2020
4	Menggali, Mengolah data, menganalisa data	September 2020
5	Menyusun laporan hasil penelitian	Oktober 2019
6	Ujian Tesis	November 2020

## B. Prosedur Penelitian

Prosedur penelitian dalam penelitian ini menyajikan tahapan penelitian sebagai berikut:

*Pertama*, dimulai dengan identifikasi masalah yang menjadi sasaran dalam penelitian. Identifikasi masalah menyangkut spesifikasi isu atau gejala yang hendak dipelajari. Bagian ini juga memuat penegasan bahwa isu tersebut layak diteliti.<sup>61</sup> Dalam hal ini peneliti mencari isu-isu atau masalah-masalah yang muncul mengenai manajemen peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan yang dilaksanakan pada MIN 1 Kapuas .

*Kedua*, kelanjutan dari tahap sebelumnya, yaitu pembahasan atau penelusuran kepustakaan (*literature review*). Pada bagian ini peneliti mencari bahan bacaan, jurnal yang memuat bahasan dan teori tentang topik yang akan

<sup>61</sup> Sudarwan Danim, *Menjadi Peneliti Kualitatif*, Bandung, Pustaka Setia, 2002, h.85



diteliti. Peneliti mencari tau tentang penelitian yang akan dilakukan, apakah sudah terdapat penelitian sebelumnya, apakah ada penelitian yang terkait dengan penelitian yang akan peneliti lakukan dan apakah ada penelitaian yang serupa tapi berbeda focus penelitian dengan penelitan yang akan peneliti lakukan. Kemudian menyusun dan merumuskan perbedaan dan persamaan dengan penelitian yang ada.<sup>62</sup>

*Ketiga*, menentukan tujuan dari penelitian. Pada bagian ini peneliti mengidentifikasi maksud utama dari penelitiannya, hal-hal apa saja yang ingin gali dari penelitian ini dan apa saja yang ingin peneliti capai dari hasil penelitian ini.<sup>63</sup>

*Keempat*, pengumpulan data. Pengumpulan data menyangkut pula pemilihan dan penentuan calon partisipan yang potensial. Termasuk dalam bagian ini adalah penentuan jumlah partisipan yang akan terlibat. Hal penting lainnya yaitu rnempertimbangkan keterjangkauan dan kemampuan para partisipan untuk terlibat secara aktif dalam penelitian ini, dalam hal ini peneliti memilah dan menentukan informan manasaja yang berpengaruh terhadap terlaksananya penelitian ini. Informan yang peneliti pilih ini harus sesuai dengan subjek yang ingin peneliti teliti.<sup>64</sup>

*Kelima*, analisis dan penafsiran data. Data yang diperoleh, yang biasanya dalam bentuk teks, dianalisis. Bagian analisis yang dilakukan peneliti ini menyangkut klasifikasi dan pengkodean data. Data yang begitu banyak diringkas, diklasifikasi dan dikategorisasikan sesuai keperluan. Ide-ide yang

---

<sup>62</sup> *Ibid.*

<sup>63</sup> *Ibid.*

<sup>64</sup> *Ibid.*

merniliki pengertian yang sama disatukan. Setelah itu dilakukan penafsirkan atau diinterpretasi oleh peneliti sehingga menghasilkan gagasan guna menjawab permasalahan yang muncul pada tahap satu.<sup>65</sup>

*Keenam*, tahap terakhir dari tahapan penelitian ini adalah pelaporan. Tahap pelaporan pada penelitian ini dilakukan dengan cara menuangkan data dan gagasan yang sudah didapat dan dianalisis pada langkah sebelumnya, kedalam bentuk tulisan yang berguna untuk pelaporan hasil penelitian.<sup>66</sup>

## C. Data dan Sumber Data

### 1. Data

Data adalah hasil pencatatan peneliti, baik yang berupa fakta atau angka.<sup>67</sup> Data penelitian yaitu jenis data kualitatif yang disajikan dalam bentuk deskripsi naratif berkaitan dengan keterangan-keterangan dan pengumpulan data. Data dibagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah sumber data langsung dari memberi data kepada pengumpulan data, dan data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data, misalnya lewat orang lain atau dokumen.<sup>68</sup>

Data yang akan dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data yang sesuai dengan rumusan masalah Manajemen Peningkatan Mutu Pendidik

---

<sup>65</sup> *Ibid.*

<sup>66</sup> *Ibid.*

<sup>67</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek* Jakarta: Rineka Cipta, 2013, h.104

<sup>68</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, CV. 2013, h.308-309

dan Tenaga Kependidikan pada MIN 1 Kapuas , dengan rincian data sebagai berikut:

- a. Data Primer, merupakan data yang berhubungan dengan variabel penelitian dan di ambil dari responden hasil observasi dan wawancara dengan subyek penelitian. Dalam hal ini penulis bekerja sama dengan beberapa pendidik dan tenaga kependidikan di MIN 1 Kapuas .
- b. Data Sekunder, merupakan data pendukung yang berasal dari buku arsip, laporan kegiatan pelaksanaan, penyelenggaraan manajemen sumber daya pendidik, kepustakaan, sumber data kepustakaan diperlukan untuk memperjelas atau memperkuat penelitian ini terutama dipergunakan untuk menyusun kerangka berpikir penulis dalam menuangkan konsep yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

**Tabel 3.2**  
**Data yang akan digali**

NO	KOMPONEN	DATA YANG AKAN DIGALI
1	Perencanaan	Penyusunan program, jadwal program, prosedur pelaksanaan, kompetensi guru, kualifikasi pendidikan, ketersediaan sarana dan prasarana, anggaran biaya kegiatan
2	Pelaksanaan	Lama pelaksanaan, ruang lingkup pelaksanaan, kemampuan pelaksana dalam bekerjasama, jenis pelaksanaan kegiatan, jurnal pelaksanaan, hambatan dalam pelaksanaan.
3	Pengendalian	Pemantauan, Penilaian dan pelaporan

## 2. Sumber Data

Sumber data adalah tempat didapatkannya data yang diinginkan. Sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata atau pernyataan-pernyataan yang disampaikan oleh responden.<sup>69</sup>

### a. Obyek penelitian

Obyek penelitian ini adalah sesuatu yang menjadi pemusatan pada kegiatan penelitian atau dengan kata lain segala sesuatu yang menjadi sasaran penelitian sehingga obyek penelitian ini adalah Manajemen Mutu Pendidikan di MIN 1 Kapuas .

### b. Subyek penelitian

Subyek penelitian harus ditata sebelum peneliti siap untuk mengumpulkan data, adapun kriteria yang ditetapkan penulis dalam penelitian ini adalah:

- 1) Kepala MIN 1 Kapuas
- 2) Tata usaha di MIN 1 Kapuas
- 3) Guru yang mengajar dan diberi tugas tambahan di MIN 1 Kapuas
- 4) Komite di MIN 1 Kapuas .

Dari parameter diatas maka penulis menetapkan bahwa subyek penelitian yang dianggap memenuhi karakteristik yaitu:

- 1) Kepala MIN 1 Kapuas , dengan alasan karena yang merencanakan ,melaksanakan dan mengevaluasi Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan.

---

<sup>69</sup> Lexy J.Moeleong, *Metode Penelitian Kualitatif....*, h.112

- 2) Tata usaha yang dalam hal ini ikut menyusun perencanaan dan pelaksanaan Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan.
- 3) Guru-guru baik yang terlibat langsung ataupun tidak langsung daalam upaya peningkatan mutu pendidikan.
- 4) Komite madrasah yang dalam hal ini sebagai representasi orang tua/wali murid.

c. Informan Penelitian

Informan yaitu orang yang memberi informasi tentang data yang diinginkan peneliti berkaitan dengan penelitian yang sedang dilaksanakannya.<sup>70</sup> Adapun yang menjadi informan penelitian ini adalah, kepala madrasah, koordinator kesiswaan, koordinator kurikulum, koordinator sarana dan prasarana, koordinator humas, dewan guru, dan orangtua siswa (dalam hal ini diwakili oleh komite madrasah).

**D. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dimaksudkan agar peneliti dapat memberikan hasil maksimal dengan langkah-langkah yang benar serta menepis kekeliruan yang sekecil-kecilnya. Teknik pengumpulan data pada umumnya pertama adalah wawancara mendalam, kedua teknik observasi dan ketiga teknik dokumentasi. Ketiga teknik tersebut akan peneliti laksanakan sesuai dengan kondisi penelitian dilapangan. Prosedur pengumpulan data dilakukan untuk

---

<sup>70</sup>*Ibid*, h.91

mempermudah penelitian dalam pengumpulan data. Adapun beberapa teknik pengumpulan data sebagai berikut:

### 1. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan jalan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala subyek yang diteliti.<sup>71</sup> Observasi disebut pula dengan pengamatan yang meliputi kegiatan pemusatan terhadap objek dengan menggunakan seluruh indera.<sup>72</sup> Sebagai metode ilmiah, observasi diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan terhadap fenomena yang di selidiki.<sup>73</sup> Sedangkan Kartini Kartono mengatakan bahwa observasi adalah studi yang disengaja, sistematis tentang fenomena social, gejala-gejala alam dengan jalan pengamatan dan pencatatan.<sup>77</sup> Dalam metode ini peneliti menggunakan teknik observasi non partisipan, artinya tidak ikut dalam proses kegiatan yang di lakukan hanya mengamati dan mempelajari kegiatan dalam rangka memahami, mencai jawaban dan mencari bukti terhadap pelaksanaan manajemen sumber daya pendidik dalam meningkatkan mutu pembelajaran.

Metode observasi di gunakan peneliti dalam kaitannya dengan mengumpulkan data tentang gambaran umum madrasah, seperti gedung madrasah, masjid, perpustakaan, kantor, dan sebagainya. Selain itu informasi-informasi lainnya sebagai pelengkap penelitian. Dalam hal ini

---

<sup>71</sup> Winarno Surakhmad, *Pengantar Penelitian Ilmu dasar Metode dan Tehnik*, (Bandung :Tarsito, 1990), hlm.162.

<sup>72</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktis*, (Jakarta : Bina Aksara, 1989), hlm.80.

<sup>73</sup> Sutrisno Hadi, *Metodologi Research II*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2004), hlm. 136.



peneliti mendatangi madrasah guna memperoleh data yang konkret tentang hal-hal yang menjadi obyek penelitian. Selain itu untuk melihat dan mengamati langsung dari dekat seluruh kegiatan madrasah yang terkait dengan fokus penelitian

## 2. Wawancara (*Interview*)

Interview yaitu mendapatkan informasi dengan cara bertanya langsung pada responden.<sup>74</sup> Dalam penelitian ini, peneliti memperoleh informasi dari guru yang berperan secara langsung dalam pelaksanaan sumber daya pendidik dan kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan di MIN 1 Kapuas yang memiliki tujuan untuk memperoleh informasi.

Selanjutnya, wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur, artinya wawancara dengan perencanaan, di mana peneliti menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Wawancara terstruktur ini digunakan untuk mewawancarai guru, kependidikan dan siswa. Namun disini peneliti juga menggunakan metode wawancara yang tersusun rapi.

Wawancara tidak berstruktur ini dilakukan dengan maksud responden tidak merasa bimbang dalam menyampaikan pendapatnya. Metode pengumpulan data ini, peneliti gunakan untuk memperoleh data

---

<sup>74</sup> Masri Singarimbun dan Sofyan, (ed)., Metode Penelitian Survey (Jakarta: LP3ES, 1994), hlm. 192.

kondisi pengelolaan sumber daya pendidik dan kependidikan yang diterapkan Madrasah.

### 3. Dokumentasi

Menurut Burhan Bungin metode dokumenter adalah “salah satu metode pengumpulan data yang digunakan dalam metodologi penelitian sosial untuk menelusuri data histories”.<sup>75</sup> Sedangkan Sugiono menyatakan bahwa “dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu yang berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.”<sup>76</sup>

Dari tehnik dokumentasi ini yang ingin peneliti dapatkan adalah:

- a. Sejarah berdirinya MIN 1 Kapuas .
- b. Visi dan misi MIN 1 Kapuas .
- c. Keadaan, struktur pendidik dan tenaga kependidikan di MIN 1 Kapuas .
- d. Keadaan dan data siswa di MIN 1 Kapuas .
- e. Dokumen yang terkait gambaran pelaksanaan program Manajemen Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MIN 1 Kapuas .
- f. Dokumen kegiatan observasi dan wawancara terkait dengan rangkaian penelitian yang dilaksanakan di MIN 1 Kapuas .

---

<sup>75</sup>M. Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Kencana, 2008, h. 38.

<sup>76</sup>Sugiono, *Metode Penelitian ...*, h. 30.

## E. Analisis Data

Analisis data (kualitatif) pada dasarnya merupakan proses pengorganisasian dan mengurutkan data ke dalam kategori dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan pola, tema yang dapat dirumuskan sebagai hipotesa kerja. Jadi pertama-tama yang harus dilakukan dalam analisa data adalah pengorganisasian data dalam bentuk mengatur, mengurutkan, mengelompokan, memberi kode dan mengatagorikannya. Tujuan pengorganisasian dan pengolahan data tersebut untuk menemukan tema dan hepotesa kerja yang akhirnya diangkat menjadi teori. Sebagaimana diuraikan bahwa prinsip pokok penelitian kualitatif adalah menemukan teori dari data.<sup>77</sup>

Tahap analisis data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah analisis menurut Milles dan Huberman mengemukakan bahwa teknis analisis data dalam suatu penelitian kualitatif dapat dilakukan melalui beberapa tahapan yaitu sebagai berikut:

1. *Data Colletion* (pengumpulan data), yaitu peneliti mengumpulkan data dari sumber sebanyak mungkin untuk dapat di proses menjadi bahasan dalam penelitian
2. *Data Reduction* (pengurangan data), yaitu data yang diperoleh dari lapangan penelitian dan telah dipaparkan apa adanya, dapat dihilangkan atau tidak dimasukkan ke dalam pembahasan hasil penelitian, kerana data yang kurang valid akan mengurangi keilmiahan hasil penelitian.

---

<sup>77</sup>Fimeir Liadi, *Design Penelitian, Pedoman Pembuatan Rancangan Penelitian*, Kapuas : STAI Kuala Kapuas , 2001, h. 73.

3. *Data Display* (penyajian data), yaitu data yang diperoleh dari kaneah penelitian dipaparkan secara ilmiah oleh peneliti dan tidak menutup kekurangannya. Hasil penelitian akan dipaparkan dan digambarkan apa adanya khususnya tentang peneliti mengumpulkan data dari sumber sebanyak mungkin untuk dapat diproses menjadi bahasan penelitian.
4. *Conclusion Drawing/Verifying* (penarikan kesimpulan dan verifikasi), yaitu dilakukan dengan melihat kembali pada reduksi data (pengurangan data) sehingga kesimpulan yang diambil tidak menyimpang dari data yang diperoleh atau dianalisa. Ini dilakukan agar hasil penelitian secara kongkrit sesuai dengan keadaan yang terjadi di lapangan.<sup>78</sup>

Dalam penelitian ini, dilakukan analisis untuk mencari hubungan yang sistematis antara catatan hasil di lapangan, wawancara dan bahan lain untuk mendapatkan informasi pelaksanaan program Mmanajemen Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan pada MIN 1 Kapuas .

#### **F. Pemeriksaan Keabsahan Data**

Salah satu syarat bagi analisis data adalah dimilikinya data yang valid dan reliable. Untuk itu dalam penelitian kualitatif pun dilakukan upaya validasi data.<sup>79</sup> Dalam penelitian kualitatif, standar tersebut sering disebut dengan keabsahan data. Pengabsahan data ini dilakukan untuk menjamin bahwa data yang berhasil di dapat sesuai dengan apa adanya. Peneliti melakukan hal ini untuk menjamin bahwa data yang dikumpulkan merupakan

---

<sup>78</sup>Milles dan Huberman, *Analisis Data Kualitatif*, Jakarta: Universitas Indonesia Perss, 1999, h. 16-18

<sup>79</sup>Sugiono, *Metode Penelitian...*, h. 294.

data yang valid dan benar adanya. Hal-hal yang disampaikan tentang permasalahan dalam penelitian ini benar-benar terjadi di lokasi penelitian. Untuk memperoleh data yang valid antara data yang terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan akan diuji menggunakan teknik *triangulasi*.

Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Adapun teknik triangulasi yang paling digunakan ialah pemeriksaan melalui sumber lainnya. Denzin dalam Moloeng, membedakan empat macam triangulasi diantaranya dengan memanfaatkan penggunaan sumber, metode/teknik, penyidik dan teori. Pada penelitian ini, dari keempat macam triangulasi tersebut, peneliti hanya menggunakan teknik pemeriksaan dengan memanfaatkan sumber. Triangulasi dengan sumber artinya membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif.<sup>80</sup> Adapun untuk mencapai kepercayaan itu, maka ditempuh langkah sebagai berikut:

1. Membandingkan data hasil yang diperoleh dari subyek penelitian yang satu dengan subyek penelitian yang lain
2. Membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi.

---

<sup>80</sup> Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*,...,h.178.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **1. Sejarah Berdirinya MIN 1 Kapuas**

Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Selat Hulu pada mulanya adalah madrasah/madrasah swasta yang didirikan atas dasar swadaya masyarakat sekitar dengan nama “Madrasah Ibtidaiyah Muta’alimin” yang dipelopori oleh H. Amir Amit (Almarhum).

Madrasah ini tercatat didirikan pada tanggal 2 Januari 1969 oleh Yayasan yang dipimpin oleh Pak Tajudin, dengan dana sumbangan dari masyarakat setempat. Madrasah ini diberi nama Madrasah/ Madrasah Muta’alimin.

Seiring dengan berjalannya waktu, madrasah ini terus berkembang dan mengalami kemajuan, sehingga pada tahun 1993 atas persetujuan pengurus yayasan dan masyarakat akhirnya madrasah ini dinegerikan oleh pemerintah melalui Kementerian Agama pada tanggal 24 Oktober 1993 dengan SK Menteri Agama Nomor:244 -urt.55 tahun 1993 tentang penegeriannya menjadi MIN Selat Hulu Kecamatan Selat Kabupaten Kapuas . Selanjutnya pada tahun 2017 MIN Selat Hulu berganti nama menjadi MIN 1 Kapuas berdasarkan SK Kementerian Agama tanggal 3 Juli 2017



Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala Madrasah dan dari dokumen yang ada, bahwa MIN Selat Hulu Kuala Kapuas atau yang sekarang disebut dengan MIN 1 Kapuas yang berlokasi di Jalan Mahakam yang lokasinya berbatasan dengan :

- Sebelah Utara lokasi perumahan penduduk
- Sebelah selatan Jalan Mahakam Gang X
- Sebelah Timur Jalan Mahakam
- Sebelah Barat lokasi perumahan penduduk<sup>81</sup>

MIN Selat Hulu/MIN 1 Kapuas terus berkembang, sehingga tidak bias menampung jumlah murid yang masuk, untuk mengatasi hal ini maka dibangun lagi beberapa ruang kelas hingga akhirnya MIN Selat Hulu/MIN 1 Kapuas ini terbagi menjadi dua lokasi, lokasi I di Jalan Mahakam (MIN Unit I) dan lokasi II di Jalan TambunBungai (MIN Unit II).

Sejak di Negerikan sampai sekarang, madrasah ini sudah mengalami beberapa kali pergantian kepala madrasah. Adapun para kepala madrasah yang pernah memimpin madrasah ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.1**  
**Pereodesasi Kepala MIN 1 Kapuas**

NO	NAMA	MASA JABATAN
1.	Sarwani	tahun 1993 s.d 1994
2.	H. Junaidi	tahun 1995 s.d 1997
3.	FimeirLiadi, S.Ag	tahun 1997 s.d 1999
4.	Bulkaini, S.Pd.I	tahun 1999 s.d 2005
5.	Amir Baseri, S.Ag	tahun 2005 s.d 2008
6.	Saliman, S.Pd.I, M.Pd	tahun 2008 s.d. 2009
7.	Muslim, S.Ag	tahun 2009 s.d 2013
8.	H. Muliadi, S.Pd.I, M.Pd	tahun 2013 s.d 2019

<sup>81</sup> Hasil wawancara dengan Kepala MIN 1 Kapuas , Kamin, 6 Agustus 2020

9.	H.Khairul Fahmi,S.Ag, M.S.I	tahun 2019 – sekarang
----	-----------------------------	-----------------------

Dokumen MIN 1 Kapuas , Tahun Pelajaran 2020/2021

Dari tabel di atas terlihat bahwa pereodesasi kepemimpinan di MIN 1 Kapuas cukup pariatif dan telah membawa MIN 1 Kapuas kearah yang lebih baik, meskipun mungkin terdapat kekurangan dan kelebihan dari masing-masing periode kepemimpinan. Hal ini tergambar dari waktu yang dilalui oleh masing-masing masa kepemimpinan.

## 2. Profil MIN 1 Kapuas

- a. Nama Madrasah : Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kapuas
- b. Alamat
  - a) Jalan :Jl. Mahakam No. 32 RT VI/2 Kuala Kapuas
  - b) Telepon : (0513) 23065
  - c) Kode Pos : 73515
  - d) Kelurahan / Desa : Selat Hulu
  - e) Kecamatan : Selat
  - f) Kabupaten / Kotamadya: Kapuas
  - g) Propinsi : Kalimantan Tengah
- c. Letak Geografis : - 3.012283 114.39027
- d. Nomor Statistik Madrasah ( NSM ) : 111 162 030 001
- e. Nomor Statistik Bangunan ( NSB ) : 009 112 940 624 001
- f. Status Madrasah : Negeri
  - 1) Berdasarkan SK dari : Menteri Agama
  - 2) Nomor : 244.Urt.53 / 1993

- 3) Tanggal : 23 Oktober 1993
- g. Klasifikasi Gedung : Permanen
- h. Status Tanah : Hak Milik
- 1) Luas Tanah Seluruhnya : 1450 m<sup>2</sup>
- 2) Luas Tanah Bangunan : 778,59 m<sup>2</sup>
- 3) Luas Halaman/Pekarangan : 1375 m<sup>2</sup>
- i. Fasilitas Listrik : 2.600 Watt
- j. Fasilitas Air : M H K / KR.7454.3523
- k. Tanggal bulan tahun berdiri : 02 Januari 1969

**Tabel 4.2**  
**Keadaan bangunan MIN 1 Kapuas**  
**Tahun Pelajaran 2019/2020**

No	Prasarana	Jumlah	Ket
1	Ruang Kepala	2 unit	Baik
2	Ruang Tata Usaha	2 unit	Baik
3	Ruang Pengurus Komite	1 unit	Baik
4	Ruang Guru	3 unit	Baik
5	Ruang Belajar	21 unit	Baik
6	Ruang BP/BK	1 unit	Baik
7	Ruang Perpustakaan	2 unit	Baik
8	Musholla	2 unit	Baik
9	Ruang UKS	2 unit	Baik
10	Ruang Marching Band	1 unit	Baik
11	Ruang Koperasi	1 unit	Baik
12	Lapangan Upacara	2 unit	Baik
13	WC Siswa	18 unit	Baik
14	WC Guru	3 unit	Baik

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa seluruh ruangan baik unit 1 dan unit 2 dalam keadaan baik, akan tetapi kalau kita lihat jumlah ruang

belajar disbanding dengan jumlah siswa sangat tidak representative (tidak memadai) disbanding dengan jumlah siswa dan akan terjadi over kapasitas dalam setiap kelas.

### 3. Kondisi Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Gambaran tentang keadaan pendidik dan tenaga kependidikan serta siswa MIN 1 Kapuas dilihat pada tabel-tabel berikut:

**Tabel 4.3**  
**Keadaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan MIN 1 Kapuas**  
**Tahun Pelajaran 2019/2020 MIN 1 (Unit I)**

No	Nama / NIP	Pangkat/ Gol. Ruang	Status	Jabatan	Ijazah Terakhi
1	H. Khairul Fahmi, S.Ag, M.S.I / 197008152003121003	Pembina / IV a	Negeri	KepalaMIN 1 Kapuas	S-2
2	Hj. Raihanah, S.Pd.I / 196109131983032002	Pembina / IV a	Negeri	Guru Mapel Al-Qur'an Hadist	S-1
3	Dra. Hj. Basrah / 196810041996032001	Pembina / IV a	Negeri	Guru Kelas	S-1
4	Drs. H. Kaspul Anwar / 196903121997031004	Pembina / IV a	Negeri	Guru Kelas	S-1
5	Asnaniah, S.Pd.I / 196907301994022002	Pembina / IV a	Negeri	Guru Kelas	S-1
6	Hj. Mariani, S.Pd.I / 196902051994022002	Pembina / IV a	Negeri	Guru Kelas	S-1
7	Hamdah, S.Pd.I / 197205061997032002	Pembina / IV a	Negeri	Guru Kelas	S-1
8	Ahmad Fajri, S.Pd.I / 197308101997031003	Pembina / IV a	Negeri	Guru Kelas	S-1
9	Ardani, S.Pd.I / 197611171999031004	Pembina / IV a	Negeri	Guru Mapel Al-Qur'an Hadist	S-1
10	Samsuni, S.Pd.I / 197806251999031002	Pembina/ IV a	Negeri	Guru Kelas	S-1

11	Sri Norhayati, S.Pd.I / 197708122000032003	Pembina / IV a	Negeri	Guru Kelas	S-1
12	Hj. Aisyah, S.Pd.I / 198512232005012001	Penata Tk.I/III d	Negeri	Guru Kelas	S-1
13	Titawati, S.Pd.I / 197903262005012008	Penata Tk.I/III d	Negeri	Guru Kelas	S-1
14	Nunsi Efendi, S.Pd.I / 197703102007101005	Penata Tk.I/III d	Negeri	Guru Kelas	S-1
15	Rahawiah, S.Pd.I / 197209212006042023	Penata/III c	Negeri	Guru Kelas	S-1
16	Tuti Herawati, S.Pd.I / 197302052003122001	Penata/III c	Negeri	Guru Kelas	S-1
17	Pahriati, S.Pd.I / 198204192007102002	Penata/III c	Negeri	Guru Kelas	S-1
18	Noor Adawiah, S.Pd.I / 196104072000032001	Penata/III c	Negeri	Guru Kelas	S-1
19	Siti Fatimah, S.Pd.I / 198109072007102004	Penata/III c	Negeri	Guru Kelas	S-1
20	Irwandi, S.Pd.I / 198008102002121003	Penata/III c	Negeri	Guru Kelas	S-1
21	H. Alfian Noor / 196505111987031004	Penata Muda Tk.I / III b	Negeri	Tata Usaha	SLTA
22	Sumiati / 196312181989022001	Penata Muda Tk.I / III b	Negeri	Tata Usaha	SLTA
23	Yuliatie, S.Pd.I / 197402072007102003	Penata Muda Tk.I / III b	Negeri	Guru Mapel SKI	S-1
24	H. Hamdani, S.Pd.I / 198006072009011012	Penata Muda Tk.I / III b	Negeri	Guru Kelas	S-1
25	Harry Setiawan S.Pd / 199110152019031002	Penata Muda /III a	Negeri	Guru Mapel Penjaskes	S-1
26	Siti Karlina S.Pd / 198611142019032010	Penata Muda/III a	Negeri	Guru Mapel IPA	S-1
27	Hj. Raudah, S.Pd.I	-	Honorar	Guru Kelas	S-1
28	Ernawati, S.Pd.I	-	Honorar	Guru Kelas	S-1
29	Afriliana Sari, S.Pd	-	Honorar	Guru Mapel	S-1

				Bahasa Inggris	
30	Sari Mulia, S.Pd.I	-	Honorar	Guru Kelas	S-1
31	Fauzi Rahman, S.Pd	-	Honorar	Guru Mapel Penjaskes	S-1
32	Nur Hasanah, S.Pd	-	Honorar	Guru Mapel Bahasa Arab	S-1
33	M. Ramdani Akbar, S.Pd	-	Honorar	Tata Usaha	S-1
34	Hartati, SE	-	Honorar	Tata Usaha	S-1
35	Nindy Chikitha Putri, S.Pd	-	Honorar	Tata Usaha	S-1
36	Supardi	-	Honorar	Penjaga Madrasah	SLTA
37	Basuni	-	Honorar	Penjaga Malam	SLTA
38	Suganda	-	Honorar	Satpam	SLTA

**Tabel 4.4**  
**Keadaan Pendidik dan Kependidikan MIN 1 Kapuas**  
**Tahun Pelajaran 2019/2020 MIN 1 (Unit II)**

No	Nama / NIP	Pangkat/ Gol. Ruang	Status	Jabatan	Ijazah Terakhir
1	Latifah, S.Ag / 196804041996032005	Pembina / IV a	Negeri	Guru Kelas	S-1
2	Tuti Murniah, S.Pd.I / 196009231981022001	Pembina / IV a	Negeri	Guru Kelas	S-1
3	Hj. Siti Rukatin / 196903211993012003	Pembina / IV a	Negeri	Guru Kelas	S-1
4	Hj. Ainul Mardiah, S.Pd.I / 196811141997032002	Pembina / IV a	Negeri	Guru Kelas	S-1
5	Saifatul Mukminin, S.Pd.I / 197003011997031004	Pembina / IV a	Negeri	Guru Kelas	S-1
6	Sri Wahyuniati, S.Ag / 197001102005012001	Pembina / IV a	Negeri	Guru Kelas	S-1



7	Masitah, S.Pd.I / 197601032000032001	Pembina / IV a	Negeri	Guru Kelas	S-1
8	Kumalasari, S.Pd.I / 197604142000032002	Pembina / IV a	Negeri	Guru Kelas	S-1
9	Rusita, SH / 196505051986032003	Penata Tk. I / III d	Negeri	Tata Usaha	S-1
10	Hj. Maslina, S.Pd.I / 197002111994032002	Penata Tk. I / III d	Negeri	Guru Kelas	S-1
11	Ida Rahimah, S.Pd.I / 198105172007012011	Penata Tk. I / III d	Negeri	Guru Kelas	S-1
12	Hj. Siti Aisah, S.Pd.I / 197207172000032002	Penata / III c	Negeri	Guru Kelas	S-1
13	Hj. Siti Muajirah, S.Pd.I / 197210041998032003	Penata / III c	Negeri	Guru Kelas	S-1
14	Hj. Indrawati, S.Pd.I / 197705072003122003	Penata / III c	Negeri	Guru Kelas	S-1
15	Latifah, S.Pd.I / 198103052007012013	Penata / III c	Negeri	Guru Kelas	S-1
16	Kiptiyah, S.Pd.I / 197905292005012007	Penata / III c	Negeri	Guru Kelas	S-1
17	H. Sailillah, S.Pd.I / 197911112007011021	Penata / III c	Negeri	Guru Kelas	S-1
18	Nyi Imas Karwati, S.Pd.I / 197308082000032005	Penata / III c	Negeri	Guru Kelas	S-1
19	Rini Resmiati, S.Pd.I / 198310192005012002	Penata / III c	Negeri	Guru Kelas	S-1
20	Masdiana, S.Pd.I / 196903012007012039	Penata / III c	Negeri	Guru Kelas	S-1
21	Hj. Rusmayanti, S.Pd.I / 198008122009012011	Penata / III c	Negeri	Guru Kelas	S-1
22	Yulina, S.Pd.I / 198103242005012008	Penata / III c	Negeri	Guru Kelas	S-1
23	Normiani, S.Pd.I / 198303302007102003	Penata Muda Tk. I / III b	Negeri	Guru Kelas	S-1
24	Puji Nurhayati, S.Pd.I / 198210152005012009	Penata Muda Tk. I / III b	Negeri	Guru Kelas	S-1
25	Arief Rosyadi, S.Pd.I / 198109112005011008	Penata Muda Tk. I / III b	Negeri	Guru Kelas	S-1
26	Hj. Fauziah, S.Ag /	Penata	Negeri	Guru Kelas	S-1

	197204162014112001	Muda / III a			
27	Adrianoor, S.Pd / 197004182005011002	Penata Muda / III a	Negeri	Guru Mapel Penjaskes	S-1
28	Istiqamah S.Pd.I / 199006052019032019	Penata Muda / III a	Negeri	Guru Mapel Aqidah Akhlaq	S-1
29	Siti Rahmi S.Pd.I / 199302242019032017	Penata Muda / III a	Negeri	Guru Mapel Qur'an Hadist	S-1
30	Mardiana, S.Pd.I	-	Honoror	Guru Kelas	S-1
31	Hendra Yanto, S.Pd.I	-	Honoror	Guru Mapel Penjaskes	S-1
32	Kunifah, S.Pd.I	-	Honoror	Guru Kelas	S-1
33	Japrullah, S.Pd.I	-	Honoror	Guru Mapel Penjaskes	S-1
34	Aspiana Dewi, S.Pd	-	Honoror	Guru Mapel Matematika	S-1
35	Kurnia, S.Pd.I	-	Honoror	Guru Mapel SBK	S-1
36	Hafiz Faisal, S.Pd.I	-	Honoror	Tata Usaha	S-1
37	Yulia Citra	-	Honoror	Tata Usaha	SLTA
38	Dessy Arpianti	-	Honoror	Cleaning Service	SLTA
39	Syarkani	-	Honoror	Satpam	SLTA

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa keadaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MIN 1 Kapuas , baik di unit 1 ataupun yang berada di unit 2 terlihat cukup representative. Hal ini terlihat dari sumber

daya yang dimiliki sudah 90% S1 dan 80% PNS, meskipun spesifikasi ijazahnya banyak lulusan Tarbiyah/PAI.

#### 4. Kondisi Siswa

Keadaan siswa MIN 1 Kapuas Tahun Pelajaran 2020-2021 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.5**  
**Keadaan Siswa MIN 1 Kapuas Tahun 2020/2021 MIN 1 Kapuas Unit 1**

No	Kelas	Wali Kelas	Jumlah
1	I A	SITI FATIMAH, S.Pd.I	25
2	I B	TITAWATI, S.Pd.I	24
3	I C	NOOR ADAWIAH, S.Pd.I	25
4	II A	Dra. HJ. BASRAH	30
5	II B	ASNANIAH, S.Pd.I	30
6	III A	HJ. MARIANI, S.Pd.I	26
7	III B	SRI NORHAYATI, S.Pd.I	28
8	III C	HAMDAH, S.Pd.I	26
9	IV A	IRWANDI, S.Pd.I	20
10	IV B	H. HAMDANI, S.Pd.I	20
11	IV C	NUNSI EFENDI, S.Pd.I	20
12	IV D	TUTI HERWATI, S.Pd.I	20
13	V A	HJ. AISYAH, S.Pd.I	34
14	V B	AHMAD FAJRI, S.Pd.I	36
15	VI A	Drs. H.KASPUL ANWAR	28
16	VI B	PAHRIATI, S.Pd.I	29
17	VI C	SAMSUNI, S.Pd.I	28
<b>Jumlah Unit 1</b>			<b>449</b>

**Tabel 4.6**  
**Keadaan Siswa MIN 1 Kapuas Tahun 2020/2021 MIN 1 Kapuas Unit 1I**

No	Kelas	Wali Kelas	Jumlah
1	I A	NYI IMAS KARWATI, S.Pd.I	26
2	I B	Hj. INDRAMATI, S.Pd.I	26
3	I C	KIPTIYAH, S.Pd.I	26

4	I D	KUNIFAH, S.Pd.I	26
5	II A	Hj. SITI MUAJIRAH, S.Pd.I	23
6	II B	Hj. SITI AISAH, S.Pd.i	22
7	II C	PUJI NURHAYATI, S.Pd.I	23
8	II D	NORMIANI, S.Pd.I	21
9	III A	RINI RESMIATI, S.Pd.I	29
10	III B	SRI WAHYUNIATI, S.Ag	27
11	III C	Hj. RUSMAYANTI, S.Pd.I	28
12	IV A	SAIFATUL MUKMININ, S.Pd.I	31
13	IV B	Hj. MASLINA, S.Pd.I	30
14	IV C	Hj. AINUL MARDIAH, S.Pd.I	29
15	V A	YULINA, S.Pd.I	34
16	V B	Hj. SITI RUKATIN, S.Pd	23
17	V C	LATIFAH, SPd.I	36
18	VI A	KUMALASARI, S.Pd.I	31
19	VI B	MASITAH, S.Pd.I	32
20	VI C	IDA RAHIMAH, S.Pd.I	30
<b>Jumlah Unit 2</b>			<b>553</b>

el jumlah siswa di atas tergambar bahwa antusias masyarakat untuk menyekolahkan anaknya di MIN 1 Kapuas baik di unit1 ataupun di unit 2 sangatlah tinggi, ini berarti tingkat kepercayaan masyarakat terhadap madrasah sudah sangat baik, mesikupun fasilitas ruang masih perlu ditingkatkan.

## 5. Visi dan Misi MIN 1 Kapuas

a. **VISI** : Terwujudnya Peserta Didik Yang Beriman dan Bertaqwa, Berakhlakul Karimah, Cerdas, Kreatif dan Madrasah yang Bersih, ramah sehat, serta tanggap terhadap perkembangan ilmu dan teknologi.

b. **MISI** :

- 1) Menyelenggarakan penghayatan, keterampilan dan pengamalan terhadap ajaran agama islam menuju terbentuknya insan yang beriman dan bertaqwa.
- 2) Mengembangkan pembentukan akhlakul karimah {akhlak islami} yang mampu mengaktualisasikan diri dalam kehidupan berbangsa dan bernegara.
- 3) Menyelenggarakan pendidikan yang berkualitas demi pencapaian prestasi akademik dan non akademik.
- 4) Meningkatkan pengetahuan, profesionalisme dan kesejahteraan pendidik dan kependidikan sesuai dengan perkembangan zaman.
- 5) Menyelenggarakan tata kelola madrasah yang cepat, efektif, komunikatif, akuntabel, dan transparan.
- 6) Mengembangkan partisipasi warga madrasah dalam rangka menjaga kebersihan madrasah dan lingkungan.
- 7) Menciptakan lingkungan madrasah yang ramah anak.
- 8) Melengkapi sarana dan prasarana berbasis IT.

## B. Penyajian Data

### 1. Perencanaan Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan

#### Pendidikan di MIN 1 Kapuas

##### a. Pendidik

##### 1) Kualifikasi Pendidik

Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kualifikasi akademik sendiri adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan/atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa keadaan pendidik di MIN 1 Kapuas sangat memadai dimana seluruh guru yang ada di MIN 1 Kapuas merupakan lulusan strata 1 dan semua pendidik di MIN 1 Kapuas sudah bersertifikasi, hal ini penulis peroleh dari dokumen profil madrasah yang dimiliki kepala dekolah sebagai berikut:

**Tabel 4.7**  
**Kualifikasi Pendidik MIN 1 (Unit I)**

No	Nama / NIP	Status	Jabatan	Ijazah Terakhi
1	H. Khairul Fahmi, S.Ag, M.S.I	Negeri terserifikasi	KepalaMIN 1 Kapuas	S-2
2	Hj. Raihanah, S.Pd.I	Negeri terserifikasi	Guru Mapel Al-Qur'an Hadist	S-1



3	Dra. Hj. Basrah	Negeri terserifikasi	Guru Kelas	S-1
4	Drs. H. Kaspul Anwar	Negeri terserifikasi	Guru Kelas	S-1
5	Asnaniah, S.Pd.I	Negeri terserifikasi	Guru Kelas	S-1
6	Hj. Mariani, S.Pd.I	Negeri terserifikasi	Guru Kelas	S-1
7	Hamdah, S.Pd.I	Negeri terserifikasi	Guru Kelas	S-1
8	Ahmad Fajri, S.Pd.I	Negeri terserifikasi	Guru Kelas	S-1
9	Ardani, S.Pd.I	Negeri terserifikasi	Guru Mapel Al-Qur'an Hadist	S-1
10	Samsuni, S.Pd.I	Negeri terserifikasi	Guru Kelas	S-1
11	Sri Norhayati, S.Pd.I	Negeri terserifikasi	Guru Kelas	S-1
12	Hj. Aisyah, S.Pd.	Negeri terserifikasi	Guru Kelas	S-1
13	Titawati, S.Pd.I	Negeri terserifikasi	Guru Kelas	S-1
14	Nunsi Efendi, S.Pd.I	Negeri terserifikasi	Guru Kelas	S-1
15	Rahawiah, S.Pd.	Negeri terserifikasi	Guru Kelas	S-1
16	Tuti Herawati, S.Pd.I	Negeri terserifikasi	Guru Kelas	S-1
17	Pahriati, S.Pd.I	Negeri terserifikasi	Guru Kelas	S-1
18	Noor Adawiah, S.Pd.I	Negeri terserifikasi	Guru Kelas	S-1
19	Siti Fatimah, S.Pd.I	Negeri terserifikasi	Guru Kelas	S-1
20	Irwandi, S.Pd.I	Negeri terserifikasi	Guru Kelas	S-1
21	H. Alfian Noor	Negeri terserifikasi	Tata Usaha	SLTA
22	H. Hamdani, S.Pd.I	Negeri terserifikasi	Guru Kelas	S-1
25	Harry Setiawan S.Pd	Negeri terserifikasi	Guru Mapel Penjaskes	S-1

26	Siti Karlina S.Pd	Negeri terserifikasi	Guru Mapel IPA	S-1
27	Hj. Raudah, S.Pd.I	Honoror	Guru Kelas	S-1
28	Ernawati, S.Pd.I	Honoror	Guru Kelas	S-1
29	Afriliana Sari, S.Pd	Honoror	Guru Mapel Bahasa Inggris	S-1
30	Sari Mulia, S.Pd.I	Honoror	Guru Kelas	S-1
31	Fauzi Rahman, S.Pd	Honoror	Guru Mapel Penjaskes	S-1
32	Nur Hasanah, S.Pd	Honoror	Guru Mapel Bahasa Arab	S-1

**Tabel 4.8**  
**Kualifikasi Pendidik MIN 1 (Unit II)**

No	Nama / NIP	Status	Jabatan	Ijazah Terakhir
1	Latifah, S.Ag	Negeri terserifikasi	Guru Kelas	S-1
2	Tuti Murniah, S.Pd.I	Negeri terserifikasi	Guru Kelas	S-1
3	Hj. Siti Rukatin	Negeri terserifikasi	Guru Kelas	S-1
4	Hj. Ainul Mardiah, S.Pd.I	Negeri terserifikasi	Guru Kelas	S-1
5	Saifatul Mukminin, S.Pd.I	Negeri terserifikasi	Guru Kelas	S-1
6	Sri Wahyuniati, S.Ag	Negeri terserifikasi	Guru Kelas	S-1
7	Masitah, S.Pd.I	Negeri terserifikasi	Guru Kelas	S-1
8	Kumalasari, S.Pd.I	Negeri terserifikasi	Guru Kelas	S-1
9	Rusita, SH	Negeri terserifikasi	Tata Usaha	S-1
10	Hj. Maslina, S.Pd.I	Negeri terserifikasi	Guru Kelas	S-1

11	Ida Rahimah, S.Pd.I	Negeri terserifikasi	Guru Kelas	S-1
12	Hj. Siti Aisah, S.Pd.I	Negeri terserifikasi	Guru Kelas	S-1
13	Hj. Siti Muajirah, S.Pd.I	Negeri terserifikasi	Guru Kelas	S-1
14	Hj. Indrawati, S.Pd.I	Negeri terserifikasi	Guru Kelas	S-1
15	Latifah, S.Pd.I	Negeri terserifikasi	Guru Kelas	S-1
16	Kiptiyah, S.Pd.I	Negeri terserifikasi	Guru Kelas	S-1
17	H. Sailillah, S.Pd.I	Negeri terserifikasi	Guru Kelas	S-1
18	Nyi Imas Karwati, S.Pd.I	Negeri terserifikasi	Guru Kelas	S-1
19	Rini Resmiati, S.Pd.I	Negeri terserifikasi	Guru Kelas	S-1
20	Masdiana, S.Pd.I	Negeri terserifikasi	Guru Kelas	S-1
21	Hj. Rusmayanti, S.Pd.I	Negeri terserifikasi	Guru Kelas	S-1
22	Yulina, S.Pd.	Negeri terserifikasi	Guru Kelas	S-1
23	Normiani, S.Pd.I	Negeri terserifikasi	Guru Kelas	S-1
24	Puji Nurhayati, S.Pd.I	Negeri terserifikasi	Guru Kelas	S-1
25	Arief Rosyadi, S.Pd.I	Negeri terserifikasi	Guru Kelas	S-1
26	Hj. Fauziah, S.Ag	Negeri terserifikasi	Guru Kelas	S-1
27	Adrianoor, S.Pd	Negeri terserifikasi	Guru Mapel Penjaskes	S-1
28	Istiqamah S.Pd.I	Negeri terserifikasi	Guru Mapel Aqidah Akhlak	S-1
29	Siti Rahmi S.Pd.I	Negeri terserifikasi	Guru Mapel Qur'an Hadist	S-1
30	Mardiana, S.Pd.I	Honorar	Guru Kelas	S-1
31	Hendra Yanto, S.Pd.I	Honorar	Guru Mapel Penjaskes	S-1

32	Kunifah, S.Pd.I	Honorar	Guru Kelas	S-1
33	Japrullah, S.Pd.I	Honorar	Guru Mapel Penjaskes	S-1
34	Aspiana Dewi, S.Pd	Honorar	Guru Mapel Matematika	S-1
35	Kurnia, S.Pd.I	Honorar	Guru Mapel SBK	S-1

Berdasarkan kedua tabel di atas dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan guru terendah adalah S-1 ini menunjukkan bahwa kualitas pendidik yang dimiliki MIN 1 Kapuas sudah sangat baik dan sudah sesuai dengan kualifikasi pendidik. dalam peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 16 tahun 2007 dijelaskan bahwa, standar minimal kualifikasi guru Sekolah Dasar/Madrasah Ibtidaiyah atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi akademi pendidikan minimum Diploma IV atau Sarjana S1 dalam bidang pendidikan Sekolah Dasar/Madrasah Ibtidaiyah, Diploma IV atau Sarjana Pendidikan Sekolah Dasar atau Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah atau psikologi yang diperoleh dari program studi terakreditasi serta memiliki sertifikat sebagai guru profesional. Dengan demikian dari segi kualifikasi semua guru memenuhi syarat akan tetapi berdasarkan data yang diperoleh diketahui bahwa semua guru kelas yang ada merupakan guru pendidikan Islam, dengan kata lain meskipun kualifikasi sudah sangat memadai akan tetapi kapasitas yang dimiliki para guru masih harus

ditingkatkan karena guru kelas harus mengajar hampir seluruh mata pelajaran.

Berdasarkan data yang di peroleh tersebut penulis mencoba mewawancarai kepala sekolah terkait program apa yang dilakukan dalam rangka peningkatan kualifikasi pendidikan yang dilakukan oleh MIN 1 Kapuas, mengenai hal tersebut kepala sekolah menjelaskan bahwa:

Kami disini dalam rangka meningkatkan kualifikasi guru, yang paling utama adalah memberikan kesempatan dan mendukung dengan penuh untuk para guru yang ingin melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih lanjut, dan kami juga memberikan fasilitas yang dibutuhkan sesuai kemampuan kami, karena itu sudah masuk dalam program jangka Panjang kami.<sup>82</sup>

Lepala sekolah juga menambahkan bahwa:

Alhamdulillah untuk program peningkatan kualifikasi ini sudah berjalan lancar untuk tahun ini insyaAllah ada tiga orang guru dari MIN 1 kapuas ini yang berhasil menyelesaikan studi S-2nya. Tentunya hal ini sangat membanggakan bagi kami, untuk kedepanya kami akan memberikan kesempatan secara continou secara bergantian agar program terus berjalan dan kami juga tidak kekurnagan guru di madrasah.<sup>83</sup>

Sejalan dengan hal tersebut kordinator kurikulum juga menjelaskan bahwa:

Unutuk perogram peningkatan kualifikasi yang kami rencanakan selama ini yaitu adalah mendorong para guru untuk meningkatkan kualifikasi dengan cara melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih lanjut yaitu jenjang S-2,

---

<sup>82</sup>Wawancara dengan Kepala MIN 1 Kapuas Bapak KF, pada haari senin 9 November 2020 pulul 09.30 WIB

<sup>83</sup> *Ibid*

yang merupakan program jangka Panjang yang ada di MIN 1 Kapuas ini.<sup>84</sup>

Dari kedua uraian tersebut penulis berkesempatan menemui salah satu guru yang kebetulan telah menyelesaikan studi S-2nya yang menerangkan bahwa:

Memang benar bahwa salah satu program jangka Panjang di MIN 1 Kapuas adalah meningkatkan kualifikasi guru, yaitu dengan cara membantu memfasilitasi kami dengan cara memberikan ijin, membantu kepengurusan ijin belajar dan sebagainya pokoknya apa yang kami perlukan selagi sekolah bisa bantu langsung dibantu. dalam hal ini kami merasa benar-benar terbantu karena urusan administrasi seperti itu biasanya yang dapat memperlambat kami, dengan adanya bantuan dari pihak sekolah semuanya dapat teratasi dengan baik.<sup>85</sup>

Mengenai pernyataan beberapa subjek diatas penulis menemukan adanya dokumen berupa notulen rapat pembahasan mengenai peningkatan mutu tenaga pendidik. Kemudian penulis juga menemukan program jangka Panjang dan jangka pendek yang ada di madrasah tersebut. Berikut program tersebut:

a) Jangka Pendek

- (1) Pengadaan 6 unit ruang belajar di tahun pembelajaran 2020-2021.
- (2) Melakukan pelayanan terbaik kepada *stakeholder*.
- (3) Melakukan sukses Ujian Nasional (UN) dengan pelajaran tambahan siswa kelas akhir TP. 2020-2021.

---

<sup>84</sup>Wawancara dengan kordinator bidang kurikulum, pada haari senin 9 November 2020 pulul 11.00 WIB

<sup>85</sup>Wawancara dengan TW, pada haari senin 2 Desember 2020 pulul 13.00 WIB



- (4) Melaksanakan rapat rutin secara berkala
- (5) Melakukan monitoring secara berkala.
- (6) Memberikan masukan untuk setiap komponen organisasi madrasah.
- (7) Mengikuti even-even perlombaan baik tingkat Kecamatan, Kabupaten bahkan Nasional.
- (8) Melaksanakan supervisi dan evaluasi proses pembelajaran yang melibatkan pendidikan dan peserta didik.

b) Jangka Menengah

- (1) Rehabilitas dan perbaikan perangkat serta ruang belajar siswa di tahun pelajaran 2020-2021.
- (2) Pertemuan setiap semester dengan orang tua siswa.
- (3) Melakukan peningkatan mutu pendidikan setiap awal tahun pelajaran.
- (4) Mengikut sertakan seluruh komponen organisasi madrasah dalam pelatihan peningkatan mutu pendidikan.
- (5) Musyawarah dengan yayasan yang berhubungan dengan penambahan sarana prasarana pendidikan di madrasah.
- (6) Turut serta dalam penyelenggaraan kegiatan hari-hari besar Islam dan Nasional di madrasah.
- (7) Pengembangan kurikulum dengan melakukan workshop yang dilatih oleh widyaiswara Balai Diklat.

- (8) Musyawarah dan selanjutnya melaksanakan K13 yang berbasis karakteristik, potensi dan sosial budaya.
- (9) Menerbitkan SK untuk tim pengembangan kurikulum yang dikembangkan secara teratur oleh guru secara mandiri.
- (10) Melaksanakan penyelenggaraan kegiatan perlombaan mewarnai dan renang tingkat kabupaten/ kota.

c) Jangka Panjang

- (1) Melakukan kerjasama antar madrasah yang memiliki karakter sama untuk meningkatkan dan juga persaingan antara madrasah.
- (2) Melakukan kerjasama dengan madrasah/madrasah lain yang lebih baik dan menjadi acuan bagi madrasah/madrasah yang belum melaksanakannya.
- (3) Memprogram atau menyediakan beragam kegiatan dan program keterampilan khusus sebagai bekal kehidupan di tengah-tengah masyarakat.
- (4) Mengusulkan sistem pengelolaan data berbasis ICT dengan cara yang efektif, efisien dan akuntabel kepada Kemenag.
- (5) Merumuskan rencana kerja dan tujuan berdasarkan visi dan misi madrasah dalam bentuk renstra maupun RKM yang berbasis hasil analisis EDS.

- (6) Pengembangan profesi pendidik dan tenaga kependidikan serta senantiasa melaksanakan pengembangan profesinya secara berkelanjutan untuk meningkatkan efektifitas kinerja.
- (7) Peningkatan kualifikasi pendidik dan tenaga kependidikan.
- (8) Melaksanakan workshop dan studi banding kepada madrasah lain yang sudah menerapkan teknik, bentuk dan jenis penilaian yang telah direview secara berkala<sup>86</sup>.

Degan demikian dapat disimpulkan bahwa program peningkatan kualifikasi tenaga pendidik di MIN 1 Kapuas adalah dengan cara mendorong dan memberikan kesempatan bagi para guru untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi serta membantu dan memfasilitasi para guru tersebut.

## **2) Kapasitas Pendidik**

Kapasitas adalah kemampuan individu dan organisasi atau unit-unit organisasi untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya secara efektif, efisien, dan berkelanjutan. Kapasitas juga dapat diartikan dalam konteks sistem dimana suatu entitas bekerja untuk mencapai tujuan bersama berdasarkan proses dan aturan-aturan baku tertentu. Pengembangan kapasitas mensiratkan pada pengembangan kemampuan yang sudah ada dan merujuk

---

<sup>86</sup> Studi Dokumen Rencana Kerja Madrasah MIN 1 Kapuas Tahun Pelajaran 2020/2021

kepada konstruksi kapasitas sebagai proses kreatif dalam menggali kapasitas yang belum terlihat.

Untuk melakukan pengembangan kapasitas pendidik di MIN 1 Kapuas kepala madrasah menjelaskan sebagaimana wawancara berikut:

Program pembinaan mutu pendidik yang terdapat dalam program madrasah itu ada program pendalam IT, inovasi pembelajaran, MGMP tingkat madrasah, sedangkan supervisi, pembinaan personal masuk pada program kerja kepala madrasah.<sup>87</sup>

Adapun tempat kegiatan menyesuaikan dengan jenis kegiatan yang dilaksanakan, lebih sering kegiatan dilaksanakan di area madrasah namun tidak menutup kemungkinan kegiatan dilaksanakan diluar madrasah, sebagaimana penjelasan dalam wawancara dengan kepala madrasah berikut :

Kegiatan dilaksanakan lebih sering di madrasah, tapi ada juga yang dilaksanakan diluar madrasah seperti studi banding atau kegiatan yang dilaksanakan oleh dinas pendidikan propinsi.<sup>88</sup>

Berdasarkan wawancara di atas dan pengamatan penulis terhadap dokumen program madrasah yang termasuk dalam kategori peningkatan mutu pendidik yang disajikan dalam tabel berikut<sup>89</sup> :

---

<sup>87</sup> Wawancara dengan Kepala MIN 1 Kapuas Bapak KF, pada haari Kamis 12 November 2020 pulul 09.30 WIB

<sup>88</sup> *Ibid*

<sup>89</sup> Dokumen program peningkatan mutu pendidikan dan kependidikan

**Tabel 4. 9**  
**Rencana Program Peningkatan Mutu**  
**Pendidik**

No	Uraian Kegiatan	Rencana Pelaksanaan
1	IHT Pengembangan SPMI (Sistem Penjamin Mutu Internal)	Agustus 2019
2	IHT Pengembangan RPP	Agustus 2019
3	Pembuatan Video belajar dan Belajar bersama	Agustus 2019
5	Penguatan Pendidikan Karakter (PPK)	September 2019
7	Pengembangan Penilaian berbasis TIK	September 2019
8	Bimtek Pembelajaran dan penilaian soal HOTS	Oktober 2019
9	Supervisi	Triwulan
10	Pendalaman IT	Awal semester
11	MGMP Tingkat Madrasah	Triwulan
12	Pembinaan Personal Pendidik/Kependidikan	Menyesuaikan

Kegiatan peningkatan mutu pendidik tersebut tentunya membutuhkan alokasi dana yang tidak sedikit, dalam hal ini kepala madrasah memberikan penjelasan sebagaimana wawancara berikut:

Untuk dana yang ada digunakan dalam rangka memenuhi program peningkatan mutu pendidik dialokasikan dari dana dana BOS. MIN 1 Kapuas saat ini hanya memiliki sumber pendanaan dari pemerintah itu Dana BOS dan Dana sumbangan dari wali murid yang dikelola oleh komite, terus terang dana yang ada tersebut belum bisa mengcover semua kegiatan madrasah, sehingga program madrasah

sehingga kami harus lebih selektif dalam merencanakan program.<sup>90</sup>

Berdasarkan paparan di atas maka penulis dapat simpulkan bahwa program peningkatan mutu pendidik di MIN 1 Kapuas adalah, IHT Pengembangan SPMI (Sistem Penjamin Mutu Internal), IHT Pengembangan RPP, Pembuatan Video belajar dan Belajar bersama, Penguatan Pendidikan Karakter (PPK), Pengembangan Penilaian berbasis TIK, Bimtek Pembelajaran dan penilaian soal HOTS, Supervisi, Pendalaman IT, MGMP Tingkat Madrasah dan Pembinaan Personal Pendidik/Kependidikan

Berangkat dari hasil penelitian yang penulis peroleh tersebut penulis berusaha mencari tau mengenai proses perencanaan yang dilakukan yang dilakukan dalam rangka peningkatan mutu pendidik. Berdasarkan keterangan kepala madrasah diketahui bahwa manajemen peningkatan mutu pendidik yang ada di MIN 1 Kapuas di buat mengacu pada regulasi yang telah ditetapkan pemerintah terutama kementerian agama selain itu peningkatan mutu pendidik di MIN 1 Kapuas juga menyesuaikan situasi dan kondisi madrasah, baik kultur masyarakat, sumberdaya, lingkungan dan juga sumber dana tak hanya itu saja dalam memajemen peningkatan mutu pendidik. Berikut kutipan wawancara dengan kepala maderasah:

---

<sup>90</sup> Wawancara dengan Kepala MIN 1 Kapuas Bapak KF, pada haari Kamis 12 November 2020 pulul 09.30 WIB



Perencanaan program peningkatan mutu pendidik di MIN 1 Kapuas ini mengacu pada regulasi yang telah ditetapkan pemerintah terutama kementerian agama. Kemudian menyesuaikan situasi dan kondisi madrasah, baik kultur masyarakat, sumberdaya, lingkungan dan juga sumber dana dan berusaha mencari terobosan baru yang bisa dikembangkan sesuai dengan potensi yang dimiliki oleh MIN 1 Kapuas.<sup>91</sup>

Kepala madrasah juga menjelaskan bahwa kegiatan perencanaan peningkatan mutu pendidik dilaksanakan sebelum tahun anggaran dimulai, antara bulan November-Desember. Berikut kutipan wawancara dengan kepala madrasah tersebut:

Untuk kegiatan peningkatan mutu pendidik kami merencanakannya sebelum tahun anggaran dimulai, antara bulan November-Desember. Dalam perencanaan tersebut membahas mengenai program apa saja yang akan di adakan, kapan program dilakukan, apa tujuan dari program yang di adakan, siapa saja yang diikuti sertakan dan darimana anggaran biayany.<sup>92</sup>

Kepala madrasah juga menjelaskan bahwa:

Dalam merencanakan peningkatan mutu pendidik di MIN 1 Kapuas , kami melibatkan semua pihak yang berkompeten, baik secara internal, seperti halnya pendidik dan tenaga kependidikan, ataupun secara eksternal, seperti komite, tokoh masyarakat, kementerian agama dan juga pihak lain yang dianggap mampu mendukung kegiatan tersebut.<sup>93</sup>

Selain itu kepala madrasah juga menambahkan:

Penentuan sasaran perencanaan program peningkatan mutu pendidik dilakukan dengan analisis SWOT yaitu mengenai bagaimana kekuatan (*strength*), kelemahan (*weakness*), peluang (*oportunity*) dan ancaman (*threat*), yang kemudian

---

<sup>91</sup>Wawancara dengan Kepala MIN 1 Kapuas Bapak KF, pada haari senin 9 November 2020 pulul 09.30 WIB

<sup>92</sup> *Ibid*

<sup>93</sup> *Ibid*

hasil analisis tersebut digunakan dalam penyusunan program peningkatan mutu pendidikan yang di bahas secara bersama dengan seluruh anggota manajemen selanjutnya dituangkan dalam bentuk RKM yang di dalamnya memuat program jangka Panjang dan jangka pendek madrasah baik itu mengenai biaya, peningkatan sarana prasarana, peningkatan mutu pendidik dan kependidikan, peningkatan mutu lulusan dan sebagainya.<sup>94</sup>

Dari uraian kepala madrasah tersebut dapat dipahami bahwa perencanaan program peningkatan mutu pendidik di MIN 1 Kapuas dilakukan dilakukan dalam rapat antara bulan November-Desember sebelum tahun anggaran baru dimulai. Perencanaan dilakukan dalam rapat secara bersama melibatkan semua komponen madrasah yaitu semua pihak yang berkompeten, baik secara internal, seperti halnya pendidik dan tenaga kependidikan, ataupun secara eksternal, seperti komite, tokoh masyarakat, kementerian agama dan juga pihak lain yang dianggap mampu mendukung kegiatan. Penentuan sasaran perencanaan peningkatan mutu pendidik dan kependidikan dilakukan dengan analisis SWOT yaitu mengenai bagaimana kekuatan (*strength*), kelemahan (*weakness*), peluang (*oportunity*) dan ancaman (*threat*), selanjutnya dituangkan dalam bentuk RKM yang di dalamnya memuat program jangka panjang dan jangka pendek madrasah.

Pemaparan kepala madrasah di atas dikuatkan oleh penuturan yang disampaikan oleh kordinator bidang kurikulum yang juga

---

<sup>94</sup>Wawancara dengan Kepala MIN 1 Kapuas Bapak KF, pada haari Kamis 12 November 2020 pulul 09.30 WIB

menyatakan bahwa perencanaan program peningkatan mutu pendidik yang ada di madrasah disesuaikan dengan peraturan pemerintah dan disesuaikan dengan kondisi-kondisi yang ada, berikut kutipan wawancara tersebut:

Perencanaan program peningkatan mutu tenaga pendidik dan kependidikan yang ada di madrasah ini disesuaikan dengan peraturan pemerintah dalam dan regulasi yang telah di tentukan.<sup>95</sup>

Selain itu mengenai waktu perencanaan peningkatan mutu pendidik kordinator bidang kurikulum juga menyatakan hal yang sama yaitu:

Perencanaan tersebut kita laksanakan menjelang tahun anggaran baru kisaran bulan november, nah disitu kami mengadakan rapat untuk membahas pengembangan mutu tenaga pendidik tahun berikutnya. Dalam rapat tersebut kami melibatkan seluruh anggota atau *steakholder* madrasah yaitu guru-guru kemudian tenaga kependidikan dan kami juga akan melibatkan pari wali murid yang berada di dekat madrasah dan kami juga meminta saran pada para tokoh masyarakat yang ada.<sup>96</sup>

Selain itu kordinator bidang kurikulum juga menjelaskan bahwa:

Penyusunan Program madrasah dibuat dan disepakati dalam rapat berdasarkan analisis SWOT Madrasah, masukan dari berbagai pihak, usulan dalam rapat baik rapat wali murid, *stakeholder* dan selanjutnya dituangkan dalam RKAM<sup>97</sup>

Pernyataan-pernyataan di atas juga dinyatakan oleh Komite

Madrasah perihal perencanaan peningkatan mutu pendidikan:

---

<sup>95</sup>Wawancara dengan kordinator bidang kurikulum, pada haari senin 9 November 2020 pulul 11.00 WIB

<sup>96</sup> *Ibid*

<sup>97</sup> *Ibid*

Penyusunan perencanaan disusun oleh kepala madrasah dengan melibatkan para personilnya kemudian di rapatkan serta berkonsultasi guna pengambilan keputusan terhadap program-program atau kegiatan-kegiatan yang disusun guna dilaksanakan pada tahun ajaran yang akan mendatang”.<sup>98</sup>

Selain itu komite madrasah juga menyatakan bahwa:

Perencanaan peningkatan mutu pendidik di MIN 1 Kapuas dilakukan bersama dengan komite madrasah. Artinya pihak komite madrasah terlibat dalam perencanaan peningkatan mutu tenaga pendidik, selain pihak-pihak dalam organisasi madrasah. Dalam prakteknya perencanaan peningkatan peningkatan mutu pendidik di MIN 1 Kapuas dilakukan berdasarkan dengan peraturan pemerintah dan visi serta misi MIN 1 Kapuas kemudian ditentukan langkah-langkah apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidik di MIN 1 Kapuas pada waktu yang akan mendatang. Perencanaan yang dilakukan biasanya pada rapat akhir tahun anggaran, menjelang tahun anggaran baru, di barengi dengan rapat evaluasi yang digunakan sebagai acuan peningkatan mutu pendidik untuk tahun ajaran yang akan datang.<sup>99</sup>

Mengenai pernyataan beberapa subjek diatas penulis menemukan adanya dokumen berupa notulen rapat yang membahas mengenai peningkatan mutu pendidik selain itu penulis juga menemukan dokumen-dokumen peraturan pemerintah yang dimiliki oleh MIN 1 Kapuas antara lain adalah peraturan pemerintah Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 69 Tahun 2009 tentang standar biaya, standar isi BSNP dan standar isi Kepmendiknas No. 22 Tahun 2006, Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003

---

<sup>98</sup> Wawancara dengan Komite Madrasah Bapak GB, Selasa 10 November 2020, pukul 14.45 WIB

<sup>99</sup> *Ibid*

tentang sistem pendidikan nasional, serta PP Republik Indonesia No.19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.<sup>100</sup>

Berdasarkan paparan di atas maka penulis dapat simpulkan bahwa perencanaan program peningkatan mutu pendidik di MIN 1 Kapuas dilaksanakan dengan rapat yang melibatkan semua komponen madrasah seperti kepala madrasah, wakil kepala madrasah bidang kurikulum, kesiswaan, sarpras, humas, bendahara, pendidikan dan kependidikan serta komite madrasah, berdasarkan analisis SWOT serta masukan dari berbagai pihak, usulan rapat wali murid dan *stakeholder* madrasah yang dijabarkan dalam bentuk RKM, serta mempunyai tujuan dan target. Dari temuan tersebut menggambarkan bahwa program peningkatan mutu pendidik yang ada di MIN 1 Kapuas memang sudah terencana dan tersusun secara rapi sehingga tidak heran bila MIN 1 Kapuas yang memiliki dua unit madrasah dengan lebih dari seribu siswa tersebut dapat bersaing dan bahkan menjadi salah satu yang terbaik di Kapuas.

## **b. Tenaga Kependidikan**

### **1) Kualifikasi Tenaga Kependidikan**

Seperti yang kita ketahui bahwa Kualifikasi akademik adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik atau tenaga pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan/atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan

---

<sup>100</sup> Dokumen peranturan pemerintah yang berkaitan dengan peningkatan mutu pendidikan di MIN 1 Kapuas

perundang-undangan yang berlaku. Mengenai hal tersebut berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa keadaan tenaga kependidikan di MIN 1 Kapuas sangat memadai dimana seluruh tenaga keendidikan yang ada di MIN 1 Kapuas sudah memenuhi kualifikasi yang ditetapkan dan semua tenaga kependidikan di MIN 1 Kapuas yang berstatus sebagai PNS sudah bersertifikasi, hal ini penulis peroleh dari dokumen profil madrasah yang dimiliki kepala dekolah sebagai berikut:

**Tabel 4.10**  
**Kualifikasi Tenaga Kependidikan MIN 1**

No	Nama / NIP	Status	Jabatan	Ijazah Terakhir
1	H. Alfian Noor	Negeri terserifikasi	Tata Usaha	SLTA
2	Sumiati	Negeri terserifikasi	Tata Usaha	SLTA
3	Hafiz Faisal, S.Pd.I	Honoror	Tata Usaha	S-1
4	M. Ramdani Akbar, S.Pd	Honoror	Tata Usaha	S-1
5	Hartati, SE	Honoror	Tata Usaha	S-1
6	Nindy Chikitha Putri,S.Pd	Honoror	Tata Usaha	S-1



7	Yulia Citra	Honoror	Tata Usaha	SLTA
8	Supardi	Honoror	Penjaga Madrasah	SLTA
9	Basuni	Honoror	Penjaga Malam	SLTA
10	Suganda	Honoror	Satpam	SLTA
11	Syarkani	Honoror	Satpam	SLTA
12	Dessy Arpianti	Honoror	Cleaning Service	SLTA

Berdasarkan tabel diatas mengenai kualifikasi tenaga kependidikan diketahui bahwa seluruh tenaga kependidikan sudah memenuhi standar kualifikasi yang ditetapkan oleh pemerintah, terutama tenaga administrasi sekolah dimana hampir seluruh tenaga administrasi sekolah memiliki kualifikasi S-1, hanya 3 tenaga administrasi saja yang memiliki kualifikasi SLTA akan tetapi kualifikasi tersebut sudah memenuhi syarat yang di tetapkan pemerintah yaitu kualifikasi pendidikan tenaga administrasi SD/MI/SDLB adalah sebagai berikut:

1. Berpendidikan minimal lulusan SMK atau yang sederajat, program studi yang relevan dengan pengalaman kerja sebagai tenaga administrasi sekolah/madrasah minimal 4 (empat) tahun.
2. Memiliki sertifikat kepala tenaga administrasi sekolah/madrasah dari lembaga yang ditetapkan oleh pemerintah.

Mengengai kegiatan perencanaan yang dilakukan dalam rangka peningkatan mutu tenaga kependidikan kepala sekolah menerangkan bahwa langkah-langkah perencanaan yang dilakukan sama saja dengan perencanaan yang dilakukan dalam peningkatan mutu pendidik hanya saja bentuk kegiatan dan waktu pelaksanaan kegiatan saja yang berbeda. Hal ini sesuai pemaparan kepala sekolah yang menyatakan bahwa:

Berdasarkan data yang di peroleh tersebut pnulis mencoba mewawancarai kepala sekolah terkait program apa yang dilakukan dalam rangka peningkatan tenaga kependidikan yang dilakukan oleh MIN 1 Kapuas, mengenai hal tersebut kepala sekolah menjelaskan bahwa:

Sama seperti peningkatan kualifikasi tenaga pendidik, untuk meningkatkan kulifikasi tenaga kependidikan kami juga memberikan kesempatan dan mendukung dengan penuh untuk para tenaga pendidik menempuh pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, hal tersebut juga sudah sudah masuk dalam program jangka Panjang kami. program peningkatan kualifikasi untuk tenaga kependidikan ini juga sudah berjalan yaitu ada beberapa anggota TU kami yang menempuh pendidikan lanjutan yaitu ke jenjang S-1.<sup>101</sup>

Sejalan dengan hal tersebut kordinator kurikulum juga menjelaskan bahwa:

Sama halnya uantuk meningkatkan kualifikasi pendidik, unutuk perogram peningkatan kualifikasi tenaga pendidikan yang kami lakukan yaitu adalah mendorong para tenaga kependidikan untuk meningkatkan kualifikasi dengan cara melanjutkan pendidikan kejenjang selanjutnya

---

<sup>101</sup>Wawancara dengan Kepala MIN 1 Kapuas Bapak KF, pada haari senin 9 November 2020 pulul 09.30 WIB

yaitu jenjang S-1 dan program ini juga masuk kedalam program jangka Panjang kami.<sup>102</sup>

Dari kedua uraian tersebut penulis mencoba mewawancarai salah seorang TU yang sedang melanjutkan kejenjang pendidikan S-1 yang menyatakan:

Pihak sekolah selalu mendukung kami untuk melanjutkan pendidikan kejenjang selanjutnya, terutama bagi kami yang masih tingkat SLTA ini, pihak sekolah tidak pernah mempersulit kami, sehingga kami dapat dengan nyaman untuk melanjutkan pendidikan ke S-1.<sup>103</sup>

Mengenai pernyataan beberapa subjek diatas penulis menemukan adanya dokumen berupa notulen rapat yang membahas mengenai peningkatan mutu tenaga kependidikan, selain itu penulis juga menemukan program jangka Panjang yang di dalamnya memuat program peningkatan kualifikasi tenaga kependidikan.<sup>104</sup>

Degan demikian dapat disimpulkan bahwa program peningkatan kualifikasi tenaga kependidikan di MIN 1 Kapuas adalah dengan cara mendorong dan memberikan kesempatan bagi para para tenaga pendidik untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih.

## **2) Kapasitas Tenaga Kependidikan**

Mengenai kegiatan yang direncanakan dalam peningkatan

---

<sup>102</sup>Wawancara dengan kordinator bidang kurikulum, pada haari senin 9 November 2020 pulul 11.00 WIB

<sup>103</sup> Wawancara dengan YC, pada haari senin 2 Desember 2020 pulul 15.00 WIB

<sup>104</sup> Studi Dokumen Rencana Kerja Madrasah MIN 1 Kapuas Tahun Pelajaran 2020/2021

kapasitas tenaga kependidikan kepala madrasah menjelaskan sebagaimana wawancara berikut:

Untuk peningkatan mutu tenaga kependidikan yang ada di MIN 1 Kapuas terdapat dalam program madrasah yaitu praktek asesmen, bimtek EMIS dan bimtek simpatika, selain itu tentunya supervisi dan pembinaan personal yang merupakan program kerja kepala madrasah juga dilakukan. Kegiatan dilaksanakan lebih sering di madrasah, tapi ada juga yang dilaksanakan diluar madrasah seperti studi banding atau kegiatan yang dilaksanakan oleh dinas pendidikan propinsi.<sup>105</sup>

Sejalan dengan hal tersebut kordinator kurikulum juga mengemukakan hal yang kurang lebih sama yaitu:

Dalam rangka peningkatan kapasitas tenaga kependidikan program yang pihak madrasah lakukan adalah mengikutkan para tenaga kependidikan dalam kegiatan-kegiatan seperti praktek asesmen, bimtek EMIS, bimtek simpatika, bimtek keuangan, bimtek pustakawan.<sup>106</sup>

Kordinator kurikulum juga menjelaskan bahwa:

Untuk tempat pelaksanaan kegiatan dilaksanakan diluar madrasah karena kegiatan-kegiatan tersebut kebanyakan pihak dinas atau kementerian agama yang melaksanakan.<sup>107</sup>

Berdasarkan wawancara di atas dan pengamatan penulis terhadap dokumen program madrasah yang termasuk dalam kategori peningkatan mutu tenaga kependidikan dapat disajikan tabel berikut<sup>108</sup>:

---

<sup>105</sup> Wawancara dengan Kepala MIN 1 Kapuas Bapak KF, pada haari Kamis 12 November 2020 pulul 09.30 WIB

<sup>106</sup> Wawancara dengan Kepala MIN 1 Kapuas Bapak KF, pada haari Kamis 12 November 2020 pulul 09.30 WIB

<sup>107</sup> *Ibid*

<sup>108</sup> Dokumen program peningkatan mutu pendidikan dan kependidikan

**Tabel 4.11**  
**Rencana Program Peningkatan Mutu**  
**Tenaga Kependidikan**

No	Uraian Kegiatan	Rencana Pelaksanaan
1	Bimtek EMIS	Sesuai Undangan dari Instansi Pemerintah
2	Praktek Asesmen	Sesuai Undangan dari Instansi Pemerintah
3	Bimtek Simpatika	Sesuai Undangan dari Instansi Pemerintah
4	Bimtek Keuangan	Sesuai Undangan dari Instansi Pemerintah
5	Bimtek Pustakawan	Sesuai Undangan dari Instansi Pemerintah
6	Pendalaman IT	Awal Smester
7	Supervisi	Triwulan
6	Pembinaan Personal Pendidik/Kependidikan	Menyesuaikan

Mengenai dana yang digunakan kepala sekolah menjelaskan bahwa dana yang digunakan bersumber dari dana BOS sebagaimana keterangan kepala sekolah berikut:

Untuk dana yang ada digunakan dalam rangka memenuhi program peningkatan mutu tenaga kependidikan juga dialokasikan dari dana BOS. Karena sesuai yang saya sampaikan sebelumnya bahwa MIN 1 Kapuas saat ini hanya memiliki sumber pendanaan dari pemerintah itu dana BOS dan dana sumbangan dari wali murid yang dikelola oleh komite.<sup>109</sup>

Berdasarkan paparan di atas maka penulis dapat simpulkan bahwa kegiatan yang dilakukan dalam rangka peningkatan kapasitas tenaga kependidikan adalah praktek asesmen, bimtek

<sup>109</sup> Wawancara dengan Kepala MIN 1 Kapuas Bapak KF, pada hari Kamis 12 November 2020 pukul 09.30 WIB

EMIS, bimtek simpatika, bimtek keuangan, bimtek pustakawan, supervisi dan pembinaan personal.

Berangkat dari hasil penelitian yang penulis peroleh tersebut penulis berusaha mencari tau mengenai proses perencanaan yang dilakukan dalam rangka peningkatan mutu tenaga kependidikan. Sama halnya dengan kegiatan perencanaan pada peningkatan kapasitas pendidik, perencanaan peningkatan kapasitas tenaga kependidikan juga dibuat mengacu pada regulasi yang telah ditetapkan pemerintah terutama kementerian agama selain itu peningkatan mutu pendidik di MIN 1 Kapuas juga menyesuaikan situasi dan kondisi madrasah, baik kultur masyarakat, sumberdaya, lingkungan dan juga sumber dana tak hanya itu saja dalam memajemen peningkatan mutu pendidik. Berikut kutipan wawancara dengan kepala maderasah:

Mengenai perencanaan peningkatan mutu tenaga kependidikan di MIN 1 Kapuas sama dengan perencanaan peningkatan mutu pendidik, hal ini karena kegiatan perencanaan yang kami lakukan waktunya bersamaan dan sama-sama mengacu pada regulasi yang telah ditetapkan pemerintah terutama kementerian agama, akan tetapi bentuk kegiatan yang kami rencanakan berbeda antara keduanya.<sup>110</sup>

Kepala madrasah juga menjelaskan bahwa:

Dalam perencanaan peningkatan mutu tenaga kependidikanpun juga membahas hal yang sama yakni membahas mengenai program apa saja yang akan di adakan, kapan program dilakukan, apa tujuan dari program yang di adakan, siapa saja yang diikut sertakan dan dari mana anggaran yang digunakan.

---

<sup>110</sup>Wawancara dengan Kepala MIN 1 Kapuas Bapak KF, pada haari senin 9 November 2020 pulul 09.30 WIB



Dalam merencanakan peningkatan mutu tenaga kependidikanpun kami juga melibatkan semua pihak yang berkompeten, baik secara internal, seperti halnya pendidik dan tenaga kependidikan, ataupun secara eksternal, seperti komite, tokoh masyarakat, kementerian agama dan juga pihak lain yang dianggap mampu mendukung kegiatan tersebut.<sup>111</sup>

Selain itu kepala madrasah juga menambahkan bahwa analisis yang digunakan pun juga sama yaitu analisis SWOT sebagai mana kutipan wawancara berikut:

Sama dengan perencanaan peningkatan mutu pendidik sasaran perencanaan program peningkatan mutu tenaga kependidikan dilakukan dengan analisis SWOT yaitu mengenai bagaimana kekuatan (*strength*), kelemahan (*weakness*), peluang (*oportunity*) dan ancaman (*threat*), yang kemudian hasil analisis tersebut digunakan dalam penyusunan program peningkatan mutu tenaga kependidikan yang di bahas secara bersama dengan seluruh anggota manajemen selanjutnya dituangkan dalam bentuk RKM yang di dalamnya memuat program jangka Panjang dan jangka pendek madrasah baik itu mengenai biaya, peningkatan sarana prasarana, peningkatan mutu pendidik dan kependidikan, peningkatan mutu lulusan dan sebagainya.<sup>112</sup>

Pemaparan kepala madrasah di atas dikuatkan oleh penuturan yang disampaikan oleh kordinator bidang kurikulum sebagaimana kutipan wawancara tersebut:

Perencanaan program peningkatan mutu kependidikan yang ada di madrasah ini sama dengan perencanaan peningkatan mutu pendidik yaitu disesuaikan dengan peraturan pemerintah dalam dan regulasi yang telah di tentukan. Perencanaan dilaksanakan menjelang tahun anggaran baru kisaran bulan november, dalam bentuk rapat yang membahas pengembangan mutu tenaga kependidikan tahun berikutnya. Dalam rapat tersebut kami

---

<sup>111</sup> *Ibid*

<sup>112</sup>Wawancara dengan Kepala MIN 1 Kapuas Bapak KF, pada hari Kamis 12 November 2020 pukul 09.30 WIB

melibatkan seluruh anggota atau *stakeholder* madrasah yaitu guru-guru kemudian tenaga kependidikan dan kami juga akan melibatkan pari wali murid yang berada di dekat madrasah dan kami juga meminta saran pada para tokoh masyarakat yang ada. Penyusunan program madrasah dibuat dan disepakati dalam rapat berdasarkan analisis SWOT Madrasah, masukan dari berbagai pihak, usulan dalam rapat baik rapat wali murid, *stakeholder* dan selanjutnya dituangkan dalam RKM”<sup>113</sup>

Pernyataan-pernyataan di atas juga dinyatakan oleh Komite Madrasah perihal perencanaan peningkatan mutu tenaga kependidikan sebagai berikut:

Penyusunan perencanaan peningkatan tenaga kependidikan secara umum sama dengan perencanaan pada peningkatan mutu pendidik hanya bentuk kegiatan yang dilakukan berbeda, yaitu disusun oleh kepala madrasah dengan melibatkan para personilnya kemudian di rapatkan serta berkonsultasi guna pengambilan keputusan terhadap program-program atau kegiatan-kegiatan yang disusun guna dilaksanakan pada tahun ajaran yang akan mendatang. Perencanaan peningkatan mutu tenaga kependidikan di MIN 1 Kapuas juga dilakukan bersama dengan komite madrasah. Kegiatan perencanaan juga dilakukan berdasarkan dengan peraturan pemerintah dan visi serta misi MIN 1 Kapuas kemudian ditentukan langkah-langkah apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan mutu tenaga kependidikan di MIN 1 Kapuas pada waktu yang akan mendatang. Perencanaan yang dilakukan biasanya pada rapat akhir tahun anggaran, menjelang tahun amggaran baru, di barengi dengan rapat evaluasi yang digunakan sebagai acuan peningkatan mutu pendidik untuk tahun ajaran yang akan datang.<sup>114</sup>

Dengan demikian dapat di pahami bahwa langkah yang dilakukan dalam perencanaan penigkatan kapasitas tenaga kependidikan yang ada di MIN 1 Kapuas sama dengan langkah perencanaan yang dilakukan pada peningkatan kapasitas pendidik yaitu

---

<sup>113</sup> *Ibid*

<sup>114</sup> Wawancara dengan Komite Madrasah Bapak GB, Selasa 10 November 2020, pukul 14.45 WIB

perencanaan peningkatan mutu tenaga kependidikan yang ada di MIN 1 Kapuas dilakukan secara bersama melibatkan seluruh komponen madrasah atau *steakholder* madrasah, tokoh masyarakat dan komite madrasah yang dilakukan menyesuaikan regulasi yang telah ditetapkan dan adakan setiap akhir tahun anggaran menjelang tahun anggaran baru hasil dari perencanaan dituangkan dalam RKM sekolah yang kemudian menjadi acuan selama satu tahun kedepan.

## **2. Pelaksanaan Peningkatan Mutu Pendidika dan Tenaga Kependidikan di MIN 1 Kapuas**

### **a. Pendidik**

#### **1) Kualifikasi Pendidik**

Pelaksanaan biasanya dilakukan setelah sebuah rencana disusun secara matang dan terperinci, dalam penelitian ini mengenai peningkatan mutu pendidik yang menyakngkut dengan kapasitas pendidik kepala madrasah menjelaskan bahwa:

Untuk pelaksanaan program peningkatan kapasitas tenaga pendidik yang ada di MIN 1 Kapuas ini tidak bisa di jadwalkan secara terperinci, karena kami hanya bisa mendorong dan memberikan fasilitas semampunya. Kami hanya merencanakan program peningkatan kapasitas tersebut mengenai pelaksanaan kami mempersilahkan siapa yang mau menempuh pendidikan kejenjang selanjutnya, tapi semuanya itu kami bahas dirapat sehingga antar yang pergi menempuh pendidikan dan yang di tinggalkan seimbang.<sup>115</sup>

Kepala sekolah juga menjelaskan bahwa:

---

<sup>115</sup>Wawancara dengan Kepala MIN 1 Kapuas Bapak KF, pada haari senin 9 November 2020 pulul 09.30 WIB

Alhamdulillah untuk dua tahun terakhir antusiasme guru cukup tinggi, untuk tahun 2019 ada tiga orang yang melanjutkan kejenjang S-2 yang di jadwalkan selesai pada bulan desember ini, nah setelah tiga orang ini sudah dinyatakan lulus barulah kami merencanakan lagi, siapa yang amau melanjutkan kejenjang selanjutnya. Kuota yang kami berikan ijin hanya tiga orang saja utnuk menghindari kekosongan pendidik di sekolah ini.<sup>116</sup>

Sejalan dengan pemaparan kepa sekolah, kordinator kurikulum menjelaskan hal yang sama yaitu:

Mengenai pelaksanaan peningkatan kapasitas pendidik pelaksanaannya sesuai dengan keputusan, kan semuanya di bahas di rapat, misala untuk tahun 2019 kemaren ada tiga orang guru yang melanjutkan, nah di situ kita bahas dirapat bagaimana sistemnya apakah mengganggu jalanya proses pembelajaran atau tidak. Kemudian bila sudah dipertimbangkan secara bersama dan diputuskan maka akan di berikan ijin kepada yang bersangkutan. Untuk guru lain yang berkeinginan melanjutkan harus menunggu ketiganya lulus terlebih dahulu, agar proses pembelajaran yang ada di sekolah tidak terganggu.<sup>117</sup>

Dari keterangan kedua sumber tersebut penulis mencoba mencari dokumen yang berkaitan dengan apa yang disampaikan kedua subjek tersebut dari hasil pencarian yang penulis lakukan penulis menemukan adanya notulen rapat yang membahas mengenai siapa saja yang diijinkan untuk pergi melanjutkan studi.<sup>118</sup> Penulis juga menemukan ijin belajar yang dimiliki oleh

---

<sup>116</sup>*Ibid*

<sup>117</sup>Wawancara dengan kordinator bidang kurikulum, pada haari senin 9 November 2020 pulul 11.00 WIB

<sup>118</sup> Notulen rapat perencanaan peningkatan mutu tenaga pendidik dan kependidikan

para guru yang melanjutkan pendidikan kejenjang selanjutnya yaitu jenjang S-2.<sup>119</sup>

## 2) Kapasitas Pendidik

Mengenai peningkatan kapasitas pendidik berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa semua program yang direncanakan pelaksanaannya menyesuaikan jadwal yang sudah disusun, baik jadwal kegiatan yang telah ditetapkan oleh madrasah dan juga lembaga lainnya seperti Kementerian Agama. Berikut kutipan wawancara dengan kepala madrasah:

Untuk semua kegiatan yang kami rencana tentu saja menyesuaikan jadwal yang sudah disusun, baik yang sesuai dengan kalender pendidikan, seperti halnya ujian atau pun menyesuaikan jadwal kegiatan yang telah ditetapkan oleh madrasah dan juga lembaga lainnya seperti kementerian Agama,<sup>120</sup>

Kepala madrasah juga menjelaskan bahwa:

Dalam proses pelaksanaan peningkatan kapasitas pendidik di MIN 1 Kapuas Alhamdulillah bisa terlaksana sesuai waktu yang telah ditentukan, kalau toh ada kendala dalam pelaksanaannya, hal tersebut tidak mengurangi ataupun merubah waktu yang telah ditetapkan dan selalu bisa di atasi dengan baik.<sup>121</sup>

Akan tetapi kepala madrasah juga menerangkan bahwa:

Untuk menjadi yang lebih baik, tentu saja pasti terdapat persoalan dan kendala dalam pelaksanaannya, namun hal ini

<sup>119</sup> Dokumen Ijin belajar

<sup>120</sup>Wawancara dengan Kepala MIN 1 Kapuas Bapak KF, pada haari senin 9 November 2020 pulul 09.30 WIB

<sup>121</sup>Wawancara dengan Kepala MIN 1 Kapuas Bapak KF, pada haari senin 9 November 2020 pulul 09.30 WIB

justru menjadi motivasi bagi kami untuk dapat menyelesaikannya dengan baik. Ada beberapa kendala yang selama ini kami hadapi dalam meningkatkan mutu di MIN 1 Kapuas, diantaranya:

- a. Pembiayaan/pendanaan, ini merupakan persoalan klasik yang dihadapi oleh semua madrasah/madrasah
- b. Sarana dan prasarana, MIN 1 Kapuas belum memiliki prasarana yang lengkap, seperti belum adanya sarana olah raga, laboratorium dan juga lahan yang tidak bias dikembangkan lagi.
- c. Pendidik dan kependidikan yang berfungsi secara maksimal, karena masih ada pendidik dan kependidikan yang tidak sesuai dengan kompetensinya.
- d. Memiliki 2 unit madrasah yang letaknya cukup berjauhan, sehingga diperlukan waktu, tenaga dan fikiran yang maksimal dalam mengelola madrasah agar berjalan dengan baik.<sup>122</sup>

Terkait dengan pelaksanaan peningkatan kapasitas pendidik di MIN 1 Kapuas penulis menemukan dolumen jadwal pelaksanaan kegiatan Peningkatan Mutu pendidik di MIN 1 Kapuas Tahun Pelajaran 2019/2020 sebagai berikut:

**Tabel 4.12**  
**Jadwal Kegiatan Peningkatan Mutu**  
**Pendidik**

No	Uraian Kegiatan	Pelaksanaan	Tempat Kegiatan
1	IHT Pengembangan SPMI (Sistem Penjamin Mutu Internal)	4 Agustus 2019	Aula MIN 1 Kapuas
2	IHT Pengembangan RPP	13 Agustus	Aula MIN 1

<sup>122</sup>*Ibid*



	Keterampilan Abad 21	2019	Kapuas
3	Pembuatan Video belajar dan Belajar bersama	31 Agustus 2019	Aula MIN 1 Kapuas
5	Penguatan Pendidikan Karakter (PPK)	12 September 2019	Aula MIN 1 Kapuas
7	Pengembangan Penilaian berbasis TIK	26 September 2019	Aula MIN 1 Kapuas
8	Bimtek Pembelajaran dan penilaian soal HOTS	10 Oktober 2019	Aula MIN 1 Kapuas
9	Supervisi	Bulan Februari 2019	Ruang Kepala Madrasah/Kelas
10	Pendalaman IT	Bulan Januari 2019	Ruang Lab. Kom
11	MGMP Tingkat Madrasah	Bulan April 2019	Aula Madrasah
12	Pembinaan Personal Pendidik/Kependidikan	30 April 2019	Ruang Kepala Madrasah

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan kegiatan peningkatan kapasitas pendidik di MIN 1 Kapuas dilaksanakan sesuai dengan jadwal ataupun rencana yang telah ditetapkan.

Pelaksanaan berarti usaha untuk mendapatkan hasil dengan menggerakkan orang lain, kepala madrasah dalam menggerakkan potensi sumber daya organisasi yang ada dengan cara memberi motivasi, arahan serta komando. Dalam hal ini kepala madrasah memberikan penjelasan sebagaimana wawancara berikut :

Dalam pelaksanaan ini yang paling penting adalah memberi motivasi kepada guru, memberikan pengertian atau arahan tentang pentingnya kegiatan yang akan dilakukan, di sisi yang lain saya selaku kepala madrasah juga memberikan

komando atau perintah langsung untuk mengikuti kegiatan yang telah ditetapkan.<sup>123</sup>

Sebagai upaya mengoptimalkan keikutsertaan warga madrasah dalam kegiatan yang ada maka MIN 1 Kapuas mengadakan absensi atau daftar hadir kegiatan sebagai dokumentasi kegiatan madrasah dan mempermudah kepala madrasah dalam mengadakan pembinaan secara intensif terhadap guru yang tidak mengikuti kegiatan tersebut.<sup>124</sup> Sebagaimana yang disampaikan Kepala Madrasah dalam wawancara berikut :

Strategi madrasah untuk menggerakkan warga madrasah terutama guru agar aktif dalam setiap kegiatan atau pelatihan adalah absensi supaya saya selaku manager mudah mengadakan pembinaan terhadap warga madrasah yang tidak mengikuti.<sup>125</sup>

Berdasarkan hasil data wawancara, observasi dan dokumentasi menunjukkan bahwasannya pelaksanaan kegiatan peningkatan mutu pendidik di MIN 1 Kapuas dilaksanakan dengan optimal dengan langkah-langkah nyata dalam melaksanakan tugas dan peran aktif setiap personil dalam organisasi madrasah. Dengan demikian pelaksanaan peningkatan mutu pendidikan dilakukan melalui pendekatan-pendekatan dalam konteks peran kepala madrasah yang tidak terlepas dengan fungsi pemberian motivasi kepada bagian-bagian personil

---

<sup>123</sup> Wawancara dengan bendahara MIN 1 Kapuas Bapak S, pada hari Kamis 23 November 2020 pukul 09.30 WIB

<sup>124</sup> Dokumen daftar hadir kegiatan madrasah

<sup>125</sup> *Ibid.*,

organisasi madrasah agar setiap personil mau dan dengan semangat serta dengan keinginan sendiri bekerja demi peningkatan mutu pendidikan dengan pendekatan secara personil dan dengan pemberian kepercayaan penuh akan pelaksanaan program-program yang telah direncanakan oleh setiap personil.

## **b. Tenaga Kependidikan**

### **1) Kualifikasi Tenaga Kependidikan**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pelaksanaan kegiatan peningkatan kualifikasi tenaga kependidikan, sama dengan proses pelaksanaan pada peningkatan kualifikasi pendidik, sebagaimana wawancara dengan kepala madrasah sebagai berikut:

Untuk pelaksanaan program peningkatan kapasitas tenaga kependidikan ini pada dasarnya yang kami lakukan sama dengan peningkatan kapasitas tenaga pendidik, tidak bisa terjadwal secara terperinci, karena kami juga hanya bisa mendorong dan memberikan fasilitas semampunya.<sup>126</sup>

Kepala sekolah juga menjelaskan bahwa:

Untuk tenaga kependidikan yang sedang melanjutkan pendidikan kejenjang selanjutnya di MIN 1 Kapuas saat ini ada dua orang. Untuk tenaga kependidikan ini kami tidak membatasi jumlahnya siapa yang mau silahkan, asalkan tidak mengganggu tugasnya di sekolah, karena rata-rata mereka melanjutkan keperguruan tinggi di Kapuas juga jadi mudah mengatur waktunya, beda untuk jenjang S-2 yang harus keluar kota.<sup>127</sup>

Sejalan dengan pemaparan kepa sekolah, kordinator kurikulum menjelaskan hal yang sama yaitu:

<sup>126</sup>Wawancara dengan Kepala MIN 1 Kapuas Bapak KF, pada haari senin 9 November 2020 pulul 09.30 WIB

<sup>127</sup>Wawancara dengan Kepala MIN 1 Kapuas Bapak KF, pada haari senin 9 November 2020 pulul 09.30 WIB

Untuk pelaksanaan peningkatan kapasitas tenaga kependidikan ini pelaksanaanya sama saja dengan pelaksanaan peningkatan kapasitas pendidik, perbedaanya kuota yang diberikan tidak terbatas hanya siapa saja yang mau melanjutkan silahkan, hal ini di sebabkan karena perguruan tinggi tempat mereka melanjutkan hanya di sekitar Kapuas saja sehingga memudahkan dalam pembagian waktunya.<sup>128</sup>

Dari keterangan kedua sumber tersebut penulis mencoba mencari dokumen yang berkaitan dengan apa yang disampaikan kedua subjek tersebut dari hasil pencarian yang penulis lakukan penulis menemukan adanya notulen rapat yang membahas mengenai program peningkatan kapasitas pendidik tersebut.<sup>129</sup>

## 2) Kapasitas Tenga Kependidikan

Sama halnya dengan kualifikasi tenaga pendidik peningkatan kapasitas tenga kependidikan di MIN 1 Kapuas juga di laksanakan sesuai jadwal yang telah direncanakan sebagaimana keterangan dari kepala sekolah berikut:

Sama seperti kegiatan peningkatan kapasitas pendidik, pelaksanaan kegiatan peningkatan kapasitas tenaga kependidikan juga dilakukan menyesuaikan jadwal yang sudah disusun, baik yang sesuai dengan kalender pendidikan atau pun menyesuaikan jadwal kegiatan yang telah ditetapkan oleh madrasah dan juga lembaga lainnya seperti kementerian Agama.<sup>130</sup>

---

<sup>128</sup> *Ibid*

<sup>129</sup> Notulen rapat perencanaan peningkatan mutu tenaga pendidik dan kependidikan

<sup>130</sup> Wawancara dengan Kepala MIN 1 Kapuas Bapak KF, pada hari senin 9 November 2020 pukul 09.30 WIB

Pernyataan yang disampaikan oleh kepala madrasah tersebut juga di utarakan oleh kordinator kurikulum yang juga menyatakan bahwa:

Pelaksanaan peningkatan kapasitas tenaga kependidikan juga dilakukan menyesuaikan jadwal yang sudah disusun, jadi kegiatan pada pelaksanaan ini hanya menyesuaikan dengan RKM yang telah disusun apabila terdapat kendala maka akan dilakukan perubahan-perubahan yang diperlukan.<sup>131</sup>

Terkait dengan pelaksanaan peningkatan kapasitas tenaga kependidikan di MIN 1 Kapuas penulis menemukan dolumen jadwal pelaksanaan kegiatan Peningkatan Mutu pendidik di MIN 1 Kapuas Tahun Pelajaran 2019/2020 sebagai berikut:

**Tabel 4.13**  
**Jadwal Kegiatan Peningkatan Tenaga Pendidk**

No	Uraian Kegiatan	Pelaksanaan	Tempat
1	Bimtek EMIS	14 September 2019	Aula Kementerian Agama
2	Praktek Asesmen	7 Oktober 2019	Aula Kementerian Agama
3	Bimtek Simpatika	28 Otober 2019	Aula Kementerian Agama
4	Bimtek Keuangan	8 September 2019	Aula Dinas Pendidikan
5	Bimtek Pustakawan	12 Agustus 2019	Aula Kementerian Agama
6	Pendalaman IT	12 Januari 2019	Ruang Lab. Kom

<sup>131</sup>Wawancara dengan Komite Madrasah Bapak GB, Selasa 10 November 2020, pukul 14.45 WIB

7	Supervisi	5 Februari 2019	Ruang Kepala Madrasah
8	Pembinaan Personal Pendidik/Kependidikan	30 April 2019	Ruang Kepala Madrasah

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua perencanaan kegiatan peningkatan mutu Tenaga Kependidikan di MIN 1 Kapuas dilaksanakan sesuai dengan jadwal ataupun rencana yang telah di tetapkan.

Selain penjelasan diatas kepala sekolah juga menjelaskan bahwa:

Dalam pelaksanaan peningkatan kapasitas tenaga kependidikan saya juga memberi motivasi kepada pendidik, memberikan pengertian atau arahan tentang pentingnya kegiatan yang akan dilakukan, sama seperti peningkatan mutu pendidik saya juga memberikan komando atau perintah langsung untuk mengikuti kegiatan yang telah ditetapkan.<sup>132</sup>

Sama seperti pada kegiatan peningkatan kapasitas pendidik sebagai upaya mengoptimalkan keikutsertaan warga madrasah dalam kegiatan peningkatan kapasitas tenaga kependidikan maka MIN 1 Kapuas mengadakan absensi atau daftar hadir kegiatan sebagai dokumentasi kegiatan madrasah dan mempermudah kepala madrasah dalam mengadakan pembinaan secara intensif terhadap

---

<sup>132</sup> Wawancara dengan bendahara MIN 1 Kapuas Bapak S, pada haari Kamis 23 November 2020 pulul 09.30 WIB



pendidik yang tidak mengikuti kegiatan tersebut.<sup>133</sup> Sebagaimana yang disampaikan Kepala Madrasah dalam wawancara berikut:

Sama seperti strategi yang dilakukan pada peningkatan kapasitas pendidik pada peningkatan kapasitas tenaga kependidikan ini strategi madrasah untuk menggerakkan warga yakni tenaga kependidikan agar aktif dalam setiap kegiatan atau pelatihan adalah absensi agar mempermudah dalam mengadakan pembinaan terhadap warga madrasah yang tidak mengikuti.<sup>134</sup>

Berdasarkan hasil data wawancara, observasi dan dokumentasi menunjukkan bahwasannya pelaksanaan kegiatan peningkatan mutu tenaga kependidikan di MIN 1 Kapuas dilaksanakan dengan optimal dengan langkah-langkah nyata dalam melaksanakan tugas dan peran aktif setiap personil dalam organisasi madrasah.

Dengan demikian dapat disimpulkan pelaksanaan peningkatan kapasitas tenaga kependidikan dilakukan melalui pendekatan-pendekatan dalam konteks peran kepala madrasah yang tidak terlepas dengan fungsi pemberian motivasi kepada bagian-bagian personil organisasi madrasah agar setiap personil mau dan dengan semangat serta dengan keinginan sendiri bekerja demi peningkatan mutu pendidikan dengan pendekatan secara personil dan dengan pemberian kepercayaan penuh akan pelaksanaan program-program yang telah direncanakan oleh setiap personil.

---

<sup>133</sup> Dokumen daftar hadir kegiatan madrasah

<sup>134</sup> *Ibid.*,

### **3. Pengendalian Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan.**

#### **a. Pemantauan Pada Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan**

##### **1) Pendidik**

Untuk memperoleh hasil penelitian terkait pemantauan pada pengendalian peningkatan mutu pendidik di MIN 1 Kapuas , penulis melakukan wawancara kepada kepala madrasah, kordinator kurikulum, dan guru, pemantauan peningkatan mutu pendidik sangat dibutuhkan dalam proses pengendalian peningkatan mutu pendidik, dimana dari pemantauan ini kita akan mengetahui tingkat keberhasilan program yang kita jalankan, kelemahan program dan pengembangan program. Pemantauan terhadap program peningkatan mutu pendidik dilakukan oleh berbagai pihak baik dari pihak madrasah komite madrasah maupun pengawas madrasah dari Kementerian Agama. Sebagaimana yang diungkapkan oleh kepala madrasah dalam wawancara berikut:

Pemantauan terhadap pengendalian program peningkatan mutu pendidik dilaksanakan baik oleh pihak madrasah yaitu saya selaku kepek dibantu oleh para wakil kepala madrasah, pihak komite madrasah dan juga ada pengawas madrasah yang merupakan kepanjangan tangan Kementerian Agama, dengan tujuan untuk memantau pelaksanaan kegiatan maupun program kerja yang telah ditetapkan dan disepakati bersama, termasuk didalamnya program peningkatan mutu pendidik, apakah sudah berjalan dengan baik atau belum.<sup>135</sup>

---

<sup>135</sup>Wawancara dengan Kepala MIN 1 Kapuas Bapak KF, pada haari senin 9 November 2020 pulul 09.30 WIB

Adapun proses pemantauan program peningkatan mutu pendidik dilakukan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya sebagaimana penjelasan koordinator kurikulum berikut:

Pemantauan program peningkatan mutu tenaga pendidik di madrasah dilakukan oleh kepala madrasah dibantu para wakil kepala madrasah dan pengawas madrasah, mereka ini hadir secara langsung dalam kegiatan-kegiatan yang melibatkan pendidik, seperti kegiatan belajar mengajar, worksop, bimtek, mereka memantau jalannya kegiatan dan memberikan arahan-arahan serta menegur apa bila kegiatan berjalan tidak sesuai dengan semestinya. Hal ini dilakukan oleh kepala madrasah dibantu oleh waka kurikulum yaitu saya sendiri dan dilaksanakan setiap hari.<sup>136</sup>

koordinator kurikulum juga menjelaskan bahwa:

Saya sebagai kordinator kurikulum selalu membantu kepala madrasah dalam melaksanakan tugasnya terutama dalam Pemantauan peningkatan mutu pendidik yaitu melakukan pemantauaan pada program-program yang di adakan dalam rangka peningkatan mutu pendidik dan kependidikan.<sup>137</sup>

Hasil wawancara dengan salah satu guru MIN 1 Kapuas , memberikan gambaran bahwa pemantauan yang dilakukan oleh pihak madrasah sudah berjalan dengan baik dan sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Ibu SN salah satu guru di MIN 1 Kapuas menjelaskan bahwa pemantauan mengenai program peningkatan mutu pendidik di madrasah selalu dilakukan pada setiap program yang dilaksanakan tak hanya itu pemantauan mutu pendidik juga dilakukan setiap harinya dimana kepala madrasah dibantu dengan kordinator kurikulum dan pengawas madrasah selalu bergantian berkeliling untuk memastikan

---

<sup>136</sup>Wawancara dengan kordinator bidang kurikulum, pada haari senin 9 November 2020  
pukul 11.00 WIB

<sup>137</sup>*Ibid.*

semua kegiatan berjalan dengan semestinya. Keadaan ini memungkinkan mutu pendidik terus terjaga dengan baik, apa bila ada program atau kegiatan yang tidak sesuai maka kepala madrasah akan mengarahkan secara langsung dan menjadikan hal tersebut bahan evaluasi kepala madrasah yang akan dibahas saat rapat. Berikut kutipan wawancara dengan Ibu SN:

Pemantauan mengenai program peningkatan mutu pendidik dimadrasah selalu dilakukan pada setiap program yang dilaksanakan tak hanya itu pemantauan mutu pendidik juga dilakukan setiap harinya dimana kepala madrasah dibantu dengan kordinator kurikulum dan pengawas madrasah selalu bergantian berkeliling untuk memastikan semua kegiatan berjalan dengan semestinya. Keadaan ini memungkinkan mutu pendidik terus terjaga dengan baik, apa bila ada program atau kegiatan yang tidak sesuai maka kepala madrasah akan mengarahkan secara langsung dan menjadikan hal tersebut bahan evaluasi kepala madrasah yang akan dibahas saat rapat.<sup>138</sup>

Pemantauan peningkatan mutu pendidik di madrasah tersebut dirasa sangat membantu dalam mewujudkan peningkatan mutu pendidikan dimadrasah, karena dengan terus dilakukannya pemantauan maka pendidik akan terus berusaha menjalankan tugasnya dengan baik, hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh salah satu komite madrasah yang menyatakan bahwa:

Mutu pendidikan yang baik di madrasah ini terus terjaga karena madrasah menekankan program peningkatan mutu tnga pendidik dan program yang dilakukan pun selalu di pantau dengan baik, selain itu kami juga terus dan terus melakukan pemantauan untuk setiap harinya guna memastikan mutu pendidik dan kependidikan terus terjaga<sup>139</sup>

---

<sup>138</sup>Wawancara dengan SN, pada haari senin 23 November 2020 pulul 11.00 WIB

<sup>139</sup>Wawancara dengan Komite Madrasah Bapak GB, Selasa 10 November 2020, pukul 14.45 WIB

Berangkat dari hasil wawancara di atas penulis melakukan penelusuran dokumen-dokumen pendukung yang dapat menguatkan hasil penelitian ini dari hasil pengamatan tersebut diketahui bahwa pemantauan terhadap program peningkatan mutu pendidik dan kependidikan tertuang dalam program madrasah dan program kerja kepala madrasah penulis mendapatkan bahwa kegiatan pemantauan atau monitoring tersebut tertuang dalam program madrasah dan program kerja kepala MIN 1 Kapuas yang masuk dalam program mingguan dan bulanan yaitu memeriksa kehadiran pendidik dan kependidikan, ataupun daftar hadir peserta kegiatan atau pelatihan.<sup>140</sup> Selain itu penulis juga melakukan pengamatan terhadap dokumen buku tamu madrasah dan menemukan adanya kehadiran pengawas madrasah dari kementerian agama yang melakukan monitoring kegiatan madrasah.<sup>141</sup> Selain kedua dokumen di atas penulis juga menemukan laporan kehadiran guru bulanan dan rekap penilaian hasil kinerja guru semesteran.<sup>142</sup>

## 2) Tenaga kependidikan

Proses pemantauan terhadap program peningkatan mutu tenaga kependidikan ini sama saja dengan proses pemantauan pada peningkatan mutu pendidik hanya saja dalam hal ini pemantauan dilakukan hanya dilakukan oleh kepala sekolah dan pengawas dari

---

<sup>140</sup>Dokumen program sekolah dan program kerja kepala sekolah.

<sup>141</sup>Dokumen buku tamu sekolah.

<sup>142</sup>Dokumen absensi guru dan PKG.



Kementerian Agama, tanpa di bantu oleh para wakil kepala sekolah, sebagaimana yang diungkapkan oleh kepala madrasah dalam wawancara berikut:

Pada pemantauan terhadap pengendalian peningkatan mutu pendidik ini sama saja dengan pemantauan yang dilakukan pada program peningkatan mutu pendidik hanya saja pada pemantauan kegiatan peningkatan mutu tenaga kependidikan ini pihak komite maupun wakil kepala madrasah tidak ikut serta didalamnya.<sup>143</sup>

Sejalan dengan yang disampaikan oleh kepala sekolah kordinator kurikulum juga menyatakan bahwa:

Pemantauan program peningkatan mutu tenaga kependidikan di madrasah dilakukan oleh kepala madrasah dan pengawas madrasah, mereka ini hadir secara langsung dalam kegiatan-kegiatan yang melibatkan tenaga kependidikan, dalam kegiatan pemantauan ini saya sebagai kordinator kurikulum tidak ikut andil di dalamnya.<sup>144</sup>

Hasil wawancara dengan salah satu staf tata usaha di MIN 1 Kapuas , memberikan gambaran bahwa pemantauan yang dilakukan oleh pihak madrasah sudah berjalan dengan baik sebagaimana kutipan wawancara dengan Ibu Rs:

Pemantauan mengenai program peningkatan mutu tenaga kependidikan di madrasah selalu dilakukan pada setiap program yang dilaksanakan, kegiatan pemantauan dilakukan oleh kepala sekolah dan pengawas dari kementerian agama, apa bila ada program atau kegiatan yang tidak sesuai maka kepala madrasah dan pengawas akan mengarahkan secara langsung dan menjadikan hal tersebut bahan evaluasi kepala madrasah yang akan dibahas saat rapat.<sup>145</sup>

<sup>143</sup>Wawancara dengan Kepala MIN 1 Kapuas Bapak KF, pada hari senin 9 November 2020 pukul 09.30 WIB

<sup>144</sup>Wawancara dengan kordinator bidang kurikulum, pada hari senin 9 November 2020 pukul 11.00 WIB

<sup>145</sup>Wawancara dengan Sr, Jum'at 20 November 2020, pukul 08.30 WIB



Sejalan dengan yang disampaikan Sr salah seorang staf TU juga menyatakan bahwa:

Program peningkatan mutu tenaga kependidikan selalu di pantau dengan baik, oleh kepala sekolah dan pengawas dari kementerian. selain itu kami juga terus dan terus berusaha meningkatkan kompetensi yang kami miliki guna kemajuan madrasah ini.<sup>146</sup>

Berangkat dari hasil wawancara di atas penulis melakukan penelusuran dokumen-dokumen pendukung yang dapat menguatkan hasil penelitian ini dari hasil pengamatan tersebut diketahui bahwa pemantauan terhadap program peningkatan mutu tenaga kependidikan tertuang dalam program madrasah dan program kerja kepala madrasah penulis mendapatkan bahwa kegiatan pemantauan atau monitoring tersebut tertuang dalam program madrasah dan program kerja kepala MIN 1 Kapuas yang masuk dalam program mingguan dan bulanan yaitu memeriksa kehadiran pendidik dan kependidikan, ataupun daftar hadir peserta kegiatan atau pelatihan.<sup>147</sup> Selain itu penulis juga melakukan pengamatan terhadap dokumen buku tamu madrasah dan menemukan adanya kehadiran pengawas madrasah dari kementerian agama yang melakukan monitoring kegiatan madrasah.<sup>148</sup>

---

<sup>146</sup>Wawancara dengan AN, Jum'at 20 November 2020, pukul 08.30 WIB

<sup>147</sup>Dokumen program sekolah dan program kerja kepala sekolah.

<sup>148</sup>Dokumen buku tamu sekolah.

## **b. Penilaian Pada Pengendalian Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan**

### **1) Pendidik**

Penilaian adalah proses pengumpulan, pengolahan, analisis dan interpretasi data sebagai bahan pengambilan keputusan. Sehubungan dengan itu, setiap kegiatan penilaian berujung pada pengambilan keputusan. Berdasarkan hasil wawancara kepala madrasah menjelaskan bahwa untuk penilaian pada pengendalian peningkatan mutu pendidik di MIN 1 Kapuas dilakukan berdasarkan penilaian pada tugas pokok guru yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, yang ditopang oleh kompetensi yang seharusnya dimiliki oleh seorang guru, sebagaimana diisyaratkan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru mencakup: (1) kompetensi pedagogik, (2) kompetensi kepribadian, (3) kompetensi sosial, dan (4) kompetensi profesional. Penilaian dilakukan dalam dua tahap yaitu penilaian awal tahun dan penilaian akhir tahun, penilaian tersebut dilakukan oleh kepala madrasah dibantu dengan waka kurikulum, dengan menggunakan instrumen kerja yang telah disusun. Evaluasi ini dilakukan untuk mengetahui kekurangan dan kelebihan atau permasalahan yang ada pada kerja pendidik,

pelaksanaannya empat sampai dengan enam minggu pertama di awal rentang waktu dua semester. Hasil evaluasi digunakan kepala madrasah untuk menyusun program peningkatan mutu pendidik dan kependidikan selanjutnya. Kemudian untuk penilaian akhir tahun pelajaran dilaksanakan dalam periode empat sampai dengan enam minggu di akhir kurun waktu dua semester atau tahunan. Penilaian ini dilakukan oleh pengawas madrasah/madrasah yang ditugaskan oleh Kementerian Agama dan instrumen penilaian kinerja sebagai guru. Berikut kutipan wawancara dengan kepala madrasah:

Penilaian pada pengendalian peningkatan mutu tenaga pendidik dan kependidikan guru di MIN 1 Kapuas dilakukan berdasarkan penilaian pada tugas pokok guru yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, yang ditopang oleh kompetensi yang seharusnya dimiliki oleh seorang guru, sebagaimana diisyaratkan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru mencakup: (1) kompetensi pedagogik, (2) kompetensi kepribadian, (3) kompetensi sosial, dan (4) kompetensi profesional. Penilaian dilakukan dalam dua tahap yaitu penilaian awal tahun dan penilaian akhir tahun, penilaian tersebut dilakukan oleh kepala madrasah dibantu dengan waka kurikulum, dengan menggunakan instrumen kerja yang telah disusun. Evaluasi ini dilakukan untuk mengetahui kekurangan dan kelebihan atau permasalahan yang ada pada kerja pendidik, pelaksanaannya empat sampai dengan enam minggu pertama di awal rentang waktu dua semester. Hasil evaluasi digunakan kepala madrasah untuk menyusun program peningkatan mutu pendidik dan kependidikan selanjutnya. Kemudian untuk penilaian akhir tahun pelajaran dilaksanakan dalam periode empat sampai dengan enam minggu di akhir kurun waktu dua semester atau tahunan. Penilaian ini dilakukan dengan menggunakan instrumen penilaian kinerja. penilaian ini dilakukan oleh pengawas

madrasah/madrasah yang ditugaskan oleh Kementerian Agama dan instrumen penilaian kinerja sebagai guru.<sup>149</sup>

Untuk mengetahui keberhasilan program yang dilakukan kepala madrasah menjelaskan bahwa dilakukan penilaian yang mengacu pada empat kompetensi yang harus dimiliki pendidik, dengan menunjukkan sebuah table indikator dan cara penilaian kinerja guru yang dimilikinya seraya menjelaskannya, berikut dokumen penilaian tersebut:

**Table 4.14**  
**Indikator dan Cara Menilai PK Guru**

<b>kompetensi</b>	<b>Cara menilai</b>
<b>Pedagogik</b>	
1. Menguasai karakteristik peserta didik	Pengamatan dan pemantauan
2. Mengusai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik	Pengamatan
3. Pengembangan kurikulum	Pengamatan
4. Kegiatan pembelajaran mendidik	Pengamatan
5. Pengembangan potensi peserta didik	Pengamatan dan pemantauan
6. Komunikasi dengan peserta didik	Pengamatan
7. Penilaian dan evaluasi	Pengamatan
<b>Kepribadian</b>	
8. Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional	Pengamatan dan pemantauan
9. Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan	Pengamatan dan pemantauan
10. Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi rasa bangga menjadi guru	Pengamatan dan pemantauan
<b>Sosial</b>	
11. Bersikap inklusif, serta tidak diskriminatif	Pengamatan dan pemantauan
12. Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan orang tua, peserta didik, dan masyarakat.	Pengamatan

<sup>149</sup>Wawancara dengan Kepala MIN 1 Kapuas Bapak KF, pada haari senin 9 November 2020 pulul 09.30 WIB

<b>Profesional</b>	
13. penguasaan materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.	Pengamatan
14. Mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif	Pengamatan

D  
okumen Penilaian Kinerja Guru.<sup>150</sup>

Pernyataan yang disampaikan kepala madrasah tersebut dibenarkan oleh kordinator kurikulum yang menjelaskan bahwa penilaian terhadap kerja pendidik dilakukan untuk mengetahui bagaimana keberhasilan program peningkatan mutu pendidik yang dilakukan, penilaian dilakukan berdasarkan tugas pokok yang dimiliki oleh pendidik yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, penilaian sendiri dilakukan dalam dua bentuk yaitu penilaian awal tahun dan penilaian akhir tahun, untuk penilaian awal tahun kami lakukan sendiri dan untuk penilaian akhir tahun dilakukan oleh petugas dari dinas pendidikan.

Berikut kutipan wawancara dengan kordinator kurikulum:

Penilaian terhadap kerja pendidik dilakukan untuk mengetahui keberhasilan program peningkatan mutu pendidik dan kependidikan yang diadakan, penilaian dilakukan berdasarkan tugas pokok yang dimiliki oleh guru yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, penilaian sendiri dilakukan dalam dua bentuk yaitu penilaian awal tahun dan penilaian akhir tahun, untuk penilaian awal tahun kami lakukan sendiri dan untuk

---

<sup>150</sup>Dokumen Indikator dan Penilaian Kinerja Guru.

penilaian akhir tahun dilakukan oleh petugas dari dinas pendidikan.<sup>151</sup>

Pernyataan yang di kemukakan oleh kepala madrasah dan waka kurikulum di atas diamini komite sekolah, beliau menyatakan bahwa penilaian dilakukan dalam dua tahap yaitu dilakukan oleh pihak madrasah dan utusan dari kementerian agama, untuk penilaian dari kepala madrasah biasanya dilakukan awal tahun dan untuk penilaian dari dinas dilakukan akhir tahun. Penilaian sendiri menyangkut perencanaan pembelajaran, kelengkapan perangkat pembelajaran, cara melaksanakan pembelajaran, cara menilai hasil pembelajaran dan cara membimbing dan melatih peserta didik. Berikut kutipan wawancara dengan komite madrasah:

Penilaian itu biasanya dilakukan dalam dua tahap yaitu dilakukan Oleh pihak madrasah dan utusan dari dinas, untuk penilaian dari kepala madrasah biasanya dilakukan awal tahun dan untuk penilaian dari dinas dilakukan akhir tahun. Penilaian sendiri menyangkut perencanaan pembelajaran, kelengkapan perangkat pembelajaran, cara melaksanakan pembelajaran, cara menilai hasil pembelajaran dan cara membimbing dan melatih peserta didik.<sup>152</sup>

Untuk memperkuat hasil penelitian penulis melakukan penelusuran terhadap dokumen-dokumen yang berhubungan dengan kegiatan penilaian kinerja guru yang dimiliki oleh pihak

---

<sup>151</sup>Wawancara dengan kordinator bidang kurikulum, pada haari senin 9 November 2020 pulul 11.00 WIB

<sup>152</sup> Wawancara dengan Komite Madrasah Bapak GB, Selasa 10 November 2020, pukul 14.45 WIB



madrasah dari hasil penelusuran ditemukan dokumen berupa RKM yang didalamnya memuat rencana jadwal penilaian kinerja guru.<sup>153</sup> Selain dokumen-dokumen tersebut penulis juga menemukan dokumen catatan kinerja PNS yang ditunjukkan kepala madrasah dengan hasil sebagai berikut:<sup>154</sup>

**Tabel 4.15**  
**Penilaian Kinerja Pendidik MIN 1 (Unit I)**

No	Nama	Nilai
1	Hj. Raihanah, S.Pd.I	88
2	Dra. Hj. Basrah	88
3	Drs. H. Kaspul Anwar	86
4	Asnaniah, S.Pd.I	90
5	Hj. Mariani, S.Pd.I	89
6	Hamdah, S.Pd.I	87
7	Ahmad Fajri, S.Pd.I	87
8	Ardani, S.Pd.I	86
9	Samsuni, S.Pd.I	88
10	Sri Norhayati, S.Pd.I	85
11	Hj. Aisyah, S.Pd.	86
12	Titawati, S.Pd.I	88
13	Nunsi Efendi, S.Pd.I	87
14	Rahawiah, S.Pd.	85
15	Tuti Herawati, S.Pd.I	88

<sup>153</sup>Dokumen RKS.

<sup>154</sup>Dokumen buku catatan prilaku PNS.

16	Pahriati, S.Pd.I	88
17	Noor Adawiah, S.Pd.I	86
18	Siti Fatimah, S.Pd.I	85
19	Irwandi, S.Pd.I	86
20	H. Alfian Noor	86
21	Sumiati	87
22	Yuliatie, S.Pd.I	87
23	H. Hamdani, S.Pd.I	84
24	Harry Setiawan S.Pd	85
25	Siti Karlina S.Pd	83
26	Hj. Raudah, S.Pd.I	87
Jumlah		2210
Rata-Rata		85

**Tabel 4.16**  
**Penilaian Kinerja Pendidik MIN 1 (Unit II)**

No	Nama / NIP	Nilai
1	Latifah, S.Ag	80
2	Tuti Murniah, S.Pd.I	82
3	Hj. Siti Rukatin	86
4	Hj. Ainul Mardiah, S.Pd.I	86
5	Saifatul Mukminin, S.Pd.I	80
6	Sri Wahyuniati, S.Ag	84

7	Masitah, S.Pd.I	83
8	Kumalasari, S.Pd.I	84
9	Rusita, SH	87
10	Hj. Maslina, S.Pd.I	82
11	Ida Rahimah, S.Pd.I	86
12	Hj. Siti Aisah, S.Pd.I	80
13	Hj. Siti Muajirah, S.Pd.I	82
14	Hj. Indrawati, S.Pd.I	87
15	Latifah, S.Pd.I	86
16	Kiptiyah, S.Pd.I	88
17	H. Sailillah, S.Pd.I	87
18	Nyi Imas Karwati, S.Pd.I	86
19	Rini Resmiati, S.Pd.I	88
20	Masdiana, S.Pd.I	85
21	Hj. Rusmayanti, S.Pd.I	86
22	Yulina, S.Pd.	86
23	Normiani, S.Pd.I	88
24	Puji Nurhayati, S.Pd.I	87
25	Arief Rosyadi, S.Pd.I	86
26	Hj. Fauziah, S.Ag	88
27	Adrianoor, S.Pd	87
28	Istiqamah S.Pd.I	86
29	Siti Rahmi S.Pd.I	88

Jumlah	2391
Rata-Rata	82.4

Dari tabel di atas terlihat jelas bahwa seluruh PNS Pendidik di MIN 1 Kapuas dalam kategori baik, hal tersebut terlihat dari nilai rata-rata nilai PNS yaitu sebesar 85 untuk unit satu dan 82.4 untuk unit dua, dari sini terlihat jelas bahwa hampir semua guru di madrasah tersebut memiliki kinerja yang bagus.<sup>155</sup>

Untuk kegiatan penilaian ini penulis tidak bisa melakukan observasi langsung terhadap kegiatan penilaian yang dilakukan oleh pihak madrasah maupun pihak yang di utus dari dinas, hal tersebut di karenakan penilaian tersebut di tunda karena mewabahnya virus Covid-19.

## 2) **Tanaga kependidikan**

Penilaian adalah proses pengumpulan, pengolahan, analisis dan interpretasi data sebagai bahan pengambilan keputusan. Sehubungan dengan itu, setiap kegiatan penilaian berujung pada pengambilan keputusan. Berdasarkan hasil wawancara kepala madrasah menjelaskan bahwa untuk penilaian pada pengendalian peningkatan mutu pendidik di MIN 1 Kapuas dilakukan berdasarkan penilaian pada tugas pokok masing-masing tenaga kependidikan. Hasil evaluasi digunakan kepala madrasah untuk

---

<sup>155</sup>Rekapitulasi SKP desember 2019.

menyusun program peningkatan mutu pendidik dan kependidikan selanjutnya. Berikut kutipan wawancara dengan kepala madrasah:

Berdasarkan penilaian pada tugas pokok masing-masing tenaga kependidikan. Hasil evaluasi digunakan kepala madrasah untuk menyusun program peningkatan mutu tenaga kependidikan selanjutnya. Penilaian ini dilakukan oleh pengawas madrasah/madrasah yang ditugaskan oleh Kementerian Agama dan instrumen penilaian kinerja pegawai.<sup>156</sup>

Pernyataan yang disampaikan kepala madrasah tersebut dibenarkan oleh kordinator kurikulum yang menjelaskan bahwa penilaian terhadap kerja tenaga kependidikan dilakukan untuk mengetahui bagaimana keberhasilan program peningkatan mutu tenaga kependidikan yang dilakukan, penilaian dilakukan berdasarkan tugas pokok masing-masing tenaga kependidikan.

Berikut kutipan wawancara dengan kordinator kurikulum:

Penilaian terhadap kerja pendidik dilakukan untuk mengetahui keberhasilan program peningkatan tenaga kependidikan yang diadakan, penilaian dilakukan berdasarkan tugas pokok yang dimiliki pendidik.<sup>157</sup>

Pernyataan yang di kemukakan oleh kepala madrasah dan waka kurikulum di atas diamini salah satu staf TU madrasah yang menyatakan bahwa:

Penilaian itu terhadap kinerja kami dilakukan oleh kepala madrasah dan pengawas sekolah yang didasarkan pada tugas pokok kami sebagai tenaga kependidikan, penilaian

---

<sup>156</sup> Wawancara dengan Kepala MIN 1 Kapuas Bapak KF, pada haari Kamis 12 November 2020 pulul 09.30 WIB

<sup>157</sup> Wawancara dengan kordinator bidang kurikulum, pada haari senin 9 November 2020 pulul 11.00 WIB

itu berfungsi untuk mengontrol keberhasilan dari program yang telah dilakukan.<sup>158</sup>

Untuk memperkuat hasil penelitian penulis melakukan penelusuran terhadap dokumen-dokumen yang berhubungan dengan kegiatan penilaian kinerja tenaga kependidikan yang dimiliki oleh pihak madrasah dari hasil penelusuran ditemukan dokumen berupa RKM yang didalamnya memuat rencana jadwal penilaian kinerja guru.<sup>159</sup> Selain dokumen-dokumen tersebut penulis juga menemukan dokumen catatan kinerja PNS yang ditunjukkan kepala madrasah dengan hasil sebagai berikut:<sup>160</sup>

**Tabel 4.17**  
**Penilaian Kinerja Pendidik MIN 1**

No	Nama / NIP	Nilai
1	H. Alfian Noor	87
2	Sumiati	86
3	Hafiz Faisal, S.Pd.I	83
4	M. Ramdani Akbar, S.Pd	88
5	Hartati, SE	88
6	Nindy Chikitha Putri, S.Pd	84
7	Yulia Citra	87
8	Supardi	88

<sup>158</sup> Wawancara dengan Komite Madrasah Bapak GB, Selasa 10 November 2020, pukul 14.45 WIB

<sup>159</sup> Dokumen RKS.

<sup>160</sup> Dokumen buku catatan perilaku PNS.



9	Basuni	86
10	Suganda	88
11	Syarkani	88
12	Dessy Arpianti	84
Jumlah		1037
Rata-rata		86.47

Dari tabel di atas terlihat jelas bahwa seluruh tenaga kependidikan di MIN 1 Kapuas dalam kategori baik, hal tersebut terlihat dari nilai rata-rata kinerja yaitu sebesar 86.47 dari sini terlihat jelas bahwa hampir semua guru di madrasah tersebut memiliki kinerja yang bagus.<sup>161</sup>

Untuk kegiatan penilaian ini penulis tidak bisa melakukan observasi langsung terhadap kegiatan penilaian yang dilakukan oleh pihak madrasah maupun pihak yang di utus dari dinas, hal tersebut di karenakan penilaian tersebut di tunda karena mewabahnya virus Covid-19.

### **c. Pelaporan Pada Pengendalian Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan**

Mengenai pelaporan pada pengendalian program peningkatan mutu tenaga pendidik dan kependidikan pendidik di MIN 1 Kapuas , kepala madrasah menerangkan bahwa pelaporan adalah hasil dari

---

<sup>161</sup>Rekapitulasi SKP desember 2019.

kegiatan sebelumnya yaitu pemantauan dan penilaian, yang kemudian dijadikan referensi atau rujukan untuk penyusunan kegiatan peningkatan selanjutnya, kepala madrasah juga menerangkan bahwa pelaporan disini bukan pelaporan seperti atasan terhadap bawahan atau pelaporan pertanggung jawaban, pelaporan disini bertujuan untuk mengevaluasi hasil dari program peningkatan mutu pendidik dan kependidikan yang telah diterapkan. Pelaporan sendiri kami susun bersama dan kemudian hasil pelaporan tersebut dirapatkan bersama seluruh dewan guru beserta staf dengan tujuan perbaikan bila ada kekurangan dan mempertahankan apa bila sudah baik. Berikut kutipan wawancara dari kepala madrasah:

Pelaporan adalah hasil dari kegiatan sebelumnya yaitu pemantauan dan penilaian, yang telah kami lakukan kemudian dijadikan referensi atau rujukan untuk penyusunan kegiatan peningkatan selanjutnya, pelaporan disini bukan pelaporan seperti atasan terhadap bawahan atau pelaporan pertanggung jawaban, melainkan pelaporan dengan tujuan untuk mengevaluasi hasil dari program peningkatan mutu pendidik dan kependidikan yang telah diterapkan, apakah berjalan dengan baik ataukah tidak, berhasil ataukah tidak berhasil. Pelaporan sendiri kami susun bersama dan kemudian hasil pelaporan tersebut dirapatkan bersama seluruh dewan guru beserta staf dengan tujuan perbaikan bila ada kekurangan dan mempertahankan apa bila sudah baik, dengan tujuan akhir membuat RKM untuk tahun selanjutnya.<sup>162</sup>

Hal yang disampaikan kepala madrasah tersebut diamini oleh kordinator kurikulum yang menyatakan bahwa, beliau menyusun

---

<sup>162</sup>Wawancara dengan Kepala MIN 1 Kapuas Bapak KF, pada hari senin 9 November 2020 pukul 09.30 WIB

pelaporan itu bersama dengan kepala madrasah dan hasilnya dibawa kerapat guna merumuskan program selanjutnya, berkuat penjelasan tersebut:

Pelaporan hasil pemantauan dan penilaian ini kami susun bersama dengan kepala madrasah, setelah itu membandingkan dengan hasil pelaporan tahun sebelum apakah terjadi peningkatan atau penurunan tingkat kedisiplinan pendidik, setelah itu hasilnya kami rapatkan bersama dewan guru, dan bersama-sama menyusun program peningkatan untuk tahun selanjutnya.<sup>163</sup>

Dari hasil kedua wawancara diatas penulis berusaha melakukan kroscek kepada dewan guru dengan melakukan wawancara terhadap salah satu guru, hasinya guru tersebut membenarkan bahwa setiap akhir tahun dilakukan rapat dewan guru untuk membahas mengenai keberhasilan program, termasuk didalamnya membahas mengenai program peningkatan mutu pendidik dan kependidikan di madrasah.

Berikut kutipan hasil wawancara dengan salah satu guru tersebut:

Memeng benar, setiap akhir tahun biasanya dilakukan rapat dewan guru untuk membahas mengenai keberhasilan program tahunan yang telah dilakukan oleh madrasah ya salah satunya termasuk membahas mengenai program peningkatan mutu pendidik dan kependidikan di madrasah, setelah itu kami bersama-dama menyusun RKM dan RKAM utnuak tahun berikutnya.<sup>164</sup>

Berdasarkan hasil wawancara tersebut penulis mencoba mencari dokumen terkait notulen rapat tahunan yang membahas mengenai hasil pelaporan program peningkatan mutu pendidik dan kependidikan di

---

<sup>163</sup>Wawancara dengan kordinator bidang kurikulum, pada haari senin 9 November 2020 pulul 11.00 WIB

<sup>164</sup>Wawancara dengan SN, pada haari senin 23 November 2020 pulul 11.00 WIB

madrasah, dari penelusuran tersebut penulis menemukan dokumen notulen rapat yang didalamnya memang benar membahas mengenai penyusunan RKM dan RKAM yang mengacu pada hasil penilaian program yang dilakukan oleh kepala madrasah dan dibantu kordinator kurikulum beserta pengawas madrasah.<sup>165</sup> Dari hasil yang penulis peroleh penulis mencoba mencari tahu mengenai hal tersebut, dari hasil pencarian penulis melihat langsung proses penyusunan RKM dan RKAM baru terkait pandemi Covid-19 dari hasil observsi penulis melihat bahwa memang benar hasil laporan dari proses penilaian digunakan sebagai acuan penyusunan RKM baru.<sup>166</sup>

### **C. Pembahasan Hasil Penelitian**

#### **1. Perencanaan Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MIN 1 Kapuas**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa dalam peningkatan mutu pendidik dan kependidikan yang ada di MIN 1 Kapuas di buat mengacu pada regulasi yang telah ditetapkan pemerintah terutama kementrian agama selanjutnya peningkatan mutu Pendidikan yang ada di MIN 1 Kapuas juga menyesuaikan situasi dan kondisi madrasah, baik kultur masyarakat, sumberdaya, lingkungan dan juga sumber dana. Kegiatan perencanaan program peningkatan mutu Pendidikan dilaksanakan dilaksanakan sebelum tahun nggaran dimulai, antara bulan

---

<sup>165</sup>Dokumen notulen rapat tahunan tahun 2019.

<sup>166</sup>Observsi pada Rapat Kerja Dewan Guru dan Staf , Hari Selasa, Tanggal 04 Juni 2020

November-Desember. Kemudian dalam merencanakan peningkatan pendidik dan kependidikan di MIN 1 Kapuas, dilakukan dengan melibatkan semua pihak yang berkompeten, baik secara internal, seperti halnya pendidik dan tenaga kependidikan, ataupun secara eksternal, seperti komite, tokoh masyarakat, kementerian agama dan juga pihak lain lain yang dianggap mampu mendukung kegiatan tersebut.

Perencanaan merupakan tindakan awal dalam aktifitas manajerial pada setiap organisasi atau instansi. Menurut Bintoro Tjokrominoto, “perencanaan merupakan sebuah proses mempersiapkan kegiatan-kegiatan secara sistematis yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu”.<sup>167</sup> Sedangkan menurut Prajudi Atmosudirdjo dalam buku yang sama mendefinisikan perencanaan adalah perhitungan dan penentuan tentang sesuatu yang akan dijalankan dalam rangka mencapai tujuan tertentu, siapa yang melakukan, bilamana, dimana dan bagaimana cara melakukannya.<sup>168</sup>

Penjelasan di atas menunjukkan bahwa perencanaan merupakan hal yang sangat penting yang perlu dibuat untuk setiap usaha dalam mencapai tujuan. Perencanaan harus dibuat agar semua tindakan terarah dan terfokus pada tujuan yang akan dicapai. Menurut Winardi, fungsi perencanaan mencakup aktivitas-aktifitas manajerial yang mendeterminasi sasaran-sasaran dan alat-alat yang tepat untuk mencapai sasaran-sasaran tersebut.

---

<sup>167</sup>Husaini Usman, *Manajemen, Teori dan Riset Pendidikan, edisi. Ke-3* ( Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2011), h. 65.

<sup>168</sup>*Ibid*, h. 65.

Selanjutnya dikemukakan pula bahwa elemen-elemen perencana tersebut terdiri dari: (1) sasaran-sasaran, (2) tindakan-tindakan, (*action*), (3) sumber-sumber daya, dan (4) implementasi.<sup>169</sup>

Mengacu pada makna perencanaan tersebut maka perencanaan yang dilakukan di MIN 1 Kapuas yang menyatakan bahwa perencanaan peningkatan mutu pendidik dan kependidikan yang dilakuakn disesuaikan dengna panduan yang berasal dari kementerian dilaksanakan setelah tahun anggaran berakhir menjelang atahun amggaran baru dimulai dengan tujuan untuk merumuskan kelemahan dan kekurangan yang ada untuk di perbaiki pada tahun berikutnya sudah sesuai dengan makna dari perencanaan yang di maksud itu sendir sudah sangat tepat dengan makna dari perencanaan itu sendiri.

Perencanaan tidak dapat dilepaskan dari unsur pelaksanaan dan pengawasan termasuk pemantauan, penilaian dan pelaporan. Pengawasan perlu dilakukan dalam perencanaan agar tidak terjadi penyimpangan-penyimpangan. Pengawasan dalam perencanaan dapat dilakukan secara preventif dan represif. Pengawasan preventif merupakan pengawasan yang tinggi terhadap perencanaannya. Sedangkan, penggawasan represif merupakan pengawasan fungsional atas pelaksanaan rencana, baik yang dilakukan secara internal maupun secara eksternal oleh aparat pengawas yang ditugasi. Perencanan juga merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan organisasi untuk memilih metode dan menggunakan

---

<sup>169</sup>Winardi, *Asas-asas Manajemen* (Bandung: Mandar Madju, 1990), h. 42.



sumber daya-sumber daya dalam organisasi yang tepat dalam mencapai tujuan peningkatan mutu pendidikan. Tanpa adanya penyusunan akan rencana, manajer tidak akan mungkin dapat mengorganisasikan dan menggerakkan sumber daya- sumber daya organisasi dengan tepat. Demikian juga, tanpa adanya rencana yang tepat akan sulit untuk mengendalikan penggunaan sumber daya organisasi yang ada, sehingga hal ini memiliki dampak terhadap pencapaian akan tujuan. Oleh karena itu, fungsi perencanaan sangat berkaitan dengan fungsi organisasi yang lainnya.

Dalam proses perencanaan peningkatan mutu pendidik dan kependidikan di MIN 1 Kapuas melibatkan beberapa unsur antara lain kepala madrasah, pendidik dan pegawai, komite madrasah serta tokoh masyarakat hal ini dilakukan dengan tujuan agar proses perencanaan pada manajemen peningkatan mutu pendidik dan kependidikan di MIN 1 Kapuas dapat terencana dengan matang. Program dibuat berdasarkan analisis SWOT dan dijabarkan dalam bentuk RKAM.

Penyusunan perencanaan program penunjang mutumadrasah dilakukan oleh kepala madrasah bersama dengan guru, karyawan, maupun orang tua peserta didik. Kepala madrasah bersama guru dan stafnya berkumpul terlebih dahulu dalam sebuah forum untuk menganalisis program apa saja yang dibutuhkan oleh guru maupun peserta didik di sekolah. Untuk itu kepala madrasah bersama dengan stafnya serta seluruh koordinator untuk memilih program apa yang akan dijalankan

oleh madrasah dalam menunjang mutu pendidikan. Hal ini didukung dengan pendapat Soetopo yang menjelaskan perencanaan penjaminan mutu mempunyai beberapa tahap yaitu:<sup>170</sup> (1) mensosialisasikan konsep program penjaminan mutu kepada seluruh warga sekolah, (2) melakukan analisis sasaran, (3) merumuskan sasaran berdasarkan pada visi, misi, dan tujuan sekolah, (4) melakukan analisis SWOT (*strength, weakness, opportunity, threat*), (5) menyusun rencana peningkatan mutu, dan (6) merumuskan sasaran mutu baru.

Dalam konteks ini MIN 1 Kapuas juga sudah melaksanakan sesuai tujuan dan makna dari fungsi manajemen perencanaan dimana program yang dilaksanakan di MIN 1 Kapuas dilaksanakan atau diawali dari rapat yang mengakomodir semua kegiatan madrasah baik kurikulum, kesiswaan, sarana prasarana dan humas dipetakan menjadi program jangka pendek, menengah dan jangka panjang berdasarkan analisis SWOT sekolah, dan selanjutnya dituangkan dalam RKAM. Implementasi dari program madrasah yang telah disepakati tersebut berupa RKAM menjadi acuan pelaksanaan yang menyangkut pembiayaan dan waktu pelaksanaan seluruh program yang akan dilaksanakan.

Langkah-langkah yang dilakukan oleh Kepala madrasah tak lepas dari peran dan fungsi kepala madrasah sebagai pimpinan pendidikan, Zulkarnain menjabarkan fungsi kepala madrasah adalah sebagai berikut:

---

<sup>170</sup> Soetopo, H, *Manajemen Berbasis Sekolah dan Kurikulum Berbasis Kompetensi (Bunga Rampai Pokok Pikiran Pembaharuan Pendidikan di Indonesia)*, Malang: FIP UM, 2009, h. 45

(1) membantu guru memahami, memilih, merumuskan tujuan pendidikan. Kepala madrasah bersama-sama dengan guru dan karyawan bersama-sama merumuskan tujuan pendidikan yang ingin dicapai oleh madrasah secara bersama-sama yang dilakukan pada awal tahun ajaran baru atau awal semester. (2) menggerakkan guru-guru, karyawan, siswa, dan anggota masyarakat untuk menyukseskan program-program pendidikan di sekolah. (3) menciptakan madrasah sebagai suatu lingkungan kerja yang harmonis, sehat, dinamis, dan nyaman, sehingga segenap anggota madrasah dapat bekerja dengan penuh produktivitas dan memperoleh kepuasan kerja yang tinggi.<sup>171</sup>

Dengan demikian fungsi dari manajemen perencanaan yang dilakukan di MIN 1 Kapuas sudah mencakup semua hal dengan baik dimana dengan demikian tujuan dari fungsi manajemen perencanaan dapat tercapai dengan baik sehingga berimbas pada tujuan madrasah dan pada akhirnya mempengaruhi kualitas madrasah tersebut

Berdasarkan studi dokumentasi dalam perencanaan peningkatan mutu pendidik dan kependidikan di MIN 1 Kapuas menjabarkan dalam perencanaan program peningkatan mutu pendidikan berjangka. Hal ini dilakukan guna mempermudah tahapan-tahapan yang menjadi skala prioritas manajemen madrasah.

#### a. Jangka Pendek

---

<sup>171</sup> Zulkarnain, W, *Dinamika Kelompok (Latihan Kepemimpinan Pendidikan)*, Jakarta: Bumi Aksara, 2013, h. 88

- a. Pengadaan 6 unit ruang belajar di tahun pembelajaran 2020-2021.
  - b. Melakukan pelayanan terbaik kepada *stakeholder*.
  - c. Melakukan sukses Ujian Nasional (UN) dengan pelajaran tambahan siswa kelas akhir TP. 2020-2021.
  - d. Melaksanakan rapat rutin secara berkala
  - e. Melakukan monitoring secara berkala.
  - f. Memberikan masukan untuk setiap komponen organisasi madrasah.
  - g. Mengikuti even-even perlombaan baik tingkat Kecamatan, Kabupaten bahkan Nasional.
  - h. Melaksanakan supervisi dan evaluasi proses pembelajaran yang melibatkan pendidikan dan peserta didik.
- b. Jangka Menengah
- 1) Rehabilitas dan perbaikan perangkat serta ruang belajar siswa di tahun pelajaran 2020-2021.
  - 2) Pertemuan setiap semester dengan orang tua siswa.
  - 3) Melakukan peningkatan mutu pendidikan setiap awal tahun pelajaran.
  - 4) Mengikut sertakan seluruh komponen organisasi madrasah dalam pelatihan peningkatan mutu pendidikan.
  - 5) Musyawarah dengan yayasan yang berhubungan dengan penambahan sarana prasarana pendidikan di madrasah.
  - 6) Turut serta dalam penyelenggaraan kegiatan hari-hari besar Islam

dan Nasional di madrasah.

- 7) Pengembangan kurikulum dengan melakukan workshop yang dilatih oleh widyaswara Balai Diklat
- 8) Musyawarah dan selanjutnya melaksanakan K13 yang berbasis karakteristik, potensi dan sosial budaya.
- 9) Menerbitkan SK untuk tim pengembangan kurikulum yang dikembangkan secara teratur oleh guru secara mandiri.
- 10) Melaksanakan penyelenggaraan kegiatan perlombaan mewarnai dan renang tingkat kabupaten/ kota.

c. Jangka Panjang

- 1) Melakukan kerjasama antar madrasah yang memiliki karakter sama untuk meningkatkan dan juga persaingan antara madrasah.
- 2) Melakukan kerjasama dengan madrasah/madrasah lain yang lebih baik dan menjadi acuan bagi madrasah/madrasah yang belum melaksanakannya.
- 3) Memprogram atau menyediakan beragam kegiatan dan program keterampilan khusus sebagai bekal kehidupan di tengah-tengah masyarakat.
- 4) Mengusulkan sistem pengelolaan data berbasis ICT dengan cara yang efektif, efisien dan akuntabel kepada Kemenag.
- 5) Merumuskan rencana kerja dan tujuan berdasarkan visi dan misi madrasah dalam bentuk renstra maupun RKM yang berbasis hasil analisis EDS.

- 6) Pengembangan profesi pendidik dan tenaga kependidikan serta senantiasa melaksanakan pengembangan profesinya secara berkelanjutan untuk meningkatkan efektifitas kinerja.
- 7) Melaksanakan workshop dan studi banding kepada madrasah lain yang sudah menerapkan teknik, bentuk dan jenis penilaian yang telah direview secara berkala<sup>172</sup>.

Temuan dokumen tersebut menggambarkan bahwa perencanaan peningkatan mutu Pendidikan di MIN 1 Kapuas sudah tersusun dengan baik yang termuat dalam program jangka pendek, menengah dan Panjang hal ini sejalan dengan makna perencanaan yang dikemukakan oleh Prajudi Atmosudirdjo dalam buku yang sama mendefinisikan perencanaan adalah perhitungan dan penentuan tentang sesuatu yang akan dijalankan dalam rangka mencapai tujuan tertentu, siapa yang melakukan, bilamana, dimana dan bagaimana cara melakukannya.<sup>173</sup>

Berdasarkan hasil penelitian juga diketahui bahwa seluruh guru di MIN 1 Kapuas memiliki pendidikan S-1 dan seluruh guru PNS di MIN 1 Kapuas juga bersertifikasi, dalam peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 16 tahun 2007 dijelaskan bahwa, standar minimal kualifikasi guru Sekolah Dasar/Madrasah Ibtidaiyah atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi akademi pendidikan minimum Diploma IV atau Sarjana S1 dalam bidang pendidikan

---

<sup>172</sup> Studi Dokumen Rencana Kerja Madrasah MIN 1 Kapuas Tahun Pelajaran 2020/2021

<sup>173</sup> *Ibid*, h. 65.



sekolah Dasar/Madrasah Ibtidaiyah, Diploma IV atau Sarjana Pendidikan madrasah Dasa atau Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah atau psikologi yang diperoleh dari program studi terakreditasi serta memiliki sertifikat sebagai guru profesional.<sup>174</sup> Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kualitas pendidik dan kependidikan yang dimiliki MIN 1 Kapuas sudah sesuai standar dan bahkan bisa dikatakan baik.

Berdasarkan analisis data di atas secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa proses perencanaan dalam manajemen peningkatan mutu Pendidikan yang dilakukan di MIN 1 Kapuas sudah sesuai dengan fungsi perencanaan yang seharusnya.

## **2. Pelaksanaan Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MIN 1 Kapuas**

Pelaksanaan sering juga disebutkan penggerakkan serta merangsang seluruh individu atau personil organisasi madrasah untuk melaksanakan tugas dengan antusias dan berkemampuan dengan baik. Dengan kata lain, bahwa tugas melaksanakan atau menggerakkan dilakukan serta dikordinir oleh kepala madrasah selaku ketua tertinggi dalam sebuah organisasi serta pengambil kebijakan dalam konteks operasional pelaksanaan atau penggerak yang dilakukan pada bidang-bidang yang telah didelegasikan serta diberikan

---

<sup>174</sup> Dakir dan Ahmad Fauzi, *Manajemen Mutu Pendidikan Islam Terpadu: Strategi Pengelolaan Mutu Madrasah dan Sekolah di Era Revolusi Industri 4.0*, Jogjakarta: Pustaka Pelajar, 2020), h. 81

wewenang serta dalam konteks kelas guru kelas yang merupakan tanggung jawab dalam proses pembelajaran yang harus memiliki kemampuan serta peran yang sangat penting dalam melaksanakan atau menggerakkan orang-orang yang terlibat dalam melaksanakan program belajar dan mengajar pada institusi madrasah.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pelaksanaan peningkatan mutu Pendidikan dilakukan merujuk pada (1) Regulasi peningkatan mutu madrasah, (2) Program kerja kepala madrasah MIN 1 Kapuas, (3) Undang-Undang No. 20 tahun 2003, tentang sistem pendidikan nasional, (4) Peraturan pemerintah Republik Indonesia No. 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP), (5) Standar kelulusan MIN 1 Kapuas serta, (6) Penanaman nilai-nilai dan karakter keagamaan, selain itu dalam setiap program atau kegiatan yang disusun kedepannya selalu mempertimbangkan 3 sumber yaitu, sumber daya manusia, sumber daya finansial dan sumber daya sarana dan prasarana. Dengan adanya pertimbangan-pertimbangan yang dipikirkan tidak lain bertujuan agar pelaksanaan sebuah kegiatan atau program dapat berjalan dengan lancar sehingga mencapai tujuan yang direncanakan.

Menurut Soebagio Admodiwirio peningkatan mutu pendidikan sangat menekankan pentingnya peranan madrasah sebagai pelaku dasar utama yang otonom, peranan orang tua serta masyarakat dalam meningkatkan suatu hasil pendidikan. Madrasah perlu diberikan

kepercayaan serta dukungan untuk mengatur dan mengurus dirinya sendiri sesuai dengan kondisi lingkungan dan kebutuhan masyarakat. Madrasah sebagai lembaga atau institusi yang memiliki otonom diberikan peluang untuk mengelola dalam proses manajemen kelembagaan institusi untuk mencapai tujuan-tujuan pendidikan.<sup>175</sup>

Pelaksanaan fungsi manajemen memang bukanlah satu - satunya unsur yang menentukan gagal tidaknya suatu usaha, tetapi bagaimanapun orang-orang yang duduk dalam manajemen ini mempunyai peranan penting. Lebih - lebih dalam organisasi yang bukan kumpulan modal uang melainkan kumpulan orang-orang. Sehingga organisasi tidak termasuk dari sekian banyak kegagalan yang disebabkan oleh kekacauan dalam bidang pelaksanaan fungsi manajemennya.<sup>176</sup>

Dalam hal ini pelaksanaan meliputi seluruh bidang pelaksanaan operasional sekolah, yang meliputi: bidang kesiswaan, kurikulum dan kegiatan pembelajaran, pendidik dan tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, keuangan dan pembiayaan, budaya dan lingkungan sekitar serta peran serta masyarakat dan kemitraan sekolah. Seluruh bidang tersebut diselenggarakan dan dikelola oleh satuan pendidikan yang dibentuk dalam struktur organisasi sekolah/madrasah.<sup>177</sup>

---

<sup>175</sup> Soebagio Admodiwirio, *Manajemen Pendidikan Indonesia* (Jakarta: Ardadizyajaya, 2000), h. 5-6

<sup>176</sup> Tentrem Wahyuni, *Analisis Pelaksanaan Fungsi Manajemen Di Ksu Lepp M3 "Mino Lestari" Kabupaten Purworejo*, OIKONOMIA: Vol.2 No.2 2013, h. 86

<sup>177</sup> Mugi Rahayu, *Pelaksanaan Standar Pengelolaan Pendidikan Di Sekolah Dasar Kecamatan Ngemplak Kabupaten Sleman*, *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan*, Volume 8, Nomor 1, Maret 2015, h. 64

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pelaksanaan program peningkatan mutu pendidik dan kependidikan di MIN 1 Kapuas dilakukan dengan kegiatan Pendalaman IT, MGMP tingkat sekolah, pembinaan personal, supervisi dan bimtek.

Peningkatan Mutu pendidikan dapat dilakuk dengan meningkatkan kualifikasi pendidik, sebagaimana diamanatkan dalam peraturan menteri pendidikan Nasional No. 16 tahun 2007, tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru serta program mutu pendidikan yang berorientasi pada peningkatan profesionalisme yang mencakup empat kompetensi, yaitu program peningkatan mutu kompetensi pedagogic, professional, social dan kepribadian. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Zhao dalam Dakir, bahwa peningkatan mutu sumber daya manusia (guru) dapat dilakukan dengan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang terkait dengan kompetensi pedagogic, professional, sisial dan kepribadian.<sup>178</sup> Adapun beberapa program yang perludipersiapkan dalam upaya peningkatan kualifikasi pendidikan dan peningkatan mutu pendidik diantaranya, program studi lanjut, work shop kurikulum, MGMP sekolah, supervise kelas, pelatihan desain pembelajaran dan penerapannya, e-learning, pelatihan riset tindakan kelas, penulisan dan pengembangan bahan ajar, pelatihan pengembangan silabus, dan instromen evaluasi pembelajaran, dan lainnya.<sup>179</sup>

---

<sup>178</sup> Dakir, Manajemen Berbasis Sekolah, Jogjakarta: K-Media, 2017), h. 119

<sup>179</sup>Arbangi, Dakir, Umiarso, Manajemen Mutu Pendidikan, Jakarta: Kencana, Prenada Media Grup, 2016), h, 250-252

Berdasarkan hasil penelitian juga di ketahui bahwa pelaksanaan program peningkatan mutu pendidik dan kependidikan dilakukan melalui beberapa tahap :

- a. Dikoordinir oleh panitia / tim pelaksana
- b. Pelaksanaan kegiatan sesuai dengan rencana yang telah dijadwalkan
- c. Diberlakukan absensi guru disetiap kegiatan
- d. Dilaksanakannya pembinaan personal
- e. Keikutsertaan dalam perlombaan baik tingkat kabupaten, propinsi maupun nasional
- f. Mendorong guru untuk melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi.

Fungsi manajemen pelaksanaan dalam manajemen sumberdaya manusia dilaksanakan dalam tiga tahap, yaitu:<sup>180</sup>

- a. Memberikan semangat, motivasi, inspirasi atau dorongan sehingga timbul kesadaran dan kemauan para petugas untuk bekerja dengan baik. Tindakan ini juga disebut *motivating*.
- b. Pemberian bimbingan melalui contoh-contoh tindakan atau teladan. Tindakan ini juga disebut *directing* yang meliputi beberapa tindakan, seperti: pengambilan keputusan, mengadakan komunikasi antara pimpinan dan staf, memilih orang-orang yang menjadi anggota kelompok dan memperbaiki sikap, pengetahuan maupun ketrampilan staf.

---

<sup>180</sup> *Ibid.*,h. 38

- c. Pengarahan (*directing atau commanding*) yang dilakukan dengan memberikan petunjuk-petunjuk yang benar, jelas dan tegas. Segala saran-saran atau instruksi kepada staf dalam pelaksanaan tugas harus diberikan dengan jelas agar terlaksana dengan baik terarah kepada tujuan yang telah ditetapkan.

Menyangkut mengenai pelaksanaan pembinaan mutu di atas MIN 1 Kapuas dalam hal ini kepala madrasah telah melaksanakan semua tahapan sesuai dengan dengan semestinya dimana kepala madrasah selaku pimpinan organisasi selalu memberikan motivasi dan dorongan kepada pelaksana program diatas agar program dapat berjalan sesuai dengan tujuan, kepala madrasah juga senantiasa memberikan bimbingan dalam pengambilan keputusan, memberikan ruang untuk kordinasi antara pelaksana program dengan kepala madrasah selaku pimpinan. Pengarahan dari pihakmadrasah terhadap pelaksana programmadrasah juga dilakukan dengan baik di MIN 1 Kapuas terbukti dari keterangan informan yang menyatakan bahwa kepala madrasah senantiasa memberikan arahan-arahan dan menjaga hubungan baik, serta kordinasi dengan para pelaksana program.

Hal ini mengacu kepada firman Allah dalam surat Ali Imran

[3] : 104 ;

وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ  
عَنِ الْمُنْكَرِ وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ ۝ ١٠٤

Artinya : Dan hendaklah ada di antara kamu segolongan umat yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh kepada yang ma'ruf dan



mencegah dari yang munkar; merekahlah orang-orang yang beruntung.<sup>181</sup>

Mengutip pendapat Quraisy Shihab mengenai ayat diatas bahwa pengetahuan yang dimiliki seseorang, bahkan kemampuan mengamalkan sesuatu akan berkurang, bahkan terlupakan dan hilang, jika tidak ada yang mengingatkan atau dia tidak mengerjakannya.<sup>182</sup>

Mulyasa menyatakan bahwa pengembangan guru dan staf merupakan pekerjaan yang harus dilakukan kepala madrasah dalam manajemen personalia pendidikan, yang bertujuan untuk mendayagunakan guru dan staf secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal.<sup>183</sup>

Edward Sallis menjelaskan bahwa aspek penting dari peran kepemimpinan dalam pendidikan adalah memberdayakan para guru dan memberi mereka wewenang yang luas untuk meningkatkan pembelajaran para pelajar.<sup>184</sup>

Sama halnya dengan yang dilakukan oleh di MIN 1 Kapuas , bahwa kepala madrasah aktif mengikutsertakan guru dalam kegiatan workshop, MGMP, Pendalaman IT, Pembinaan Personal Pendidik, kepala madrasah mewadahi kegiatan pendidikan tersebut guna untuk meningkatkan SDM guru dan karyawan di sekolah. Inovator dari

---

<sup>181</sup> Departemen Agama RI, *Al Qur'an dan terjemahnya*, h. 79

<sup>182</sup> M. Quraisy Shihab, *Tafsir Al Misbah: Pesan Kesan dan Keserasian Al Qur'an* Volume 3, Lentera Hati, 2002, h. 208.

<sup>183</sup> Mulyasa, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: Bumi Aksara, 2013, h. 63

<sup>184</sup> Edward Sallis, *Total Quality Managemen in Education Manajemen Mutu Pedidikan*, alih bahasa Ahmad Ali Riyadi, Jogjakarta: IRCiSoD, 2012, h. 174

seorang pemimpin madrasah sangat diperlukan, salah satu yang menandai pergerakan dan kemajuan lembaga pendidikan adalah seberapa besar dan banyak inovasi yang dilakukan lembaga pendidikan tersebut setiap tahunnya. Jika banyak inovasi dan pembaruan yang dilakukan, berarti terdapat kemajuan yang cukup signifikan. Tetapi sebaliknya, jika tidak banyak inovasi yang dilakukan, maka lembaga pendidikan itu akan jalan di tempat dan tidak mengalami banyak kemajuan dan perubahan.<sup>185</sup>

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa fungsi pelaksanaan dalam manajemen sumber daya manusia di MIN 1 Kapuas berupa program peningkatan mutu pendidik dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan ketentuan yang ada.

### **3. Pengendalian Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MIN 1 Kapuas**

Pengendalian pada sebuah organisasi, terdapat beberapa unsur yang harus dilakukan diantaranya adalah pemantauan, penilaian, dan pelaporan, sebagaimana yang dikemukakan oleh Husaini Usman yang menyatakan bahwa Ruang lingkup pengendalian meliputi: 1) Pemantauan, 2) Penilaian, 3) Pelaporan.<sup>186</sup> Berdasarkan apa yang dikemukakan oleh Husaini Usman tersebut maka penulis akan membahas atau menganalisis

---

<sup>185</sup> Barlian, I, *Manajemen Berbasis Sekolah* (Menuju Sekolah Berprestasi), Jakarta: Erlangga, 2013, h. 50

<sup>186</sup> *Ibid*, h. 540.

penelitian ini dengan mensistematiskannya pada tiga hal tersebut yaitu pemantauan, penilaian, dan pelaporan.

**a. Pemantauan Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MIN 1 Kapuas .**

Pengendalian diperlukan untuk melihat sejauh mana hasil yang telah tercapai, apakah telah sesuai dengan rencana atau malah terjadi kesenjangan akibat adanya penyimpangan-penyimpangan.

Pengendalian dikatakan sangat penting karena tanpa adanya pengendalian yang baik tentunya akan menghasilkan tujuan yang kurang memuaskan, baik bagi organisasinya itu sendiri maupun bagi para anggota yang berada dan berkerja dalam organisasi tersebut. Di dalam setiap organisasi terdapat tujuan yang ingin dicapai secara bersama, sehingga setiap anggotanya harus bekerja berdasarkan arahan dan orientasi tujuan yang hendak dicapai. Oleh karena itu, di dalam suatu organisasi dibutuhkan pemantauan, baik berupa *monitoring*, evaluasi dan masukan dari setiap anggota (umpan balik), sehingga tujuan dapat dicapai secara efektif dan efisien. Pengendalian atau kontrol merupakan fungsi di dalam manajemen fungsional yang harus dilaksanakan oleh setiap pimpinan atau manajer atau satuan unit kerja terhadap pelaksanaan pekerjaan di lingkungannya.<sup>187</sup>

---

<sup>187</sup>Mutakallim, Pengawasan, Evaluasi Dan Umpan Balik Stratejik, *Jurnal pendidikan volume V, Nomor 2, Juli - Desember 2016*. h. 355.

Pengendalian terhadap kedisiplinan kerja pendidik dilakukan sejak awal sampai akhir berupa pemantauan dan penilaaian yang erat kaitannya dengan perencanaan. Pemantauan dilakukan oleh semua pihak yang berkewajiban melakukannya, terutama kepala madrasah dan pengawas madrasah yang ditugaskan dari Dinas Pendidikan Propinsi, hal ini bertujuan agar program kerja yang telah ditetapkan dan disepakati bersama, dapat terlaksana sesuai dengan target pencapaian yang diinginkan.

Pemantauan (*monitoring*) adalah prosedur penilaian yang secara deskriptif dimaksudkan untuk mengidentifikasi dan/atau mengukur pengaruh dari kegiatan yang sedang berjalan (*on-going*) tanpa mempertanyakan hubungan kausalitas.<sup>188</sup> Beberapa pakar manajemen mengemukakan bahwa fungsi monitoring mempunyai nilai yang sama bobotnya dengan fungsi perencanaan. Conroy (1974) menjelaskan bahwa keberhasilan dalam mencapai tujuan, separuhnya ditentukan oleh rencana yang telah ditetapkan dan setengahnya lagi fungsi oleh pengawasan atau monitoring. Pada umumnya, manajemen menekankan terhadap pentingnya kedua fungsi ini, yaitu perencanaan dan pengawasan (*monitoring*).<sup>189</sup>

Begitu juga dalam pengendalian kedisiplinan, perencanaan dan pengawasan memegang peranan yang sangat penting demi tercapainya

---

<sup>188</sup>Wollman N Dunn, *Pengantar Analisis Kebijakan Publik (terjemahan)*, Yogyakarta, Gajahmada University Press, 2003, h. 6.

<sup>189</sup>J. Winardi, S.E, *Manajemen Prilaku Organisasi*, Jakarta: Prenada Media Group, h. 383.

tujuan dari pengendalian tersebut. Pengendalian kedisiplinan sangat erat kaitanya dengan kinerja pendidik dimana apa bila pendidik memiliki kedisiplinan yang baik sudah pasti dapat dikatakan bahwa pendidik tersebut juga memiliki kinerja yang baik, manajemen kinerja pendidik mengandung arti sebagai suatu proses kerja sama yang sistematis, sistemik, dan menyeluruh dalam rangka mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Manajemen kinerja juga dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang berkenaan dengan pengelolaan proses mendidik untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.<sup>190</sup> Manajemen kinerja juga merupakan suatu proses pendayagunaan sumber-sumber manusiawi bagi penyelenggaraan pendidikan secara efektif.<sup>191</sup>

Pernyataan yang disampaikan oleh Mulyasa dan Piet tersebut sejalan dengan hasil penelitian yaitu pemantauan terhadap pengendalian kedisiplinan kerja pendidik dilaksanakan baik oleh pihak madrasah yaitu kepala madrasah dibantu oleh para wakil kepala sekolah, pihak komitemadrasah dan juga ada pengawas madrasah yang merupakan kepanjangan tangan kementerian agama, dengan tujuan untuk memantau dan mengevaluasi hasil pelaksanaan kegiatan maupun program kerja yang telah ditetapkan dan disepakati bersama, termasuk didalamnya program peningkatan mutu pendidik dan kependidikan, apakah sudah berjalan dengan baik atau belum.

---

<sup>190</sup>E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep Strategi dan Implementasi*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2004, h. 19-20.

<sup>191</sup>Piet A. Sahertian, *Dimensi Administrasi Pendidikan*, Surabaya: Usaha Nasional, 1985, h. 20.

Hasil penelitian tersebut juga sejalan dengan yang dikemukakan oleh Prihatin yang menyatakan bahwa pelaksanaan pemantauan (*monitoring*) terdapat unsur-unsur yaitu, penyampaian laporan dokumentasikan dan koordinasi rutin, pengamatan kerja sehari-hari melalui kunjungan mendadak, assement eksternal, wawancara, diskusi kelompok, kunjungan laporan berkala, survei pengumpulan data dan perbincangan kondisi sebelum dan sesudah intervensi dan pengamatan kerja.<sup>192</sup>

Setiap kegiatan pengendalian memerlukan tolok ukur atau kriteria untuk mengukur tingkat keberhasilan dalam bekerja, yang dalam penilaian kinerja (evaluasi) disebut Standar Pekerjaan. Tanpa tolok ukur, maka tidak satupun sistem kontrol yang dapat dilakukan secara efektif. Oleh karena itu, pengukuran suatu sistem kontrol terdiri dari standar (tolak ukur), proses pengukuran (penilaian), koreksi dan umpan balik yang diberlakukan dapat menjadi motivasi untuk meningkatkan kinerja dalam organisasi.<sup>193</sup> Sehingga dalam kegiatan penilaian perlu adanya instrumen atau catatan yang melaporkan faktor-faktor pendukung dan penghambat kerja sebagai bahan melakukan usaha perbaikan.

Temuan yang ada di MIN 1 Kapuas diketahui bahwa ditemukan instrumen pengendalian kegiatan baik instrumen

---

<sup>192</sup>Eka Prihatin, *Manajemen Peserta Didik, geger lalong hilir*, Bandung: Alfabeta, 2011, h. 163.

<sup>193</sup>Mutakallim, *Pengawasan, Evaluasi ...*h. 355.



pemantauan dan penilaian. Menurut Supriyono langkah-langkah proses pengendalian yang baik yaitu meliputi, menentukan objek-objek yang akan diawasi, menetapkan standar sebagai alat ukur pengawasan atau yang menggambarkan pekerjaan yang dikehendaki, menentukan prosedur, waktu dan teknik yang digunakan, membandingkan antara hasil kerja dengan standar untuk mengetahui apakah ada perbedaan, melakukan tindakan-tindakan perbaikan (korektif) terhadap suatu penyimpangan.<sup>194</sup> Dengan adanya kedua instrumen di atas maka hasil penelitian ini juga sejalan dengan pendapat supriyono tersebut.

Apabila semua pekerjaan dilakukan dengan baik, ikhlas dan tanggung jawab serta dengan kerja yang baik, karena yakin bahwa semua pekerjaan itu diawasi oleh Allah SWT, maka semua akan berjalan dengan baik dan lancar.

Berkaitan dengan pemantauan Allah SWT berfirman dalam surat al-Infithar [82] 10-12:

وَإِنَّ عَلَيْكُمْ لَحَافِظِينَ كِرَامًا كُنُتِبِينَ يَعْلَمُونَ مَا تَفْعَلُونَ

Artinya: 10. Padahal Sesungguhnya bagi kamu ada (malaikat-malaikat) yang mengawasi (pekerjaanmu), 11. yang mulia (di sisi Allah) dan mencatat (pekerjaan-pekerjaanmu itu), 12. mereka mengetahui apa yang kamu kerjakan.<sup>195</sup>

Maksud ayat diatas adalah sesungguhnya ada malaikat yang selalu memantau dan mengawasi pekerjaan dan selalu mencatat setiap pekerjaan tersebut, mengetahui apa yang selalu manusia kerjakan.

<sup>194</sup>R.A Supriyono, *Akuntansi Biaya: Perencanaan dan Pengendalian Biaya serta Pembuatan Keputusan*, Edisi Kedua. Buku Kedua. BPFE: Yogyakarta, 2000, h. 10.

<sup>195</sup>Departemen Agama RI, *Al Qur'an dan terjemahnya...*, h. 876.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pemantauan pada program peningkatan mutu pendidik dan kependidikan di MIN 1 Kapuas sudah baik karena sudah dilakukan sesuai dengan langkah dan fungsi dari pemantauan itu sendiri, selain itu pemantauan pada program peningkatan mutu pendidik dan kependidikan di MIN 1 Kapuas juga dilakukan sesuai dengan tujuan dari kedisiplinan kerja itu sendiri.

#### **b. Penilaian Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MIN 1 Kapuas**

Menurut Sagala penilaian adalah kegiatan untuk mengetahui realisasi perilaku personil dalam organisasi, dan apakah tingkat pencapaian tujuan sesuai dengan yang dikehendaki, serta dari hasil penilaian tersebut apakah dilakukan perbaikan.<sup>196</sup> Sebagaimana yang dijelaskan Nanang Fattah bahwa penilaian atau evaluasi dilakukan melalui 3 tahap; a) menetapkan standar pelaksanaan; b) pengukuran pelaksanaan dibandingkan dengan standar, dan c) menentukan kesenjangan antar pelaksanaan dengan standar dan rencana. Tapi didalamnya belum terdapat tahapan terakhir evaluasi yaitu upaya perbaikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penilaian atau evaluasi dilaksanakan melalui 4 tahap, yaitu: 1) menetapkan standar-standar pelaksanaan pekerjaan sebagai dasar melakukan control, 2 )

---

<sup>196</sup> Syaiful Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, Bandung: Alfabet, 2000, h. 59.

mengukur pelaksanaan pekerjaan dengan standar, 3) menentukan kesenjangan (*deviasi*) bila terjadi, antara pelaksanaan dengan standar, 4) melakukan tindakan-tindakan perbaikan jika terdapat kesenjangan (*deviasi*) agar pelaksanaan dan tujuan sesuai dengan rencana.<sup>197</sup>

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil bahwa penilaian keberhasilan program peningkatan mutu pendidik dan kependidikan di MIN 1 Kapuas dilakukan berdasarkan penilaian pada kinerja guru yang terfokus pada tugas pokok guru yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, yang ditopang oleh kompetensi yang seharusnya dimiliki oleh seorang guru yaitu, (1) kompetensi pedagogik, (2) kompetensi kepribadian, (3) kompetensi sosial, dan (4) kompetensi profesional. Suyanto menyatakan bahwa seorang guru profesional, memiliki kemampuan atau kompetensi yaitu seperangkat kemampuan sehingga dapat mewujudkan kinerja profesionalnya. Pada dasarnya, Kompetensi diartikan sebagai kemampuan atau kecakapan.<sup>198</sup>

Kompetensi guru sendiri merupakan kemampuan seseorang guru dalam melaksanakan kewajiban dengan bertanggung jawab dan layak. Kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru akan menunjukkan kualitas guru dalam mengajar. Kompetensi tersebut akan terwujud

---

<sup>197</sup>Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000, h. 10.

<sup>198</sup>Suyanto, Asep Jihad, *Menjadi Guru Profesional Strategi Meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Guru di Era Global*, Jakarta: Erlangga, 2013, h. 1.

dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan professional dalam menjalankan tugasnya sebagai guru. Istilah kompetensi sebenarnya memiliki banyak makna. Pengertian dasar kompetensi (*Competence*) yakni kemampuan atau kecakapan.<sup>199</sup>

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan definisi kompetensi dalam UU RI No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen serta UU RI No 20 tahun 2003 tentang Sisdiknas dijelaskan bahwa kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.<sup>200</sup> Menurut Abdul Majid, mengatakan bahwa “kompetensi adalah seperangkat tindakan intelegen penuh tanggung jawab yang harus dimiliki oleh seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu melaksanakan tugas-tugas dalam bidang pekerjaan tertentu”.

Penilaian yang dilakukan di MIN 1 Kapuas yang didasarkan pada empat kompetensi di atas juga sejalan dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Buchari Alma bahwa seorang guru profesional, setidaknya memiliki 4 kompetensi atau kemampuan yang perlu dimiliki guna melaksanakan tugas pokoknya, yaitu:

- a) Kemampuan pedagogik

---

<sup>199</sup>Moh Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011, h. 14.

<sup>200</sup>Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003, *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, Bandung: Citra Umbara, 2009, h. 17.

Kemampuan paedagogik ialah kemampuan mengelola pembelajaran. Ini mencakup konsep kesiapan mengajar yang ditentukan penguasaan pengetahuan dan keterampilan mengajar.

b) Kemampuan kepribadian

Kemampuan kepribadian ialah kemampuan yang stabil, dewasa, arif, berwibawa, menjadi teladan, dan berakhlak mulia.<sup>201</sup>

c) Kemampuan profesional

Kemampuan profesional ialah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam, serta metode dan tehnik mengajar yang sesuai yang dipahami oleh murid, mudah ditangkap, tidak menimbulkan kesulitan dan keraguan

d) Kemampuan sosial

Kemampuan sosial ialah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan lingkungan madrasah dan diluar lingkungan sekolah.<sup>202</sup>

Tugas pendidik dalam hal ini guru adalah berinteraksi dengan siswanya dengan cara menciptakan kondisi dan bahan, dengan memanipulasi situasi yang memungkinkan siswa mengubah tingkah

---

<sup>201</sup>Buchari Alma, *Guru Profesional Menguasai Metode dan Terampil Mengajar*, Bandung: Alfabeta, 2009, h. 141-142.

<sup>202</sup>*Ibid.*

laku sesuai keinginan itu sebagaimana telah diramalkan sebelumnya.<sup>203</sup>

Selain itu guru juga memiliki berbagai tugas baik yang terkait oleh dinas maupun diluar dinas, dalam bentuk pengabdian. Guru merupakan arsitektur yang dapat membentuk jiwa dan watak anak didik dan mempunyai kekuasaan membangun kepribadian anak didik. Sementara itu menurut Roistiyah N.K., yang dikutip Djamarah merumuskan bahwa tugas guru dalam mendidik anak didik bertugas untuk:

- a) Menyerahkan kebudayaan berupa kepandaian, kecakapan, dan pengalaman-pengalaman.
- b) Membentuk kepribadian anak yang harmonis sesuai cita-cita dan dasar negara kita pancasila.
- c) Menyiapkan anak menjadi warga negara yang baik.
- d) Sebagai perantara dalam belajar.
- e) Guru juga sebagai pembimbing, untuk membawa anak didik kearah kedewasaan.
- f) Guru sebagai penghubung antara madrasah dan masyarakat.
- g) Sebagai penegak disiplin, guru menjadi contoh dalam segala hal.
- h) Guru sebagai administrator dan manejer
- i) Pekerjaan guru sebagai profesi.
- j) Guru sebagai perencana kurikulum.

---

<sup>203</sup>Oemar Hamalik, *Psikologi Belajar dan Mengajar...*, h. 8.



k) Guru sebagai pemimpin.

l) Guru sebagai sponsor dalam kegiatan anak-anak.<sup>204</sup>

Dari hasil penelitian juga diketahui bahwa penilaian mutu pendidik dan kependidikan dilakukan dalam dua tahap yaitu penilaian awal tahun dan penilaian akhir tahun, penilaian tersebut dilakukan oleh kepala madrasah dibantu dengan waka kurikulum, dengan menggunakan instrumen penilaian kinerja yang telah disusun. Penilaian dilakukan untuk mengetahui kekurangan dan kelebihan atau permasalahan yang ada pada program peningkatan mutu pendidik dan kependidikan, pelaksanaannya empat sampai dengan enam minggu pertama di awal rentang waktu dua semester. Hasil penilaian digunakan kepala madrasah untuk menyusun program peningkatan kedisiplinan selanjutnya. Kemudian untuk penilaian akhir tahun pelajaran dilaksanakan dalam periode empat sampai dengan enam minggu di akhir kurun waktu dua semester atau tahunan. Penilaian ini dilakukan dengan menggunakan instrumen penilaian kinerja. penilaian ini dilakukan oleh pengawas sekolah/ madrasah yang ditugaskan oleh Kementerian Agama dan instrumen penilaian kinerja sebagai guru. Proses penilaian yang dilakukan oleh pihak MIN 1 Kapuas sudah sesuai dengan standar penilaian yang dikemukakan oleh para ahli di atas. Selain itu penilaian pada pengendalian yang dilakukan di MIN 1 Kapuas juga

---

<sup>204</sup>Syaiful Bahri Djamarah, *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif*, Jakarta: Rineka Cipta, 2002, h. 38-39.

sejalan dengan cara-cara pengendalian yang baik yang dikemukakan oleh supriyono yaitu, pengendalian harus mendukung sifat atau kebutuhan dari kegiatan, pengendalian harus segera melaporkan setiap penyimpangan, pengendalian harus berorientasi jauh kedepan, pengendalian harus akurat dan objektif, pengendalian harus fleksibel, pengendalian harus serasi dengan pola organisasi, pengendalian harus ekonomis, pengendalian harus mudah dimengerti dan pengendalian harus diikuti dengan tindakan koreksi.

<sup>205</sup> Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa proses penilaian pada pengendalian Kedisiplinan kerja guru di MIN 1 Kapuas sudah baik.

### **c. Pelaporan Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MIN 1 Kapuas**

*Reporting* (pelaporan) menurut Luther M. Gullick dalam bukunya *Papers on the Science of Administration* merupakan salah satu fungsi manajemen berupa penyampaian perkembangan atau hasil kegiatan atau pemberian keterangan mengenai segala hal yang bertalian dengan tugas dan fungsi-fungsi kepada pejabat yang lebih tinggi. baik secara lisan maupun tertulis sehingga dalam penerimaan laporan dapat memperoleh gambaran bagaimana pelaksanaan tugas orang yang memberi laporan. Selain itu, pelaporan merupakan catatan

---

<sup>205</sup>R.A Supriyono, *Akuntansi Biaya: Perencanaan dan ....*, h. 16.

yg memberikan informasi tentang kegiatan tertentu dan hasilnya disampaikan ke pihak yang berwenang atau berkaitan dengan kegiatan tertentu.<sup>206</sup>

Pelaporan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan bawahan untuk menyampaikan hal-hal yang berhubungan dengan hasil pekerjaan yang telah dilakukan selama satu periode tertentu. Pelaporan dilakukan kepada atasan kepada siapa bawahan tersebut bertanggung jawab. Pelaporan adalah aktivitas yang berlawanan arah dari pengawasan, Jika pengawasan dilakukan oleh pihak atasan untuk mengetahui semua hal yang menyangkut pelaksanaan kerja bawahan, maka pelaporan merupakan jawaban dari kegiatan pengawasan tersebut. Pelaporan tidak dibawa langsung oleh atasan pada waktu mengadakan pengawasan, tetapi “diantar” oleh bawahan baik dibawa sendiri maupun dikirim. Laporan dibuat oleh semua personal yang mendapat tugas dari atasan. Laporan bukan merupakan monopoli para atasan saja. Karena atasan harus membuat laporan kepada atasannya lagi. Laporan yang disampaikan kepada atasan tidak harus berupa uraian lengkap seperti memorandum akhir jabatan, atau tidak juga seperti laporan penelitian yang wujudnya tebal dengan sistematika baku, tetapi dapat disusun mulai dari bentuk yang paling sederhana sampai yang paling lengkap.<sup>207</sup>

---

<sup>206</sup><http://nurfaizinyunus.blogspot.com/2015/03/reporting-pelaporan.html>

<sup>207</sup>*Ibid.*

Sistem pelaporan menurut Bodnar dan Hopwood dibagi menjadi 2 yaitu:

1. *Horizontal reporting system* (sistem pelaporan horizontal) menyajikan informasi untuk kepentingan perencanaan dan pengendalian antara fungsi-fungsi operasi yang saling berhubungan dalam perusahaan.
2. *Vertical reporting system* (sistem pelaporan vertikal) menyediakan aliran informasi dari bawahan ke atasan dan sebaliknya, dimana informasi tersebut memberikan pengaruh penting dalam pembuatan laporan perencanaan dan pengendalian.<sup>208</sup>

Lebih khusus Bodnar dan Hopwood menjelaskan sistem pelaporan yang dibagi menjadi 3 jenis, yaitu:

- 1) *The financial and cost reporting systems* (sistem pelaporan keuangan dan biaya) Tujuan utama dari sistem laporan keuangan adalah untuk menyajikan laporan kepengurusan (stewardship) untuk kepentingan pemilik dan kreditur, sedangkan sistem biaya adalah untuk menyajikan laporan mengenai jumlah harga pokok penjualan dan barang jadi untuk kepentingan sistem laporan keuangan.
- 2) *Responsibility accounting reporting systems* (sistem laporan akuntansi pertanggung jawaban) Adalah suatu sistem laporan yang menyediakan informasi tentang seluruh kejadian yang terjadi dalam perusahaan, dimana kejadian tersebut dapat ditelusuri pertanggungjawabannya pada masing-masing individual dalam perusahaan.
- 3) *Profabiility reporting sytems* (sistem laporan profitabilitas) Adalah suatu sistem yang berhubungan dengan laporan perencanaan dan pengendalian, dan struktur pembagian level dalam organisasi.<sup>209</sup>

Berdasarkan hasil penelitian pelaporan yang dilakukan di MIN

1 Kapuas adalah hasil dari kegiatan sebelumnya yaitu pemantauan dan penilaian, yang telah di lakukan kemudian dijadikan referensi atau

---

<sup>208</sup>Umy Mukhofifah, Dkk, Perancangan Sistem Pelaporan Keuangan Berbasis Web (Studi Kasus Pada PT.EMKL Tirtasari Abadi Sejahtera Semarang), *Indonesian Journal on Software Engineering Volume 2 No 1, 2016*, h. 16.

<sup>209</sup>*Ibid.*

rujukan untuk penyusunan kegiatan peningkatan selanjutnya, pelaporan disini bukan pelaporan seperti atasan terhadap bawahan atau pelaporan pertanggung jawaban, melainkan pelaporan dengan tujuan untuk mengevaluasi hasil dari Program Peningkatan Mutu Pendidik dan Kependidikan di MIN 1 Kapuas yang telah diterapkan selama satu tahun apakah berjalan dengan baik ataukah tidak, berhasil ataukah tidak berhasil. Pelaporan disusun bersama dan kemudian hasil pelaporan tersebut dirapatkan bersama seluruh dewan guru beserta staf dengan tujuan perbaikan bila ada kekurangan dan mempertahankan apa bila sudah baik. Pelaporan ini bertujuan untuk membuat RKM untuk tahun selanjutnya.

Mengacu pada pendapat yang dikemukakan oleh Bodnar dan Hopwood maka pelaporan pada pengendalian Kedisiplinan kerja guru termasuk dalam sistem pelaporan *Horizontal reporting system* (sistem pelaporan horizontal) yaitu pelaporan yang menyajikan informasi untuk kepentingan perencanaan dan pengendalian antara fungsi-fungsi operasi yang saling berhubungan dalam perusahaan. Lebih khusus lagi Bodnar dan Hopwood menyatakan bahwa pelaporan seperti ini masuk kedalam jenis pelaporan *Profabiility reporting sytems* (sistem laporan profitabilitas) Adalah suatu sistem yang berhubungan dengan laporan

perencanaan dan pengendalian, dan struktur pembagian level dalam organisasi.<sup>210</sup>

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pelaporan pada program peningkatan mutu pendidik dan kependidikan di MIN 1 Kapuas guru juga dapat dikatakan sudah sesuai dengan system pelaporan yang baik. Tidak heran jika MIN 1 Kapuas mendapat akreditasi A, hal tersebut sudah tergambar dalam system yang dimiliki yang sudah tersusun rapi dan sesuai dengan ketentuan yang ada.

Dari pembahasan di atas dapat diketahui bahwa pengendalian program peningkatan mutu pendidik dan kependidikan yang dilakukan di MIN 1 Kapuas melalui pemantauan, penilaian dan pelaporan sudah sangat baik dan sesuai dengan fungsinya masing-masing. Seperti yang kita ketahui menurut Menurut UU No.20 Tahun 2003 pasal 39 ayat 2, pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Pendidik adalah personil di lembaga pelaksanaan pendidikan yang melakukan salah satu aspek atau seluruh kegiatan (proses) pendidikan.<sup>211</sup>

Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil

---

<sup>210</sup>*Ibid.*

<sup>211</sup>Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 pasal 2, *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, Jakarta. 2003.



pembelajaran. Pendidik berkewajiban menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis dan dialogis.<sup>212</sup>

Pendidik dalam hal ini guru adalah orang dewasa yang secara sadar bertanggung jawab dalam mendidik, mengajar, dan membimbing peserta didik. Orang yang disebut guru adalah orang yang memiliki kemampuan merancang program pembelajaran serta mampu menata dan mengelola kelas agar peserta didik dapat belajar dan pada akhirnya dapat mencapai tingkat kedewasaan sebagai tujuan akhir dari proses pendidikan.<sup>213</sup>

Guru juga merupakan pendidik profesional, karenanya implisit ia telah merelakan dirinya menerima dan memikul sebagian tanggung jawab pendidikan yang terpikul dipundak para orang tua. Mereka ini tatkala menyerahkan anaknya kemadrasah sekaligus berarti pelimpahan sebagian tanggung jawab pendidikan anaknya kepada gurunya. Hal inipun menunjukkan pula bahwa orang tua tidak mungkin menyerahkan anaknya kepada sembarang guru/madrasah karena tidak sembarang orang bisa menjadi guru.<sup>214</sup>

Dalam Islam pendidik ialah mereka yang bertanggung jawab terhadap perkembangan anak didik. Dalam Islam, orang yang paling bertanggung jawab tersebut adalah orang tua (ayah dan ibu) anak didik.<sup>215</sup>

---

<sup>212</sup>*Ibid.*

<sup>213</sup>Dadi Permadi. (2007). *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Komite Sekolah*. Bandung: PT. Sarana Panca Karya Nusa, h. 78.

<sup>214</sup>Dzakiah Drajat, dkk *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta : Bumi Aksara, 2000, h. 39.

<sup>215</sup>Sudiyono, *Ilmu Pendidikan Islam Jilid 1*, Jakarta, Rineka Cipta, 2009, h. 110.

Hal ini karena orang tua merupakan orang yang sangat berkepentingan terhadap kemajuan perkembangan anaknya. Sebagaimana firman Allah SWT:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا قُوا أَنفُسَكُمْ وَأَهْلِيكُمْ نَارًا وَقُودُهَا النَّاسُ  
وَالْحِجَارَةُ عَلَيْهَا مَلَائِكَةٌ غِلَاظٌ شِدَادٌ لَا يَعْصُونَ اللَّهَ مَا أَمَرَهُمْ  
وَيَفْعَلُونَ مَا يُؤْمَرُونَ<sup>216</sup>

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, peliharalah dirimu dan keluargamu dari api neraka yang bahan bakarnya adalah manusia dan batu, penjaganya malaikat-malaikat yang kasar, keras, dan tidak mendurhakai Allah terhadap apa yang diperintahkan-Nya kepada mereka dan selalu mengerjakan apa yang diperintahkan.<sup>217</sup>

Pada awalnya tugas mendidik adalah murni tugas kedua orang tua, jadi tidak perlu orang tua mengirim anak ke sekolah. Akan tetapi, karena perkembangan pengetahuan, keterampilan, sikap, serta kebutuhan hidup sudah semakin luas, dalam dan rumit, maka orang tua tidak mampu lagi melaksanakan sendiri tugas-tugas mendidik anaknya.<sup>218</sup>

Pendidik dalam hal ini guru merupakan komponen yang menentukan keberhasilan suatu sistem pembelajaran, hal ini disebabkan guru merupakan orang yang secara langsung berhadapan dengan siswa. Dalam sistem pembelajaran guru bisa berperan sebagai perencana (*planer*) atau desainer (*designer*) pembelajaran, sebagai implementator dan atau mungkin keduanya. Sebagai perencana guru dituntut untuk memahami secara benar kurikulum yang berlaku, karakteristik siswa, fasilitas dan

<sup>216</sup>QS. At-Tahrim [66] :6.

<sup>217</sup>Kementerian Agama RI, *Al-Qur`an dan terjemahan ....* h, 819.

<sup>218</sup>Sudiyono, *ilmu pendidikan...*, h.111.

sumber daya yang ada, sehingga semuanya dijadikan komponen-komponen dalam menyusun rencana dan desain pembelajaran.<sup>219</sup>

Menurut Dunkin ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi kualitas guru, yaitu: “*teacher formative experience, teacher training experience, dan teacher properties*”.<sup>220</sup> *Teacher formative experience*, meliputi jenis kelamin serta semua pengalaman hidup guru yang menjadi latar belakang sosial mereka, yang termasuk ke dalam aspek ini diantaranya meliputi tempat asal kelahiran guru termasuk suku, latar belakang budaya dan adat istiadat, keadaan keluarga dimana guru itu berasal. Selanjutnya *teacher training experience*, meliputi pengalaman-pengalaman yang berhubungan dengan aktivitas dan latar belakang pendidikan guru, misalnya, pengalaman latihan profesional, tingkatan pendidikan, pengalaman jabatan dan lain sebagainya. Sedangkan *teacher properties*, adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan sifat yang dimiliki guru misalnya sikap guru terhadap profesinya, sikap guru terhadap siswa, kemampuan atau intelegensi guru, motivasi dan kemampuan mereka baik kemampuan dalam pengelolaan pembelajaran termasuk di dalamnya kemampuan dalam merencanakan dan evaluasi pembelajaran maupun kemampuan dalam penguasaan materi pelajaran.

Kita ketahui bahwa seorang pendidik harus mempunyai disiplin yang tinggi dalam mematuhi norma-norma atau peraturan-peraturan yang

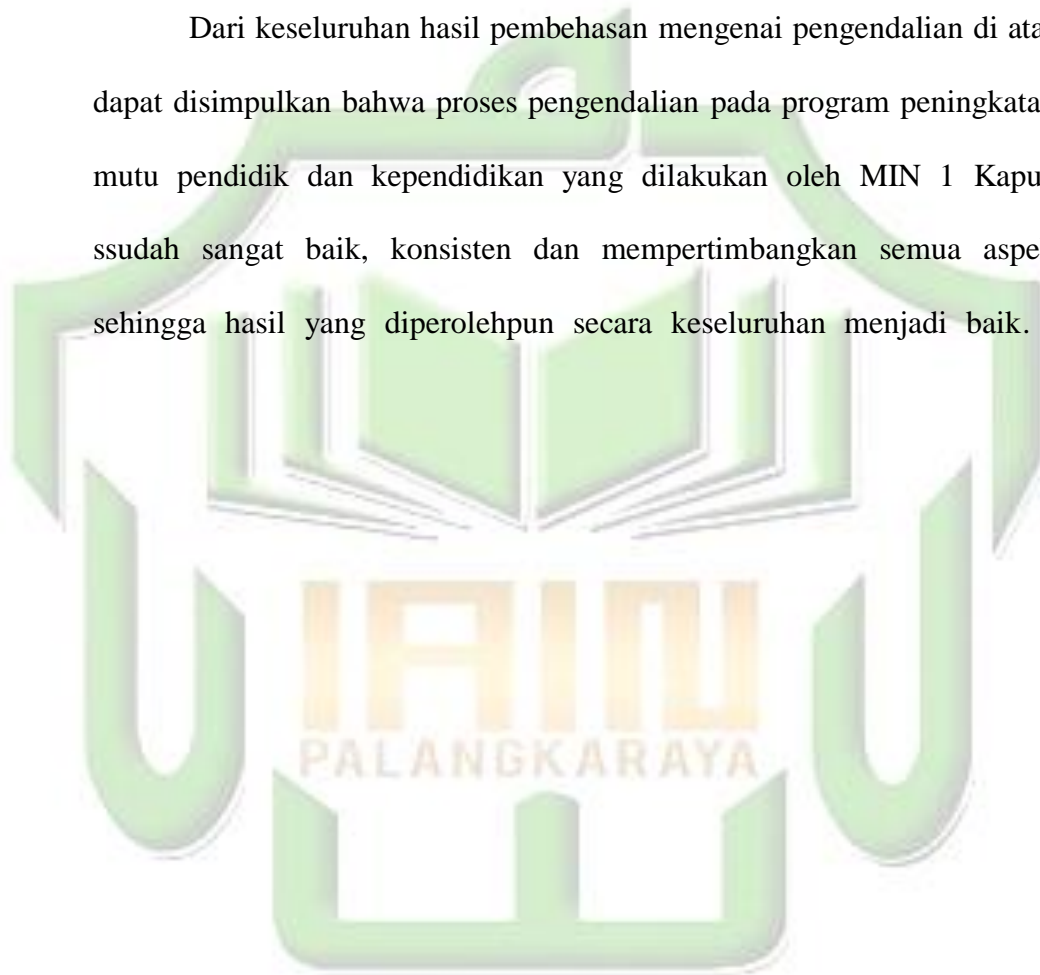
---

<sup>219</sup>Wina Sanjaya, *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Pendidikan*, Jakarta: Kencana, 2008. h. 15.

<sup>220</sup>*Ibid*, h. 16.

berlaku di suatu lembaga pendidikan. Sebab dengan mematuhi norma-norma atau peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh lembaga pendidikan, tentu akan memperlancar proses pembelajaran untuk mencapai tujuan. Karena salah satu dari isi kode etik guru adalah melakukan tugas dan profesinya dengan disiplin dan rasa pengabdian.<sup>221</sup>

Dari keseluruhan hasil pembahasan mengenai pengendalian di atas dapat disimpulkan bahwa proses pengendalian pada program peningkatan mutu pendidik dan kependidikan yang dilakukan oleh MIN 1 Kapuas sudah sangat baik, konsisten dan mempertimbangkan semua aspek sehingga hasil yang diperolehpun secara keseluruhan menjadi baik. .



---

<sup>221</sup>Ngalim Purwanto, *Prinsip-Prinsip dan Teknik Evaluasi Pengajaran*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2010, h. 159.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

1. Perencanaan peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan di MIN 1 Kapuas berorientasi untuk meningkatkan pencapaian standar pendidik dan tenaga kependidikan secara maksimal, dengan program peningkatan kualifikasi pendidikan guru kejenjang S-2 dan kejenjang S-1 untuk tenaga kependidikan. Peningkatan kapasitas guru, melalui program sertifikasi, kegiatan IHT, Pengembangan SPMI (Sistem Penjamin Mutu Internal), IHT Pengembangan RPP Keterampilan, Pembuatan Video belajar dan Belajar bersama, Penguatan Pendidikan Karakter (PPK), Pengembangan Penilaian berbasis TIK, Bimtek Pembelajaran dan penilaian soal HOTS, Supervisi, Pendalaman IT, dan Pembinaan Personal Pendidik/ Kependidikan. Sedangkan untuk tenaga kependidikan peningkatan kapasitas dilakukan dengan program Bimtek EMIS, praktek asesmen bimtek simpatika, bimtek keuangan, Pendalaman IT, dan Pembinaan Personal Pendidik/ Kependidikan. Dari hasil perencanaan peningkatan mutu pendidik dan pendidikan tiga tahun terakhir semua guru telah memenuhi standar kualifikasi dan kompetensi yang disarankan oleh pemerintah.
2. Pelaksanaan peningkatan mutu pendidik dan kependidikan diselenggarakan oleh MIN 1 Kapuas dan kementerian agama kabupaten Kapuas yang disesuaikan dengan regulasi dan agenda sesuai perencanaan yang telah

disusun oleh MIN 1 Kapuas dan pihak kementerian agama Kabupaten Kapuas .

3. Pengendalian peningkatan mutu pendidik dan kependidikan dilakukan kepala MIN 1 Kapuas dengan menerapkan tiga tahapan yaitu, pemantauan, penilaian dan pelaporan kinerja pendidik dan kependidikan yang tertuang dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang dilakukan setiap akhir tahun. Dari jumlah keseluruhan guru yang tersertifikasi menunjukkan hasil yang baik.

## **B. Rekomendasi**

Memperhatikan uraian sebelumnya, maka terdapat beberapa saran yang dapat direkomendasikan pada kesempatan ini yaitu:

1. Kepada Kementrian Agama Kabupaten Kapuas agar kiranya perlu dilakukan sosialisasi dan pembinaan yang berkelanjutan melalui pertemuan rutin maupun pada kesempatan program pelatihan. Program pelatihan yang dilakukan terhadap guru atau pendidik hendaknya mengikut sertakan warga madrasah (kepala madrasah, guru, ketua komite dan tokoh masyarakat), materi pada pelatihan perlu kiranya memasukkan pelatihan kepemimpinan transformasional dan materi mengenai ciri dan kemampuan guru efektif dan profesional perlu kiranya dimasukkan dalam program pelatihan yang akan diberlangsungkan pada pelatihan berikutnya. Selain itu materi mengenai evaluasi program rencana strategis jangka panjang 3 sampai 5 tahun perlu dikembangkan.



2. Kepada para pendidikan intrakurikuler dan ekstrakurikuler dalam mengatasi kekurangan saran dan prasarana berupa alat peraga, guru dapat memanfaatkan barang-barang bekas seperti koran dan lain-lainnya serta dapat memanfaatkan alam dan sumber daya yang ada sebagai sumber belajar siswa.
3. Kepada Kementerian Agama Kabupaten Kapuas dalam menghindari menurunnya motivasi pembelajaran, maka kesejahteraan guru harus diperhatikan dan ditambah, disamping itu perlu adanya pemberian motivasi dan penghargaan terhadap siswa dan pendidik pada kegiatan-kegiatan yang berhasil.
4. Kepada Kementerian Agama Kabupaten Kapuas dan Kepala MIN 1 Kapuas dalam penerapan pembelajaran yang aktif, kreatif, efektif dan menyenangkan siswa, serta berkarakter perlu segera disosialisasikan dan direalisasikan agar pertimbangan pencapaian tujuan pembelajaran dapat dicapai melalui pelatihan-pelatihan yang dilakukan, melalui pertemuan mata pelajaran serta upaya yang lainnya. Selain itu, pengembangan pendidikan yang berkarakter perlu diperkaya dengan memasukan gagasan yang ada dalam upaya peningkatan mutu pendidikan berdasarkan pengalaman sehari-hari.
5. Kepala MIN 1 Kapuas agar melakukan transparasi manajemen madrasah perlu dikembangkan tidak hanya pada manajemen kurikulum dan kesiswaan akan tetapi juga halnya pada manajemen yang lainnya.
6. Kepada Kepala MIN 1 Kapuas agar mengaktifkan fungsi komite

madrasah guna meningkatkan partisipasi masyarakat, selain itu transparansi, akuntabilitas dan demokratisasi dalam pengambilan keputusan, melibatkan secara langsung masyarakat sebagai target group serta mendesentralisasikan kewenangna dan pengambilan keputusan pada tingkat terendah juga dapat dijadikan upaya dalam peningkatan dan mengoptimalkan partisipasi masyarakat.

7. Kepada Kementerian Agama Kabupaten Kapuas dan Kepala MIN 1 Kapuas agar kebijakan yang disusun dapat lebih terimplementasi dengan efektif dan sukses, beberapa faktor penghambat dan pendukung yang teridentifikasi dalam penelitian ini hendaknya dapat diperhatikan oleh para pelaku kebijakan.
8. Kepada para orang tua murid dan anggota masyarakat sekitarnya perlu terus terbina komunikasi agar para pendidik perlu terus memberikan dukungan pada program manajemen peningkatan mutu pendidikan secara maksimal, selain itu kerja sama antara orang tua/ wali murid yang telah terjalin hendaknya terus berkesinambungan. Komunikasi serta jaringan kerja juga perlu diperluas, bukan hanya sekedar terhadap orang tua dan instansi pemerintahan tetapi juga terhadap instansi swasta.
9. Informasi mengenai kendala, keberhasilan dan manfaat dari peningkatan mutu pendidikan perlu terus ditingkatkan. Identifikasi peran dan tanggung jawab dari semua yang terlibat dalam kegiatan peningkatan mutu pendidikan merupakan hal yang dapat mendukung suksesnya

implementasi manajemen peningkatan mutu pendidikan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, Al-Hafidz Dasuki, *Al-Qur'an Al-karim*, Bandung: CV. Penerbit Diponogoro, 1991.
- Al-Shobuni. Syeik Muhammad Ali, *Shofwah al-Tafaasir Jilid 3*, Beirut: Maktabah al- Ashriyyah, 2011.
- Ath Thobari. Imam Abu Ja'far Muhammad bin Jarir, *Jamiul bayan an ta'wil Ayi Al Qur'an jilid 1*( Palembang: CV. Pustaka Azzam, 2008.
- Arikunto. Suharsimi, *Evaluasi Program Pendidikan Pedoman Teoritis Praktisb Bagi Praktisi Pendidikan*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2004.
- Arbangi, Dakir, Umiarso, *Manajemen Mutu Pendidikan*, Jakarta: Kencana, Prenada Media Grup, 2016.
- Soebagio, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, (Jakarta: PT. Ardadizya Jaya, 2000).
- At-Tabari, Muhammad bin Jarir, Abu Ja'far. *Tafsir At-Thabari Jilid I*. Kairo: Dar Hijr, 2001.
- Irianto, Yoyon Bahtiar, *Kebijakan Pembaharuan Pendidikan*, (Jakarta: PT. Rajawali Press, 2010).
- Bogdan, R.C & Bikle, S.K, "*Qualitative Research for Education: an Introduction Theory and Methods*" Boston: Allyn and Bacon Inc. 1982.
- Daft, Irchard L, *Management*, (United Stated of America: Harcourt College Publishers, 1997.
- Dakir dan Ahmad Fauzi, *Manajemen Mutu Pendidikan Islam Terpadu: Strategi Pengelolaan Mutu Madrasah dan Sekolah di Era Revolusi Industri 4.0*, Jogjakarta: Pustaka Pelajar, 2020.
- Dakir, *Manajemen Berbasis Sekolah*, Jogjakarta: K-Media, 2017.
- Danim, Sudarwan, *Agenda Pembaharuan Sistem Pendidikan Cet. 1*, Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2003.

- \_\_\_\_\_, Inovasi Pendidikan dalam Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan (Bandung: PT. Pustaka Setia, 2002).
- Dasuki, Abdul al-Hafidz, *al-Qur'an Al-Karim*, Bandung: CV. Penerbit Diponegoro, 1991).
- Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Ed.3*, Jakarta: Balai Pustaka, 2001.
- Departemen Pendidikan Nasional RI, *Manajemen Pendidikan Mutu Berbasis Madrasah*, Jakarta: Dirjen Pendidikan Dasar dan Menengah, 2002.
- Drost, SJ. J, Dari Kurikulum Bertujuan Kompetensi) Sampai MBS (manajemen Berbasis Madrasah), Jakarta: PT. Kompas Media Nusantara, 2005.
- Emzir, *Metodologi Penelitian Pendidikan: Kuantitatif dan Kualitatif*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008.
- Fattah, Nanang, *Ekonomi dan Pembiayaan Pendidikan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2000.
- \_\_\_\_\_, *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004.
- Grit. Keith, *Leadership: Classical, Contemporary, and Critical Approach*. New York: Oxford University Press, 1995.
- G. Guba, E, & Lincoln, Y. S, *Competing Paradigms Qualitative Research*, in Denzin N.K and Lincoln Y.S, *Handbok of Qualitative Research*, New Dehli: Sage Publications, 1994.
- Hadi, Sutrisno. *Metodologi Research 2*, Yogyakarta: Andi, 2000.
- Hamalik. Oemar, Evaluasi Kurikulum, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 1990. Handayani. Soewarno, *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*, Jakarta: Gunung Agung, 1985.
- Hersey, P and Blanchard. K.H, *Management of Organizational Behavior*, New Jersey: Englewood Cliffs, 1988.
- Irianto, Yoyon Bahtiar, *Kebijakan Pembaharuan Pendidikan*, Jakarta: PT. Rajawali Press, 2011.
- Karim, Rusli, *Pendidikan Islam antara Fakta dan Cita*, Yogyakarta:Tiara Wacana,1991.

- Hasan, A. *Terjemah Bulughul Maram Bab Memutus Perkara*, Bandung: CV. Diponegoro, 2000.
- Locke. E. A, *Esensi Kepemimpinan. Terjemahan Aria Ananda*, Jakarta: Spektrum, 1997.
- Miles. Matthew B, Huberman. A. Michael, *Analisis Data Kualitatif Buku Sumber Tentang Metode-Metode Baru (terjemah Tjetjep Rohendi: Qualitative Data Analysis)*, Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press), 2007.
- Moleng, Lexy J, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 1995. Mondy, R. W. and Premeaux. S.H, *Management: Concepts, Practies, and Skill*, New Jersey: Prentive Hall Inc Englewood Cliffs, 1995.
- Mulyasa, E, *Menjadi Kepala Madrasah Profesional dalam Mensukseskan MBS dan KBK*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2005.
- Nurkolis, *Manajemen Berbasis Madrasah, Teori, Model dan Aplikasi*, Bandung: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, 2005.
- Pidarta. Made, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Jakarta: PT. Bina Aksara, 1988.
- \_\_\_\_\_, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2004.
- Qamar. Mujamil, *Manajemen Pendidikan Islam Strategi baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam*, Malang: PT. Erlangga, 2007.
- Ramayulis, *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta: Kalam Mulia, 2008.
- Rosyada, Dede, *Paradigma Pendidikan Demokratis Sebuah Model Pelibatan Masyarakat dalam Penyelenggaraan Pendidikan*, Jakarta: Prenada Media, 2004.
- Salim, *Penelitian Metode Kualitatif*, Bnadung: Citapustaka Media, 2007.
- Sallies. E., *Total Quality Management in Education*, London: Kogan Page Limited 1993.
- Siagian. Sondang P, *Filsafat Administrasi*, Jakarta: Gunung Agung, 1985.
- Sudarwan, Danim, *Inovasi Pendidikan dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*, Bandung: CV. Pustaka Setia, 2002.



- Sudjana, Nana, *Manajemen Program Pendidikan untuk Pendidikan Luar Sekolah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung: Falah Pruction, 2000.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif dan R&D*, Bandung: CV. Alfabeta, 2010.
- Suryosubroto. B, *Manajemen Pendidikan di Madrasah, Edisi revisi, cet. Ke-1*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2004.
- Surachmad, Winarno, *Pengantar Penelitian Ilmiah*, Bandung: Tarsito, 1990.
- Sutikno, M. Sobry, *Manajemen Pendidikan Langkah Praktis Mewujudkan Lembaga Pendidikan yang Unggul (Tinjauan Umum dan Islam)*, Lombok: Holistica, 2012.
- Sutopo, *Adminsitirasi, manajemen dan Organisasi*, Jakarta: Lembaga Administrasi Negara, 1999.
- Syafaruddin, Asrul dan Mesiono, *Inovasi Pendidikan Suatu Analisis Terhadap Kebijakan Baru Pendidikan*, Medan: Perdana Publising, 2012.
- \_\_\_\_\_, dkk, *Manajemen Pembelajaran*, Jakarta: Quantum Teaching Ciputat Press, 2005.
- \_\_\_\_\_, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*, Jakarta: PT. Ciputat Press, 2005.
- \_\_\_\_\_, *Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan Konsep Strategi, dan Aplikasi*, Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, 2002.
- \_\_\_\_\_, Nurmawati, *Pengelolaan Pendidikan Menembangkan Keterampilan Menejemen Pendidikan Menuju Madrasah Efektif*, Medan: Perdana Publising, 2011.
- Terry, George R, *The Principles of Management*, Illionis: Richard D. Irwan Inc. 1973. Thoha, Miftah, *Pemimpin dan Kepeminpinan*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1989.
- Umaedi, *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Madrasah*, Yogyakarta: FIP- UNY, 2000.
- Usman, Husaini , *Manajemen, Teori dan Riset Pendidikan Ed. 3*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2011.

Wahidmurni, *Cara Mudah Menulis Proposal dan Laporan Penelitian Lapangan*, Malang: UM Press, 2008.

Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Madrasah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, cet 4, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2003.

Winardi, *Asas-asas Manajemen*, Bandung: Mandar Madju, 1990.

