

**MANAJEMEN MUTU TENAGA PENDIDIK  
DI MI ISLAMİYAH KROYA KABUPATEN CILACAP  
TAHUN AJARAN 2016/2017**



**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Purwokerto  
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar  
Sarjana Pendidikan Islam (S.Pd.I)

Oleh :

FATIMAH ISNAENI ALFAHMI  
NIM. 1223303010

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
PURWOKERTO  
2016**

## **MANAJEMEN MUTU TENAGA PENDIDIK DI MI ISLAMİYAH KROYA KABUPATEN CILACAP TAHUN AJARAN 2016/2017**

Fatimah Isnaeni Alfahmi  
NIM 1223303010

### **ABSTRAK**

Kesuksesan guru dalam mengajar dapat dipengaruhi oleh kompetensi gurunya. Kurangnya kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran di dalam kelas, administrasi kelas dan sebagainya disebabkan oleh ketidakmampuannya dalam melaksanakan peran dan fungsinya sebagai pendidik. Maka dari itu dalam sebuah lembaga pendidikan, manajemen mutu tenaga pendidik merupakan suatu hal yang harus diperhatikan oleh kepala sekolah. Karena dari manajemen mutu inilah adanya aktivitas yang mengacu kepada kompetensi guru serta adanya aktivitas dalam program guru bermutu. Yang hasilnya akan berdampak pada kualitas output siswanya. Dan sebagai institusi pendidikan yang memposisikan dirinya sebagai penyedia jasa, sekolah dituntut untuk bisa memenuhi kebutuhan serta keinginan dari pelanggan.

Permasalahan yang akan dijawab dalam penelitian ini adalah bagaimana manajemen mutu tenaga pendidik di MI Islamiyah Kroya? Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan manajemen mutu tenaga pendidik di MI Islamiyah Kroya.

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Subjek dalam penelitian ini, kepala sekolah, pengawas madrasah, masyarakat (orangtua wali murid). Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik yang digunakan untuk menganalisis data menggunakan penyajian data, reduksi data, dan menarik kesimpulan.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen mutu tenaga pendidik di MI Islamiyah Kroya termasuk dalam kategori bermutu tenaga pendidiknya terbukti adanya manajemen mutu diantaranya kebijakan kualitas, tujuan, tanggungjawab yang di implementasikan melalui alat manajemen yakni perencanaan kualitas, pengendalian kualitas, penjaminan kualitas, dan peningkatan kualitas dari ketujuh komponen ini sasarannya mengacu kepada kompetensi guru serta adanya aktivitas program-program yang menunjang perkembangan mutu tenaga pendidik. Dengan demikian dari pelaksanaan semua komponen tersebut banyaknya apresiasi masyarakat yang berkomentar bahwa kepribadian guru di MI Islamiyah terpuji, selain itu perfoma seluruh stakeholder yang ada di madrasah baik, administrasinya tersusun dengan rapi, disiplin waktu sesuai dengan tata tertib dan kode etik madrasah dan mampu mengaplikasikan ilmu yang di dapat dari berbagai pelatihan-pelatihan guru kedalam proses KBM (Kegiatan Belajar Mengajar) dengan baik sehingga menghasilkan output atau kelulusan siswa yang bermutu yang mampu bersaing dengan yang lain.

*Kata kunci: Manajemen Mutu, Kompetensi guru, Program guru bermutu*

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	ii
<b>PENGESAHAN</b> .....	iii
<b>NOTA DINAS PEMBIMBING</b> .....	iv
<b>ABSTRAK</b> .....	v
<b>MOTTO</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	x
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xvi
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xvii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Definisi Operasional.....	5
C. Rumusan Masalah .....	7
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	7
E. Telaah Pustaka .....	8
F. Sistematika Pembahasan .....	9
<b>BAB II MANAJEMEN MUTU TENAGA PENDIDIK</b>	
A. Manajemen Mutu .....	11
1. Pengertian Manajemen .....	11

2. Fungsi Manajemen.....	14
a. Perencanaan (Planning) .....	15
b. Pengorganisasian (Organizing).....	16
c. Menggerakkan (Actuating).....	17
d. Pengendalian (Controlling) .....	19
3. Manajemen Mutu.....	21
a. Kebijakan Kualitas .....	21
b. Tujuan .....	23
c. Tanggungjawab .....	24
d. Perencanaan Kualitas .....	25
e. Pengendalian Kualitas .....	26
f. Penjaminan Kualitas .....	27
g. Peningkatan Kualitas.....	28
4. Program Peningkatan Guru Bermutu.....	29
B. Mutu Tenaga Pendidik .....	36
1. Pengertian Mutu Tenaga Pendidik.....	36
2. Kompetensi Guru .....	37
a. Kompetensi Pedagogik .....	41
b. Kompetensi Kepribadian .....	42
c. Kompetensi Sosial .....	44
d. Kompetensi Profesional.....	45
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian .....	47

B. Tempat Penelitian .....	48
C. Objek dan Subjek Penelitian .....	49
D. Metode Pengumpulan Data .....	51
E. Metode Analisis Data .....	53
 <b>BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS DATA</b>	
A. Penyajian Data .....	56
1. Letak Geografis.....	56
2. Sejarah Berdirinya MI Islamiyah Kroya.....	56
3. Visi dan Misi MI Islamiyah Kroya .....	57
4. Keadaan Guru, Karyawan, dan Siswa .....	58
5. Kondisi Sarana dan Prasarana.....	59
6. Manajemen Mutu Tenaga Pendidik di MI Islamiyah Kroya ....	59
a. Kebijakan Kualitas .....	60
1) Kebijakan Kualitas Pedagogik Guru .....	60
2) Kebijakan Kualitas Kepribadian Guru di MI Islamiyah Kroya Tercantum Dalam Tata Tertib dan Kode Etik Guru.....	62
3) Kebijakan Kualitas Sosial Guru di MI Islamiyah Kroya Tercantum Dalam Kode Etik dan Tata Tertib .	65
4) Kebijakan Kualitas Profesional Guru .....	66
b. Tujuan Kebijakan Kualitas di MI Islamiyah Kroya Terkait Kompetensi Guru .....	67
c. Tanggungjawab .....	68

d.	Perencanaan Kualitas Kompetensi Guru .....	69
e.	Pengendalian Kualitas Kompetensi Guru.....	72
f.	Penjaminan Kualitas Kompetensi Guru.....	74
g.	Peningkatan Kualitas Kompetensi Guru.....	83
B.	Analisis Data .....	87
1.	Manajemen Mutu Tenaga Pendidik di MI Islamiyah Kroya ....	87
a.	Kebijakan Kualitas.....	89
1)	Kebijakan Kualitas Pedagogik Guru.....	89
2)	Kebijakan Kualitas Kepribadian Guru di MI Islamiyah Kroya Tercantum Dalam Tata Tertib dan Kode Etik Guru .....	93
3)	Kebijakan Kualitas Sosial Guru di MI Islamiyah Kroya Tercantum Dalam Kode Etik dan Tata Tertib....	95
4)	Kebijakan Kualitas Untuk Profesional Guru .....	97
b.	Tujuan Kebijakan Kualitas di MI Islamiyah Kroya Terkait Kompetensi Guru .....	99
c.	Tanggungjawab .....	100
d.	Perencanaan Kualitas Kompetensi Guru.....	102
e.	Pengendalian Kualitas Kompetensi Guru .....	104
f.	Penjaminan Kualitas Kompetensi Guru .....	106
g.	Peningkatan Kualitas Kompetensi Guru .....	108

**BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan.....	113
B. Saran.....	114
C. Kata Penutup .....	115

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan usaha sadar serta terencana untuk mewujudkan situasi studi serta sistem evaluasi supaya peserta didik dengan aktif mengembangkan potensi dirinya untuk mempunyai kemampuan spritual, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, dan keterampilan yang dibutuhkan untuk menolong dirinya dimasa depan, penduduk, bangsa serta negara. Guru merupakan faktor yang sangat penting dalam dunia pendidikan, khususnya mutu proses dan hasil pembelajaran.<sup>1</sup> Dalam hal ini maka tidak ada pendidikan yang berkualitas tanpa didukung oleh guru yang memiliki berbagai kompetensi seperti potensi personal, profesional, sosial yang didukung oleh sarana dan prasarana, media pembelajaran yang tepat, sumber belajar, dan pengelolaan kelas dan evaluasi.

Masalah yang serius dalam peningkatan mutu pendidikan di Indonesia adalah rendahnya mutu pendidikan di berbagai jenjang pendidikan, baik pendidikan formal maupun informal. Hal itulah yang menyebabkan rendahnya mutu pendidikan yang menghambat penyediaan sumber daya manusia yang mempunyai keahlian dan keterampilan untuk memenuhi pembangunan bangsa di segala bidang.<sup>2</sup> Rendahnya pendidikan berdampak pada hasil proses belajar mengajar peserta didik yang kurang berkualitas, penyebabnya adalah kurangnya

---

<sup>1</sup> Sudarwan Danim, *Pengembangan Profesi Guru dari Pra-jabatan ke Profesional Madani*. (Jakarta: Kencana, 2011). Cet.1 hal. 100.

<sup>2</sup> Jerry H Makawimbang. *Supervisi dan Peningkatan Mutu Pendidikan*. (Bandung : Alfabeta, 2011). Cet.1 hal. 40.



kualitas yang di miliki tenaga pendidik. Dengan demikian untuk mengatasi masalah serius dalam peningkatan mutu pendidikan, baik pendidikan formal maupun informal sekolah harus selalu memperbaiki dan menyempurnakan pelayanan yang diberikan. Manajer harus memiliki strategi dalam pengelolaan atau manajemen yang efektif dan efisien agar mampu memperbaiki tenaga pendidik yang kurang memiliki kompetensi profesional.

Sebagai wadah pencetak lulusan (output) yang berkualitas, sekolah dituntut untuk dapat memenuhi kebutuhan serta keinginan masyarakat terhadap pendidikan. Institusi pendidikan posisinya adalah sebagai institusi penyedia jasa, sekolah memiliki tanggung jawab untuk dapat memenuhi kebutuhan pelanggannya, yaitu: siswa, orang tua siswa, komite, dan masyarakat. Memberikan pelayanan yang baik dan sesuai dengan apa yang diinginkan dan dibutuhkan pelanggannya merupakan hal yang harus terus diupayakan oleh sekolah, karena keberhasilan sekolah dalam mempertahankan mutu serta eksistensi dapat dilihat dari keberhasilan sekolah dalam memberikan pelayanan atau jasa yang terbaik yang sesuai dengan apa yang diharapkan oleh semua pelanggan.

Manajemen sangatlah dibutuhkan dalam kegiatan apapun, termasuk dalam peningkatan mutu tenaga pendidik, karena pada hakikatnya manajemen adalah proses kerjasama dua orang atau lebih dengan menggunakan sumber daya yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pengertian manajemen di atas mungkin dapat diterima secara umum, namun pada prinsipnya pengertian manajemen masih menggunakan sudut pandang masing-masing

orang. Manajemen juga merupakan seni, karena proses pengelolaan organisasi membutuhkan keterampilan dan kecakapan tertentu. Seorang manajer yakni kepala sekolah memerlukan seni dalam mengelola dan memimpin suatu organisasi yakni sekolah atau lembaga. Seni ini berkaitan juga dengan gaya, kewibawaan, kebijaksanaan, pendekatan dan pola yang diterapkan serta dinamika yang diciptakan untuk mendorong kinerja tenaga pendidik. Kemampuan dan keterampilan seorang manajer atau pemimpin sangat menentukan perkembangan dan keberhasilan organisasi.<sup>3</sup> Untuk mencapai profesionalisasi guru, seorang manajer atau kepala sekolah bisa melakukan dengan cara: seminar atau loka karya, kursus-kursus dan penataran, yang direncanakan, disusun, dilaksanakan, dan dievaluasi secara berkala, misalnya setahun sekali.

Berhasil atau tidaknya tenaga pendidik dalam sebuah proses pembelajaran untuk mencapai tujuan, selain ditentukan oleh profesionalisme guru itu sendiri, juga ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga pendidik, dan kebijakan yang diambil kepala sekolah dalam menentukan tindakan nyata yang tepat dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik, agar tenaga pendidik yang tersedia di sekolah memiliki kemampuan menguasai, menerapkan, dan mengembangkan IPTEK serta daya saing yang tinggi. Sebab semakin baik kualitas tenaga pendidik maka mutu pendidikan atau hasil perubahan sikap anak didik setelah menerima pembelajaran akan teraplikasi dalam kehidupan anak didik sesuai yang diharapkan masyarakat.

---

<sup>3</sup> Onisimus Amtu, *Manajemen Pendidikan di Era Otonomi Daerah*. (Bandung: Alfabeta, 2011). Cet.1 hal.5-6.

Berdasarkan observasi pendahuluan dan wawancara penulis pada hari senin tanggal 14 Maret 2016, diperoleh informasi dari Ibu Syarifah Hidayah, S.Pd.I selaku Kepala MI Islamiyah Kroya mengenai manajemen mutu tenaga pendidik bahwa perencanaan manajemen mutu tenaga pendidik di MI Islamiyah yang pertama mencari guru tidak asal memilih jadi setiap ada calon guru datang ke MI, pihak MI koordinasi terlebih dahulu dengan pengurus MI, kemudian pengurus MI menyeleksi. Kedua seleksi untuk menjadi guru di MI Islamiyah yakni kecakapan dalam arti trampil dalam mengembangkan kemampuannya yang sesuai untuk dapat memajukan MI, bertanggung jawab. Rencana selanjutnya untuk guru memberi dorongan untuk dapat mengembangkan keilmuannya, kemampuan sesuai bakat yang dimiliki untuk memajukan MI.

Pelaksanaan manajemen mutu tenaga pendidik di MI Islamiyah Kroya yakni dengan mengontrol rencana proses pembelajaran (RPP) guru secara langsung dalam proses pembelajaran di dalam kelas. Pengendalian ini dilakukan kepala sekolah agar mengetahui apakah guru yang bersangkutan sudah mencapai target yang sesuai rencana proses pembelajaran (RPP) yang dibuatnya atau belum. Hasil dari pengawasan atau controlling ini diketahui kedisiplinan guru dalam mengajar, proses kegiatan belajar mengajar (KBM) dan administrasi kelasnya.<sup>4</sup>

Pemaparan di atas menjadikan penulis tertarik untuk meneliti serta mengkaji lebih dalam berkenaan dengan Manajemen Mutu Tenaga Pendidik yang

---

<sup>4</sup> Wawancara dengan Kepala Sekolah pada hari senin tanggal 14 maret 2016 di ruang Kepala Sekolah pukul 13.20 WIB.

ada di MI Islamiyah Kroya Kabupaten Cilacap yang difokuskan pada bagaimana manajemen mutu tenaga pendidik.

## B. Definisi Operasional

Agar tidak menimbulkan kesalahpahaman terhadap judul yang dikemukakan, penulis akan memberikan pengertian dan penjelasan tentang istilah-istilah yang ada pada judul skripsi, yaitu:

### 1. Manajemen mutu

Menurut Tery dan Rue (2009:1) di dalam buku berjudul Manajemen Pendidikan di Era Otonomi Daerah yang ditulis oleh Onisimus Amtu menerangkan bahwa manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang ke arah tujuan-tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata.<sup>5</sup>

Manajemen mutu terpadu adalah manajemen fungsional dengan pendekatan yang secara terus menerus difokuskan pada peningkatan kualitas, agar produknya sesuai dengan standar kualitas dari masyarakat yang dilayani dalam pelaksanaan tugas pelayanan umum dan pembangunan masyarakat.<sup>6</sup>

Manajemen mutu yang penulis maksud di sini adalah kerangka kerja yang diarahkan kepala sekolah pada pencapaian tujuan dengan menggunakan tenaga ataupun pikiran menuju kearah yang lebih baik lagi.

### 2. Mutu tenaga pendidik

Garvin dan Davis menyebutkan bahwa mutu adalah suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, manusia atau tenaga kerja, proses

---

<sup>5</sup> Onisimus Amtu, *Manajemen .....*, hal. 1-2.

<sup>6</sup> Onisimus Amtu, *Manajemen.....*, hal. 133.

dan tugas, serta lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan pelanggan atau konsumen.<sup>7</sup>

Deming (1982:176), di dalam buku berjudul *Manajemen Mutu Pendidikan* yang ditulis oleh Abdul Hadis, menerangkan bahwa mutu ialah kesesuaian dengan kebutuhan pasar atau konsumen.<sup>8</sup>

Berdasarkan Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang SISDIKNAS pada bab XI pasal 39 ayat 2 memberikan pengertian bahwa pendidik yakni guru 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.<sup>9</sup>

Guru adalah tenaga pendidik yang profesional, mereka harus terdidik dan terlatih secara akademik dan profesional serta mendapat pengakuan formal sebagaimana mestinya (Depdiknas, 2004:1).<sup>10</sup>

Sementara itu yang dimaksud mutu tenaga pendidik oleh penulis disini adalah kompetensi yang dimiliki tenaga pendidik untuk kepuasan pelanggan yang menggunakan produk baik berupa barang atau jasa layanan yang benar-benar meyakinkan dan memuaskan.

### 3. MI Islamiyah Kroya

MI Islamiyah Kroya adalah salah satu lembaga pendidikan islam swasta yang bernaung dibawah Yayasan Ma'arif Cilacap. Yang berlokasi di Komplek KUA Kroya Jl. Jendral Sudirman No.93.

---

<sup>7</sup> Jerry H Makawimbang, *Supervisi dan Peningkatan....*, hal. 44.

<sup>8</sup> Abdul Hadis, *Manajemen Mutu Pendidikan*. (Bandung: Alfabeta, 2010). Cet.1 hal. 85.

<sup>9</sup> Jerry H Makawimbang, *Supervisi dan Peningkatan .....*, hal. 31.

<sup>10</sup> Abdul Hadis, *Manajemen....*, hal. 5.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah penulis uraikan, maka rumusan masalahnya adalah: Bagaimana Manajemen Mutu Tenaga Pendidik di MI Islamiyah Kroya Kabupaten Cilacap?

### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### 1. Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi Manajemen Mutu Tenaga Pendidik di MI Islamiyah Kroya Kabupaten Cilacap tahun ajaran 2016/2017.

#### 2. Manfaat Penelitian

##### a. Manfaat teoritis.

Manfaat teoritis penelitian ini dari segi ilmiah adalah untuk pengembangan ilmu pengetahuan yaitu dapat memberikan sumbangan terhadap khasanah pengembangan ilmu dalam dunia pendidikan, khususnya menyangkut manajemen mutu tenaga pendidik disekolah.

##### b. Manfaat praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Deskripsi manajemen mutu tenaga pendidik dapat menjadi masukan bagi kepala sekolah dalam mengelola dan memimpin organisasi yakni sekolah atau lembaga.
- 2) Setelah mengetahui besar kecilnya kontribusi manajemen mutu tenaga pendidik, bisa dijadikan masukan untuk mengarahkan dan membina

guru dalam upaya peningkatan kinerja untuk peningkatan kinerja guru.

#### **E. Telaah Pustaka**

Telaah pustaka merupakan seleksi masalah-masalah yang diangkat menjadi topik penelitian dan juga untuk menjelaskan kedudukan masalah dalam tempatnya yang lebih luas (Tatang M. Amirin, 1995:61) karena telaah pustaka merupakan bagian yang mengungkap keterangan atau teori yang relevan dengan masalah penelitian.

Skripsi yang di tulis oleh saudara Lisnawati (2011) dengan judul “Peningkatan Mutu Tenaga Guru di MTs Ma’arif NU 1 Kemranjen Banyumas” merupakan penelitian deskriptif yang lebih memfokuskan pembahasan dari aspek tenaga guru yakni bagaimanakah peningkatan mutu tenaga pendidik. Dari hasil penelitiannya yaitu upaya yang dilakukan untuk meningkatkan mutu guru oleh lembaga pendidikan meliputi mengikutsertakan guru untuk penataran atau worksop adanya supervisi kelompok kerja guru (KKG), melaksanakan tugas pokok dan fungsi potensi guru serta penyediaan pendidikan bagi tenaga guru.

Skripsi yang di tulis oleh saudara Nopita Rahayu (2013) dengan judul “Usaha Peningkatan Mutu Tenaga Kependidikan di SMP Ma’arif NU 1 Bumiayu Tahun Ajaran 2013/2014” merupakan penelitian deskriptif yang lebih memfokuskan pembahasan bagaimana strategi yang dilakukan sekolah dalam upaya meningkatkan mutu tenaga kependidikan sebagai kelompok yang paling aktif dalam proses pendidikan. Hasil penelitiannya yaitu usaha peningkatan mutu tenaga kependidikan di SMP Ma’arif NU 1 Bumiayu berjalan dengan baik. Hal

tersebut dapat dilihat dari adanya beberapa langkah yang dilakukan sekolah sesuai dengan salah satu teori langkah peningkatan mutu menurut crosby.

Skripsi yang di tulis oleh saudara Imas Maskanah (2008) dengan judul “Peningkatan Mutu Tenaga Guru di MTs Negeri Kecamatan Bantarkawung Kabupaten Brebes” merupakan penelitian deskriptif yang lebih memfokuskan pembahasan peningkatan mutu tenaga guru di MTS Negeri Bantarkawung melalui *pre-service training*, *in-service education* dan *in-service training*. Hasil penelitiannya bahwa peningkatan mutu tenaga guru di MTS Negeri Bantarkawung terdiri dari *Pre-Service Training* (pelatihan prajabatan), *In-Service Education* (Pendidikan dalam jabatan) dan *In-Service Training* (pelatihan dalam jabatan).

Adapun penelitian yang penulis lakukan membahas atau fokus dengan bagaimana manajemen mutu tenaga pendidik di MI Islamiyah Kroya yang kepala sekolah upayakan untuk meningkatkan mutu guru dalam proses belajar mengajar.

#### **F. Sistematika Pembahasan**

Untuk memberikan gambaran umum yang lebih jelas tentang skripsi ini, perlu dikemukakan pokok permasalahan yang disusun dengan sistematika pembahasan sebagai berikut:

Bab I, Pendahuluan, yang terdiri atas latar belakang masalah, rumusan masalah, definisi operasional, tujuan dan manfaat penelitian, telaah pustaka, dan sistematika pembahasan.

Bab II, berisi landasan teori yang berkaitan dengan manajemen mutu: pengertian manajemen, fungsi manajemen, manajemen mutu, program



peningkatan guru bermutu dan mutu tenaga pendidik: pengertian mutu tenaga pendidik, kompetensi guru.

Bab III, berisi metode penelitian mengenai pemaparan metode yang digunakan peneliti untuk mencari berbagai data yang meliputi jenis penelitian, subjek dan objek penelitian, teknik pengumpulan data, dan analisis data.

Bab IV, munguraikan hasil penelitian dan pembahasan yang berisi sub bab manajemen mutu tenaga pendidik yang meliputi penyajian data dan sub bab kedua adalah analisis data.

Bab V, penutup merupakan bab yang berisi tentang kesimpulan dan saran.



**IAIN PURWOKERTO**

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan tentang Manajemen Mutu Tenaga Pendidik di MI Islamiyah Kroya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa MI Islamiyah Kroya sudah termasuk kategori sekolah yang bermutu karena madrasah terakreditasi A, semua tenaga pendidik kualifikasi akademiknya S1, mampu melahirkan siswa-siswi yang berprestasi terbukti dari nilai kelulusan siswanya yang memperoleh nilai dengan rata-rata 7 serta prestasi akademik yang sering mewakili kecamatan kroya. Dengan demikian manajemen mutu tenaga pendidik di MI Islamiyah termasuk dalam kategori bermutu tenaga pendidiknya terbukti dengan banyaknya apresiasi dari masyarakat yang berkomentar bahwa kepribadian guru di MI Islamiyah Kroya yang baik atau terpuji, jadi nilai plusnya tenaga pendidik di MI Islamiyah Kroya tidak hanya mengajarkan anak didiknya saja berkepribadian baik tetapi juga tenaga pendidik di MI Islamiyah Kroya mencontohkan kepada anak didiknya, perfoma seluruh stakeholder yang ada di madrasah baik jadi manajemen administrasinya tersusun dengan rapi, disiplin waktu sesuai dengan tata tertib dan kode etik madrasah, mampu mengaplikasikan ilmu yang didapat dari pelatihan-pelatihan guru kedalam KBM (Kegiatan Belajar Mengajar) dan mampu menciptakan suasana belajar yang mengasyikan dan tidak monoton sehingga menghasilkan output atau kelulusan siswa yang bermutu yang mampu bersaing dengan yang lain.

Adapun cara yang dilakukan kepala sekolah untuk mewujudkan manajemen mutu tenaga pendidik yang bermutu yakni dengan penetapan kebijakan kualitas, tujuan, tanggung jawab, serta diimplementasikan melalui alat manajemen seperti perencanaan kualitas, pengendalian kualitas, penjaminan kualitas, dan peningkatan kualitas. Dari ketujuh komponen ini diarahkan pada kompetensi guru dan diadakanya aktivitas seperti program-program yang menunjang perkembangan mutu tenaga pendidik seperti diikut sertakan pelatihan-pelatihan guru serta pengevaluasiannya melalui rapat rutin tiap bulan yang diadakan dimadrasah. Pengawasan juga dilakukan secara langsung dalam proses pembelajaran didalam kelas. Mengontrol secara langsung ini dilakukan agar mengetahui apakah guru yang bersangkutan sudah mencapai target yang sesuai RPP (Rencana Proses Pembelajaran yang dibuatnya atau belum. Sehingga dari controlling atau pengawasan seperti ini diketahui kedisiplinan guru dalam mengajar, proses KBM (Kegiatan Belajar Mengajar) dan administrasi kelasnya.

## **B. Saran**

Dalam proses manajemen mutu tenaga pendidik di MI Islamiyah Kroya ada beberapa saran yang dapat penulis sampaikan agar diperhatikan kedepannya, antara lain :

1. Selain guru diikut sertakan dalam pelatihan-pelatihan guru dari diknas pendidikan kecamatan maupun kabupaten. Madrasah sendiri juga lebih baik mengadakan pelatihan-pelatihan guru tersendiri untuk guru sehingga bisa lebih mempertahankan kualitas gurunya.

2. Dalam hal penjaminan kualitas akan lebih baik jika terdapat kebijakan secara tertulis yang sudah di rencanakan secara sistematis dan terpadu pada penyelenggaraan pendidikan untuk meningkatkan mutu pendidikan di satuan pendidikan secara berkelanjutan diantaranya: pencapaian standar, kepuasan pengguna hasil-hasil pendidikan baik internal maupun eksternal.

### **C. Kata Penutup**

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Manajemen Mutu Tenaga Pendidik di MI Islamiyah Kroya.”

Sebagai manusia biasa yang selalu mengalami kekurangan dan keterbatasan kemampuan penulis dalam penyusunan skripsi ini, maka penulis mengucapkan mohon maaf yang sebesar-besarnya. Saran dan kritik yang membangun dari semua pihak penulis harapkan, karena dari hal tersebut penulis bisa berintrospeksi pada kekurangan atau keterbatasan yang nantinya dapat dijadikan sebagai acuan untuk maju dan lebih baik tak lepas dari ketidak sempurnaan skripsi ini. Penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis sendiri dan para pembaca pada umumnya.

Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu baik materiil maupun non materiil sejak awal hingga selesainya penulisan skripsi ini. Semoga kebaikan dan amalnya mendapat balasan dari Allah SWT. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua. Aamiin

## DAFTAR PUSTAKA

- Amtu, Onsimus. 2011. *Manajemen Pendidikan di Era Otonomi Daerah*. Bandung: Alfabeta.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Danim, Sudarwan. 2010. *Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru Tilikan Indonesia dan Mancanegara*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2011. *Pengembangan Profesi Guru dari Pra-jabatan ke Profesional Madani*. Jakarta: Kencana.
- Fatah, Nanang. 2013. *Penjaminan Mutu Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ghafur, Saha, Hanief. 2010. *Manajemen Penjaminan Mutu Perguruan Tinggi di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hadis, Abdul. 2010. *Manajemen Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Handoko, Hani, T. 2009. *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- \_\_\_\_\_. 1989. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hermino, Agustinus. 2014. *Kepemimpinan Pendidikan di Era Globalisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hizbul, Muflihah. 2013. *Administrasi Pendidikan*. Yogyakarta: Pilar Media.
- Kunandar. 2009. *Guru Profesional*. Jakarta: Rajawali Press.
- Makawimbang, Jerry H, 2011. *Supervisi dan Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung : Alfabeta.
- Moleong, Lexy J. 2013. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. 2011. *Menjadi Guru Profesioanal*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Rohiat. 2010. *Manajemen Sekolah Teori Dasar dan Praktik*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sagala, Syaiful. 2009. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Salam, Abdus. 2014. *Manajemen Insani dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sallis, Edward. 2012. *Manajemen Mutu Pendidikan Terj. Ahmad, Ali, Riyadi*. Yogyakarta: Ircisod.
- Satori, Djama'an. 2014. *Profesi Keguruan*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: ALFABETA.
- Suharsaputra, Uhar. 2010. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: PT. Refiks Aditama.
- Sukardi. 2004. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Syaodih, Nana. 2006. *Pengendalian Mutu Pendidikan Sekolah Menengah*. Bandung: Refika Aditama.
- Terry, R, George. 1993. *Prinsip-Prinsip Manajemen Terj. J Smith*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Yusuf, Rusli. 2011. *Pendidikan dan Investasi Sosial*. Bandung: Alfabeta.



IAIN PURWOKERTO