IMPLEMENTASI *QUALITY ASSURANCE* DAN *QUALITY CONTROL* SEBAGAI UPAYA PENINGKATAN MUTU SUMBER DAYA MANUSIA DI MTs EL-BAYAN MAJENANG KABUPATEN CILACAP

TESIS

Disusun dan diajukan kepada Pascasarjana
Institut Agama Islam Negeri Purwokerto
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Magister Pendidikan

MUCH SOLEHUDIN
NIM. 1617652007

IAIN PURWOKERTO

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
2018

KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
PASCASARJANA
IAIN PURWOKERTO
Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40 A Purwokerto 53126 Telp : 0281-635624, 628250 Fax. 0281-636553
Website : www.iainpurwokerto.ac.id, E-mail : pps.iainpurwokerto@gmail.com

PENGESAHAN

Nomor: 149 /In.17/D.Ps/PP.009/ 12/ 2018

Direktur Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Purwokerto mengesahkan Tesis mahasiswa:

Nama	:	Much Solehudin
NIM	:	1617652007
Prodi	:	Manajemen Pendidikan Islam
Judul	:	Implementasi *Quality Assurance* dan *Quality Control* sebagai Upaya Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia di MTs El-Bayan Majenang Kabupaten Cilacap

Telah disidangkan pada tanggal **27 November 2018** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Magister Pendidikan (M.Pd.)** oleh Sidang Dewan Penguji Tesis.

Purwokerto, 12 Desember 2018
Direktur,

KEMENTERIAN AGAMA IAIN PURWOKERTO PASCASARJANA REPUBLIK INDONESIA

Abdul Basit

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
PASCASARJANA
IAIN PURWOKERTO
Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40A Purwokerto 53126 Telp. 0281-635624, 628250 Fax. 0281-636553
Website: http://pps.iainpurwokerto.ac.id; Email: pps@iainpurwokerto.ac.id

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Nama : Much Solehudin

NIM : 1617652007

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Judul Tesis :

Implementasi *Quality Assurance* dan *Quality Control* Sebagai Upaya Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia di Mts El-Bayan Majenang Kabupaten Cilacap

No	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1	Prof. Dr. H. Sunhaji, M.Ag NIP. 19681008 199403 1 001 Ketua Sidang / Penguji		12/12 – 2018
2	Dr. Hj. Tutuk Ningsih, M.Pd. NIP. 19640916 199803 2 001 Sekretaris Sidang / Penguji		12/12 - 2018.
3	Dr. H. M. Hizbul Muflihin, M.Pd. NIP. 19630302 199103 1 005 Pembimbing / Penguji		12/12 2018
4	Dr. H. Rohmad, M.Pd. NIP. 19661222 199103 1 002 Penguji Utama		10/12 2018
5	Dr. Subur, M.Ag NIP. 19670307 199303 1 005 Penguji Utama		10/12 2018

Purwokerto, 27 November 2018
Mengetahui,
Ketua Program Studi MPI

Prof. Dr. H. Sunhaji, M.Ag.
NIP. 19681008 199403 1 001

NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal : Pengajuan Ujian Tesis

Kepada Yth.
Direktur Pascasarjana IAIN
Purwokerto
Di Purwokerto

Assalamu'alaikum wr. wb.

Setelah membaca, memeriksa dan mengadakan koreksi, serta perbaikan-perbaikan seperlunya, maka bersama ini saya sampaikan naskah mahasiswa:

Nama	: Much Solehudin
NIM	: 1617652007
Program Studi	: Manajemen Pendidikan Islam
Judul Tesis	:

Implementasi *Quality Assurance* dan *Quality Control* sebagai upaya Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia di MTs El-Bayan Majenang Kabupaten Cilacap

Dengan ini mohon agar tesis mahasiswa tersebut di atas dapat disidangkan dalam ujian tesis.

Demikian nota dinas ini disampaikan, atas perhatian bapak, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Purwokerto, 23/10/2018
Pembimbing,

Dr. H. M. Hizbul Muflihin, M.Pd.
NIP. 19630302 199103 1 005

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis saya yang berjudul: "Implementasi *Quality Assurance* dan *Quality Control* sebagai upaya Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia di MTs El-Bayan Majenang Kabupaten Cilacap" seluruhnya merupakan hasil karya sendiri.

Adapun pada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Purwokerto, 23 oktober 2018

Hormat saya,

METERAI TEMPEL
TGL. 20
FA011AEF040481943
6000
ENAM RIBU RUPIAH

Much Solehudin

ABSTRAK

Implementasi Quality Assurance dan Quality Control Sebagai Upaya Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia di MTs El-Bayan Majenang Kabupaten Cilacap

Much Solehudin

1617652007

Lembaga pendidikan yang berkualitas adalah lembaga pendidikan yang mampu mengedepankan mutu sumber daya manusia, mengelola sistem manajemen dengan baik serta mampu memberikan kepuasan layanan terhadap keingingan pelanggan. Seorang pemimpin yang memiliki potensi dibidangnya tentu dapat memahami mutu dalam lingkungan pendidikan. Pelaku dunia pendidikan menyadari keharusan mereka untuk meraih mutu tersebut dan menyampaikan pada anak didiknya. Itu artinya bahwa mutu adalah sama dengan kepuasan pelanggan.

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kualitatif. Teknik pengumpulan data dengan wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data terdiri dari reduksi data, penyajian data dan verifikasi data. Sumber data terdiri dari pengawas madrasah, kepala madrasah, wakil kepala madrasah bidang kurikulum, dan kepala tata usaha di lingkungan Madrasah Tsanawiyah (MTs) El-Bayan Majenang, Cilacap.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Implementasi *QA* dan *QC* sebagai upaya peningkatkan mutu Sumber Daya Manusia di MTs El-Bayan Majenang Kabupaten Cilacap dilakukan oleh kepala madrasah melalui tiga tahap yang *pertama*, menentukan standar mutu sumber daya manusia yaitu: 1) beragama Islam 2) mampu membaca Al-Quran, 3) memiliki integritas tinggi, 4) memiliki kualifikasi pendidikan yang linier sesuai dengan keahlian dan memiliki kecakapan sosial sesuai yang dibutuhkan, minimal lulusan pendidikan S1, 5) bersedia menaati peraturan dan tata tertib yang berlaku di madrasah, 6) bersedia untuk tidak bekerja di lembaga lain., *kedua*, melakukan upaya-upaya dalam peningkatan mutu sumber daya manusia yaitu: 1) *On The Job Training*, seperti: a) Rotasi Jabatan, b) Pelatihan (Training), c) Pengelolaan kinerja guru, d) Pengembangan Karir, e) Peningkatan Kesejahteraan. 2) *Off The Job Training*, seperti: a) Pendidikan, b) Workshop, c) Seminar, d) MGMP, e) Study Banding., dan *ketiga*, mengevaluasi kinerja sumber daya manusia yaitu: 1) evaluasi kinerja melalui ruang kontrol dengan menggunakan CCTV, 2) evaluasi kinerja melalui presensi kehadiran yang di bantu alat *finger print* dan jurnal kelas guru, 3) evaluasi kinerja melalui sistem *top down.*Sementara dampak QA dan QC antara lain: 1) Mampu memberikan kepuasan kepada pelanggan, 2) Memotivasi tim dalam bekerja lebih baik dengan kualitas yang tinggi, dan 3) Menghasilkan *output* yang berkualitas tinggi.

Kata Kunci: *Quality Assurance, Quality Control,* dan mutu Sumber Daya Manusia.

ABSTRACT

Implementation of Quality Assurance and Quality Control as Efforts to Improve the Quality of Human Resources in MTs El-Bayan Majenang, Cilacap Regency

Much Solehudin

1617652007

Quality education institutions are educational institutions that are able to prioritize the quality of human resources, manage the management system well and are able to provide service satisfaction to customer desires. A leader who has the potential in his field can certainly understand the quality in the educational environment. Actors in the world of education are aware of their necessity to achieve these qualities and convey to their students. That means that quality is the same as customer satisfaction.

This research belongs to the category of qualitative research. The technique of collecting data is by interview, observation and documentation. Data analysis techniques consist of data reduction, data presentation and data verification. The data source consisted of madrasah supervisors, madrasa principals, deputy madrasa principals in the curriculum, and administration heads in the El-Bayan Majenang Islamic Elementary School (MTs), Cilacap.

The results of the study showed that the implementation of QA and QC as an effort to improve the quality of human resources at MTs El-Bayan Majenang, Cilacap Regency was carried out by the head of the madrasah through the first three stages, determining the quality standards of human resources, namely: 1) Muslim Al-Quran, 3) have high integrity, 4) have a linear educational qualification in accordance with expertise and have social skills as needed, at least graduates of S1 education, 5) willing to obey the rules and regulations that apply in madrasas, 6) willing to not working in other institutions., second, making efforts in improving the quality of human resources, namely: 1) On The Job Training, such as: a) Position Rotation, b) Training (Training), c) Management of teacher performance, d) Career Development, e) Welfare Improvement. 2) Off The Job Training, such as: a) Education, b) Workshop, c) Seminar, d) MGMP, e) Comparative Study, and third, evaluating the performance of human resources, namely: 1) performance evaluation through the control room using CCTV, 2) performance evaluation through attendance attendance assisted by finger print tools and teacher class journals, 3) performance evaluation through top down systems. While the impact of QA and QC includes: 1) Able to provide satisfaction to customers, 2) Motivate internal teams works better with high quality, and 3) produces high quality output.

Keywords: Quality Assurance, Quality Control, and quality of Human Resources.

TRANSLITERASI

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan Tesis ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama antara Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I. Nomor 158/ 1987 dan Nomor 0543b/U/1987.

Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	ba’	B	Be
ت	ta’	T	Te
ث	ša	S|	es (dengan titik di atas)
ج	jim	J	Je
ح	ĥa	H{	ha (dengan titik di bawah)
خ	kha’	Kh	ka dan ha
د	dal	D	De
ذ	źal	Z|	zet (dengan titik di atas)
ر	ra´	R	Er
ز	zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	syin	Sy	es dan ye
ص	şad	S{	es (dengan titik di bawah)
ض	d'ad	d{	de (dengan titik di bawah)
ط	ţa'	T{	te (dengan titik di bawah)

IAIN PURWOKERTO

ظ	z\a’	Z{	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	koma terbalik ke atas
غ	gain	G	Ge
ف	fa´	F	Ef
ق	qaf	Q	Qi
ك	kaf	K	Ka
ل	Lam	L	‘el
م	mim	M	‘em
ن	Nun	N	‘en
و	Waw	W	We
ه	ha’	H	Ha
ء	hamzah	'	Apostrof
ي	ya'	Y	Ye

Konsonan Rangkap karena Syaddah ditulis rangkap

متعددة	Ditulis	*Muta‘addidah*
عدة	Ditulis	*‘iddah*

Ta’marbu>ţhah diakhir kata bila dimatikan tulis h

حكمة	Ditulis	*H{ikmah*
جزية	Ditulis	*Jizyah*

(Ketentuan ini tidak diperlakukan pada kata-kata arab yang sudah diserap ke dalam bahasa Indonesia, seperti zakat, shalat dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya)

IAIN PURWOKERTO

a. Bila diikuti dengan kata sandang ”*al*” serta bacan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan *h*.

كرامة الأولياء	Ditulis	*Kara>mah al-auliya>’*

b. Bila *ta’marbu>t}ah* hidup atau dengan harakat, fath}ah atau kasrah atau d}ammah ditulis dengan *t*

زكاة الفطر	Ditulis	*Zaka>t al-fit}r*

Vokal Pendek

ـَ	Fath}ah	Ditulis	A
ـِ	Kasrah	Ditulis	I
ـُ	D}ammah	Ditulis	U

Vokal Panjang

1.	Fath}ah + alif	Ditulis	*a>*
	جاهلية	Ditulis	*ja>hiliyah*
2.	Fath}ah + ya’ mati	Ditulis	*a>*
	تنسي	Ditulis	*tansa>*
3.	Kasrah + ya’ mati	Ditulis	*i>*
	كريم	Ditulis	*kari>m*
4.	D}ammah + wa>wu mati	Ditulis	*u>*
	فروض	Ditulis	*furu>d}*

IAIN PURWOKERTO

Vokal Rangkap

1.	Fath}ah + ya' mati	Ditulis	*Ai*
	بينكم	Ditulis	*Bainakum*
2.	Fath}ah + wawu mati	Ditulis	*Au*
	قول	Ditulis	*Qaul*

Vokal Pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan apostrof

أأنتم	Ditulis	*A'antum*
أعدت	Ditulis	*U'iddat*
لئن شكرتم	Ditulis	*La'in syakartum*

Kata Sandang Alif + Lam

a. Bila diikuti huruf *Qomariyyah*

القر آن	Ditulis	*al-Qur'a>n*
القياس	Ditulis	*al-Qiya>s*

b. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* ditulis dengan menggunakan huruf Syamsiyyah yang mengikutinya, serta menghilangkannya *l* (el)nya

السماء	Ditulis	*as-Sama>'*
الشمس	Ditulis	*asy-Syams*

Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat

Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya

ذوى الفروض	Ditulis	*Z|awi> al-furu>d}*
أهل السنة	Ditulis	*ahl as-Sunnah*

IAIN PURWOKERTO

MOTTO

Orang yang cerdas adalah orang yang selalu menjaga dirinya dari beramal untuk bekal sesudah mati. Sedangkan orang yang kerdil yaitu orang yang hanya mengikuti hawa nafsunya tetapi ia mengharapkan berbagai harapan kepada Allah" (HR. Tirmidzi).[1]

IAIN PURWOKERTO

[1] Imam Nawawi, *Terjemah Riyadhus Shalihin*, (Jakarta: Pustaka Amani, 1999), hlm. 95.

PERSEMBAHAN

Tesis ini ku persembahkan kepada :

1. Ibunda tercinta Ibu ***Musyarofah,*** yang telah merawat, membesarkan, mendidik, membimbing, mengarahkan dan memberikan pembiasaan dengan penuh cinta kasih sayangnya serta motivasi kepada peneliti tanpa mengenal lelah di setiap waktu, sehingga peneliti memiliki iman, berbudi pekerti, berakhlak karimah, dan mampu bersosialisasi dengan masyarakat luas.
2. Ayahanda tercinta Bapak ***Abdul Khamid***, yang telah memberikan nasihat ataupun wejangan, mendidik serta membimbing sehingga membuat peneliti merasa penuh perhatian dan kasih sayang, serta berhati-hati dalam setiap laku yang dijalankan setiap harinya.
3. Adinda tercinta ***Much Ulul Albab,*** yang masih belajar di bangku Sekolah Menengah Pertama kelas VII, yang selalu membuat keceriaan dalam keluarga kecil kami, semoga menjadi anak yang soleh dapat membanggakan kedua orang tua, Amiin.
4. Kakek tercinta simbah ***Ky. Maksudi,*** yang telah mendidik peneliti sejak kecil tentang ilmu agama dan selalu memotivasi serta mendoakan peneliti agar menjadi seorang guru yang profesional, berguna di dunia dan akhirat serta patuh terhadap tuntunan agama.
5. Segenap keluarga besar, yang telah memotivasi serta mendoakan peneliti agar menjadi seorang yang berguna di dunia dan akhirat serta patuh terhadap tuntunan agama.
6. Seluruh guru-guru tercinta mulai dari Sekolah Dasar Negeri Jatiwangsan, Sekolah Menengah Pertama Negeri 22 Gebang, Sekolah Menengah Kejuruan Komputama, Sekolah Tinggi Strata satu STAIS Majenang hingga Strara dua IAIN Purwokerto, yang tak dapat disebutkan namanya satu per satu. Semoga ilmu yang telah mereka berikan tetap tertancap dalam sanubariku. Dan mereka semua diberikan kebaikan serta anugrah yang melimpah oleh Tuhan yang Maha Esa. Amin

IAIN PURWOKERTO

7. Seluruh sahabat, teman karib, yang selalu bersama dalam menimba ilmu di IAIN Purwokerto, saling bercanda, bertukar pendapat, memotivasi satu sama lain hingga menjadi moment yang tak dapat dilupakan, mereka semua adalah ***Fitra Cahya Purnama, Ahmad Qomarudin, Khayat Nur Iman, Kuswantoro, Mufid Rizal Sani, Nur Kholik, Supriyanto dan Era Astrini.***
8. Kepala Madrasah El-Bayan Majenang Hj. Farida Subky, M.M, yang telah memberikan ijin kepada peneliti untuk melakukan observasi sehingga peneliti dapat memiliki informasi yang diperlukan.
9. Guru, Wakil Kepala, dan stake holder yang berada di MTs El-Bayan Majenang yang telah bersedia bekerjasama dan memberikan informasi yang kami butuhkan demi terselesaikannya tesis ini.

IAIN PURWOKERTO

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kita panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan serta kekuatan kepada kita semua sehingga kita selalu diberi *keridloan* dalam bertindak dan keberkahan dalam berkarya. Karena hanya kepada-Nya lah kita sebagai manusia tidak akan lepas berhenti bermunajat pada raja alam semesta Allah SWT.

Shalawat serta salam semoga tetap tersanjungkan kepada Nabi Muhammad SAW, kepada para sahabatnya, *tabi'in* dan seluruh umat Islam seluruh jagat raya yang senantiasa mengikuti semua ajarannya. Semoga kelak kita mendapatkan syafa'atnya di hari akhir penantian.

Bersamaan dengan selesainya tesis ini, ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penyusun dalam menyelesaikan penyusunan tesis ini. Penyusun sampaikan tulus terima kasih yang mendalam kepada:

1. Bapak Dr. H. A. Luthfi Hamidi, M.Ag., selaku Rektor IAIN Purwokerto.
2. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Basit, M.Ag., selaku direktur Pascasarjana IAIN Purwokerto.
3. Bapak Prof. Dr. H. Sunhaji, M.Ag., selaku ketua program studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana IAIN Purwokerto.
4. Bapak Dr. H. M. Hizbul Muflihin, M.Pd., sebagai pembimbing dalam penyusunan tesis hingga selesai.
5. Segenap Dosen dan Staff Administrasi Pascasarjana IAIN Purwokerto.
6. Segenap Staff Perpustakaan Pascasarjana IAIN Purwokerto.
7. Ibu Farida Subky, S.S., M.M. selaku Kepala Madrasah Tsanawiyah El-Bayan Majenang yang telah memberikan ijin dan kesempatan untuk mengadakan penelitian.
8. Terima kasih kepada Bapak, Ibu dan Adik yang telah memberi motivasi, kasih sayang, cinta, sehingga penyusun dapat menyelesaikan penyusunan tesis ini.
9. Teruntuk sahabat dekat ku yang selalu memberi support untuk menjadi lebih baik, perhatian, kasih sayangmu menutup dahaga jiwaku, terima kasih juga atas kesetiaan dan kesabarannya. *"Only You in My heart".*

IAIN PURWOKERTO

10. Teman-teman Manajemen Pendidikan Islam Satu *Community* (*Ekstunity*), terima kasih.
11. Semua pihak yang telah membantu penyusun dalam menyelesaikan tesis ini, yang tidak dapat penyusun sebutkan satu persatu.

Dalam penyusunan tesis ini, tentunya banyak kekurangan dan kesalahan. Namun demikian, semoga tesis ini dapat memberikan manfaat kepada semua pihak yang membutuhkan. Amin.

Purwokerto, 27 November 2018

Penyusun,

Much Solehudin

NIM. 1617652007

IAIN PURWOKERTO

DAFTAR ISI

HALAMAN COVER ..... **i**
PENGESAHAN DIREKTUR ..... **ii**
PENGESAHAN TIM PENGUJI ..... **iii**
NOTA DINAS PEMBIMBING ..... **iv**
PERNYATAAN KEASLIAN ..... **v**
ABSTRAK ..... **vi**
ABSTRACK ..... **vii**
TRANSLITERASI ..... **viii**
MOTTO ..... **xii**
PERSEMBAHAN ..... **xiii**
KATA PENGANTAR ..... **xv**
DAFTAR ISI ..... **xvii**
DAFTAR TABEL ..... **xx**
DAFTAR GAMBAR ..... **xxi**
DAFTAR BAGAN ..... **xxii**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **xxiii**

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah 1
B. Batasan dan Rumusan Masalah 11
C. Tujuan Penelitian 13
D. Manfaat Penelitian 13
E. Sistematika Penulisan 14

BAB II QUALITY ASSURANCE, QUALITY CONTROL, DALAM MANAJEMEN MUTU SUMBER DAYA MANUSIA

A. Quality Assurance 16
1. Pengertian Quality Assurance 16
2. Tujuan Quality Assurance 24

IAIN PURWOKERTO

3. Mekanisme Quality Assurance 26
4. Manfaat Quality Assurance 33
B. Quality Control 35
1. Pengertian Quality Control 35
2. Tujuan Quality Control 39
3. Mekanisme Quality Control 40
4. Manfaat Quality Control 43
C. Mutu Sumber Daya Manusia (SDM) 44
1. Pengertian Mutu Sumber Daya Manusia 44
2. Karakteristik Barang dan Jasa yang Bermutu 49
3. Standar Mutu Sumber Daya Manusia 52
4. Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia 56
5. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia 64
6. Hambatan dalam peningkatan mutu Sumber Daya Manusia . 67
D. Hasil Penelitian yang Relevan 68
E. Kerangka Berfikir 72

BAB III METODE PENELITIAN

A. Paradigma dan Pendekatan Penelitian 75
B. Tempat dan Waktu Penelitian 76
C. Data dan Sumber Data 77
D. Teknik Pengumpulan Data 78
E. Teknik Analisis Data 83
F. Pemeriksaan Keabsahan Data 86

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Profil MTs El-Bayan Majenang 89
1. Sejarah singkat MTs El-Bayan Majenang 89
2. Visi Misi dan Tujuan MTs El-Bayan Majenang 91
3. Data keadaan peserta didik MTs El-Bayan Majenang 92
4. Data keadaan guru dan staf MTs El-Bayan Majenang 98

IAIN PURWOKERTO

5. Kondisi Sarana dan Prasarana MTs El-Bayan Majenang 103
B. Implementasi QA dan QC sebagai upaya meningkatkan mutu Sumber Daya Manusia di MTs El-Bayan Majenang Kabupaten Cilacap 108
1. Standar Mutu Sumber Daya Manusia di MTs El-Bayan Majenang Kabupaten Cilacap 115
2. Upaya Peningkatan mutu Sumber Daya Manusia di MTs El-Bayan Majenang Kabupaten Cilacap..... 125
3. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia di MTs El-Bayan Majenang Kabupaten Cilacap 141
C. Dampak QA dan QC terhadap mutu Sumber Daya Manusia di MTs El-Bayan Majenang Kabupaten Cilacap 144

BAB V SIMPULAN DAN SARAN
A. Simpulan 149
B. Saran 151

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN
RIWAYAT HIDUP

IAIN PURWOKERTO

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Perbedaan Barang dan Jasa 52
Tabel 4.1. Jumlah PPDB MTs El-Bayan Majenang tahun 2018/2019 93
Tabel 4.2. Kondisi siswa dan rombel MTs El-Bayan Majenang 94
Tabel 4.3. Kegiatan Ektrakurikuler MTs El-Bayan Majenang 95
Tabel 4.4. Pembina Ektrakurikuler MTs El-Bayan Majenang..... 96
Tabel 4.5. Prestasi Siswa-siswi non akademik..... 97
Tabel 4.6. Jumlah Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan 99
Tabel 4.7. Data Tenaga Pendidik MTs El-Bayan Majenang 100
Tabel 4.8. Data Tenaga Kependidikan MTs El-Bayan Majenang 102
Tabel 4.9. Luas Tanah MTs El-Bayan Majenang 104
Tabel 4.10. Jumlah penggunaan tanah MTs El-Bayan Majenang 104
Tabel 4.11. Jumlah dan kondisi bangunan MTs El-Bayan Majenang 105
Tabel 4.12. Sarana dan Prasarana Pendukung Pembelajaran..... 106
Tabel 4.13. Sarana dan Prasarana Pendukung lainnya..... 107

IAIN PURWOKERTO

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Penjaminan Mutu *(Quality Assurance)* 28
Gambar 2.2. Sistem Penjaminan Mutu Internal 31
Gambar 2.3. Proses Pelatihan..... 61
Gambar 2.4. Matrik Kinerja Karyawan..... 68
Gambar 2.5. Peran QA dan QC sebagai upaya peningkatan SDM 73
Gambar 3.1. Model Analisis Interaktif Miles dan Huberman..... 86
Gambar 4.1. Struktur Organisasi MTs El-Bayan Majenang 103
Gambar 4.2. Upaya Peningkatan Mutu SDM MTs El-Bayan Majenang..... 137
Gambar 4.3. Model Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia MTs El-Bayan Majenang..... 143

IAIN PURWOKERTO

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Pedoman Observasi dan Hasil Observasi Awal
Lampiran 2 Pedoman Observasi
Lampiran 3 Hasil Observasi
Lampiran 4 Pedoman Wawancara
Lampiran 5 Catatan Lapangan Hasil Wawancara
Lampiran 6 Pedoman Dokumentasi
Lampiran 7 Dokumen Pendukung
Lampiran 8 Surat Izin dan Keterangan Pelaksanaan Penelitian
Lampiran 9 Daftar Riwayat Hidup

IAIN PURWOKERTO

BAB 1
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Memasuki era globalisasi yang begitu pesat seperti sekarang ini, ditambah dengan adanya revolusi industri 4.0 yang telah dibicarakan dan gaungnya semakin nyaring terdengar di Indonesia, menuntut masyarakat guna mempersiapkan diri untuk memiliki daya saing yang penuh supaya mampu memanfaatkan peluang yang ada di lingkungan masyarakat. Sehingga masyarakat tetap bertahan hidup dan menyesuaikan perkembangan zaman yang semakin maju.

Menurut dosen Institut Teknologi Bandung (ITB) Richard Mengko yang mengambil sumber dari A.T. Kearney bahwa revolusi industri 4.0 merupakan sistem *cyber-physical* dimana industri mulai menyentuh dunia virtual, konektivitas manusia, mesin dan data yang sudah ada di mana-mana.[2] Dalam menghadapi tantangan global tersebut pendidikan merupakan sebuah peran penting untuk mempersiapkan masyarakat yang berdaya saing tinggi. Hal ini tentu tidaklah mudah, namun dengan segala keterbatasan, pendidikan saat ini di tuntut untuk menawarkan berbagai kiat dan keterampilan yang bermanfaat guna membantu masyarakat dalam memasuki era globalisasi tersebut.

Indonesia memang sudah dikatakan kaya dalam pendidikan. Tetapi pendidikan di Indonesia semakin hari kualitasnya semakin rendah. Rendahnya tingkat pendidikan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yakni rendahnya kualitas sumber daya manusia, tetapi faktor yang dominan yaitu pendidikan karakter manusia itu sendiri. Rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia adalah karena lemahnya para guru dalam menggali potensi anak. Para pendidik seringkali memaksa kehendaknya tanpa memperhatikan

---

[2] Achmad Rouzni Noor, *Mengenal Konsep Revolusi Industri 4.0*, (detik.net, 2018), http//inet.detik.com/business/d-4041437/mengenal-konsep-revolusi-industri-40, diakses pada 20 Juli 2018 pukul 11.50 WIB.

kebutuhan, minat dan bakat yang dimiliki peserta didiknya. Berdasarkan Survey *United Nation Educational, Scientific and Cultural Organisation* (UNESCO), terhadap kualitas pendidikan di Negara-negara berkembang di Asia Pasific, Indonesia menempati peringkat 10 dari 14 negara. Sedangkan untuk kualitas sumber daya manusia yaitu para guru, kualitasnya berada pada level 14 dari 14 negara berkembang.[3] Itu artinya bahwa sumber daya manusia di Indonesia berada pada level terendah dibanding dengan negara berkembang lainnya.

Berbicara mengenai sumber daya manusia, sebenarnya dapat dilihat dari dua aspek, yaitu aspek kuantitas dan aspek kualitas. Aspek kuantitas berhungungan dengan jumlah sumber daya manusia, sedangkan aspek kualitas berhubungan dengan mutu sumber daya manusia.[4] Untuk mencapai kemajuan di bidang pendidikan, kita membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, sumber daya manusia yang dimaksud adalah para pendidik dan tenaga kependidikan, karena para pendidik dan tenaga kependidikan merupakan unsur aktif, sedangkan yang lain merupakan unsur pasif yang bisa diubah oleh kreatifitas manusia.

Kepala sekolah tidak bisa berkompetisi dengan sekolah lain tanpa memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk menghadapi tuntutan tugas sekarang maupun untuk menjawab tantangan masa depan, maka peningkatan sumber daya manusia sangat dibutuhkan. Meskipun pemerintah sudah mengupayakan dengan berbagai cara untuk meningkatkan sumber daya manusia, namun masih tetap perlu adanya peningkatan-peningkatan guna mengimbangi tuntutan zaman. Dengan adanya persaingan global yang semakin maju tentu membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi memadai sekaligus berkualitas tinggi. Dalam peningkatan

---

[3] Shoimatun Nisfah, Rendahnya SDM Berpengaruh Terhadap Pendidikan Generasi Muda, https://www.kompasiana.com/shoimatunnisfah/593bb3f4519773a26f0a923a/rendahnya-sdm-berpengaruh-terhadap-pendidikan-generasi-muda?page=all, diakses pada 19 Juli 2018 pukul 21.00 WIB

[4] Efi Rufaiqoh Muhaimin, Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sumpiuh Banyumas dan Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kroya Cilacap, *Tesis*, (Purwokerto: IAIN Purwokerto, 2017), 4.

kualitas sumber daya manusia, pendidikan merupakan salah satu faktor yang memiliki peran penting, maka dari itu sampai saat ini perlunya suatu sistem untuk meningkatkan sumber daya manusia tersebut.

Lembaga pendidikan yang berkualitas adalah lembaga pendidikan yang mampu mengedepankan mutu sumber daya manusia, mengelola sistem manajemen dengan baik serta mampu memberikan kepuasan layanan terhadap keingingan pelanggan. Seorang pemimpin yang memiliki potensi dibidangnya tentu dapat memahami mutu dalam lingkungan pendidikan. Pelaku dunia pendidikan menyadari keharusan mereka untuk meraih mutu tersebut dan menyampaikan pada anak didiknya. Itu artinya bahwa mutu adalah sama dengan kepuasan pelanggan.[5] Dalam situasi persaingan pendidikan yang demikian, lembaga pendidikan dituntut menggunakan sistem manajemen yang baik sebagai alat untuk meningkatkan kinerja lembaga pendidikan. Salah satu alat untuk meningkatkan kinerja lembaga pendidikan adalah penjaminan mutu *Quality Assurance* (QA) dan pengendalian mutu *Quality Control* (QC).

QA adalah seluruh rencana dan tindakan sistematis untuk menyediakan kepercayaan yang digunakan untuk memuaskan kebutuhan tertentu dari kualitas.[6] QA merupakan penjaminan mutu sebelum di proses, sedang di proses dan setelah di proses. Berbeda dengan QC yang hanya merupakan kegiatan operasional yang digunakan untuk memenuhi persyaratan mutu yang merujuk pada deteksi dan eliminasi komponen-komponen atau hasil akhir suatu produk atau layanan yang tidak sesuai standar, meskipun dalam pelaksanaannya QC bisa juga bagian dari QA. QA merupakan seluruh kegiatan terencana dan sistematis yang diterapkan dalam sistem manajemen mutu untuk meyakinkan bahwa suatu produk atau layanan memenuhi persyaratan mutu dari awal hingga akhir.

---

[5] Edward Sallis, *Total Quality Management*, (Yogyakarta: IRCiSoD, 2015), 23.

[6] Alfi Arif, Quality Assurance Dengan Motode Quality Function Deployment: Konsep Implementasi Pada Institusi Perguruan Tinggi, https://jurnal.unej.ac.id/index.php/JAUJ/article/download/1232/994/. Diakses pada 15 Agustus 2018 pukul 08.09 WIB.

IAIN PURWOKERTO

Pada dasarnya QA adalah suatu proses pembuatan yang menjamin bahwa produk atau layanan dapat memenuhi persyaratan sesuai dengan desain mutu yang memuat pernyataan bahwa produsen (lembaga) menjamin produk atau jasa yang telah dikeluarkan.[7] Sehingga penjaminan mutu dan kualitas lembaga lebih diutamakan untuk memperoleh kepercayaan masyarakat. Sekolah atau lembaga pendidikan yang sudah terpercaya kualitasnya pasti menanamkan nilai-nilai QA dan QC dengan baik, sehingga dapat menambahkan kuantitas dan minat masyarakat untuk masuk di lembaga tersebut. Namun kendalanya tidak semua lembaga pendidikan mampu mengimplementasikan QA dan QC secara tepat.

Majenang merupakan kota kecamatan yang letaknya berada di Kabupaten Cilacap sebelah barat dekat dengan perbatasan Jawa Tengah dan Jawa Barat sedangkan di sebelah utara dekat dengan perbatasan Kabupaten Brebes. Majenang dapat dikatakan menjadi pusat keramaian kota diantara kecamatan lain yang berada di sekitarnya, namun sayangnya Majenang masih memiliki masalah pendidikan yang cukup beragam. Hal tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain, faktor ekonomi, sarana dan prasarana, kesadaran pribadi masing – masing, dan sumber daya manusia di beberapa lembaga pendidikan.

Dari beberapa sekolah yang berada di kecamatan Majenang sampai sekarang masalah belum terpecahkan, hal ini disebabkan karena rendahnya mutu SDM. Jika mutu SDM diukur menggunakan data sertifikasi, banyak guru MTs yang sudah tersertifikasi artinya sudah dapat dikatakan layak menjadi guru profesional, namun praktiknya sertifikasi guru tidak dapat menjamin bahwa kualitas guru tersebut benar-benar mampu dalam proses mengajarnya. Beberapa hal yang sering ditemui adalah banyaknya guru yang belum mampu mengetahui tentang metode pembelajaran dan kurang mampu

IAIN PURWOKERTO

---

[7] Aldi Al Bani, "Implementasi Quality Assurance dalam Pengembangan Mutu Sumber Daya Manusia di Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Malang" *Tesis*, (Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim, 2015), 44.

mengembangkan perangkat pembelajaran seperti silabus dan yang lainnya.[8] Berbagai usaha telah dilakukan pemerintah misalnya pengembangan kurikulum nasional dan lokal, peningkatan kompetensi guru melalui berbagai pelatihan, dan peningkatan mutu manajemen sekolah, namun, berbagai indikator mutu pendidikan belum menunjukan peningkatan yang berarti.[9] Sebagian lembaga-lembaga pendidikan telah menunjukan adanya peningkatan mutu yang cukup signifikan, namun sebagian lainnya terutama di daerah terpencil masih belum menunjukan adanya peningkatan sehinnga jauh tertinggal kualitasnya dengan lembaga pendidikan di perkotaan.[10]

Berdasarkan data yang diperoleh dari kemdikbud terdapat sejumlah 68 MTs di kabupaten Cilacap baik swasta maupun negeri, dari jumlah 68 tersebut terbagi menjadi 24 kecamatan yang masing-masing memiliki jumlah berbeda-beda. Kecamatan Majenang memiliki 8 MTs swasta maupun negeri, jumlah tersebut termasuk data terbanyak diantara kecamatan lain di kabupaten Cilacap.[11] Itu artinya, jika dilihat dari aspek kuantitas, Kecamatan Majenang sudah memiliki peningkatan di sektor pendidikan. Namun jika dilihat dari aspek kualitas mutu pendidikan, serta sumber daya manusia yang ada, berdasarkan data observasi yang saya lakukan dari 8 MTs tersebut tercatat 3 MTs sudah memiliki akreditasi A, 3 MTs mendapat nilai akreditasi B, 1 MTs mendapat nilai B+ dan 1 lagi mendapat nilai C, dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa mutu pendidikan MTs di Majenang belum merata, maka dari itu perlunya pemerintah terus berupaya untuk melakukan perbaikan secara berkesinambungan dalam meningkatkan kualitas pendidikan MTs.

IAIN PURWOKERTO

---

[8] Wawancara dengan Bapak H. Adang, M.Pd, Pengawas MTs Kabupaten Cilacap wilayah barat, pada tanggal 31 Juli 2018 pukul 13.00 WIB.

[9] Dwina Merdekawati, Implementasi Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah (Mpmbs) Pada SMA Rintisan Sekolah Bertaraf Internasional (RSBI), *Jurnal* (Surakarta: Universitas Sebelas Maret), diakses pada 15 Agustus 2018.

[10] Dasim Budimansyah, Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Penguatan Partisipasi Masyarakat, *Jurnal*, (Bandung: UPI, EDUCATIONIST Vol. II No. 1 Januari 2008), diakses pada tanggal 15 Oktober 2018 pukul 22.05 WIB.

[11] http://referensi.data.kemdikbud.go.id/pd_index.php?kode=030100&level=2, (diakses 4 Juni 2018 pukul 06.04 WIB)

Menurut Soedijarto, bahwa rendahnya mutu atau kualitas pendidikan tidak hanya disebabkan oleh karena pemberian peranan yang kurang proporsional terhadap sekolah, kurang memadainya perencanaan, pelaksanaan, pengelolaan sistem kurikulum, dan penggunaan prestasi hasil belajar secara kognitif sebagai satu-satunya indikator keberhasilan pendidikan, namun juga disebabkan karena sistem evaluasi tidak secara berencana didudukkan sebagai alat pendidikan dan bagian terpadu dari sistem kurikulum,[12] sehingga masih banyak celah kekurangan atau bahkan ketidakmampuan mencapai Standar Nasional Pendidikan (SNP), selain hal tersebut faktor penyebab persoalan itu bermuara pada kekeliruan pendekatan dan kebijakan yang diterapkan dalam menyelenggarakan pendidikan sehingga menyebabkan mutu pendidikan tidak mengalami peningkatan secara merata. Faktor kedua adalah penyelenggaraan pendidikan nasional dilakukan secara birokratis, sekolah lebih merupakan subordinasi dari birokrasi di atasnya sehingga kehilangan kemandirian, keluwesan, motivasi, kreativitas, dan inisiatif untuk mengembangkan termasuk peningkatan mutu lembaganya. Faktor ketiga adalah kurangnya partisipasi warga sekolah, khususnya guru dan masyarakat. Partisipasi guru dalam pengambilan keputusan sering diabaikan, padahal terjadi atau tidaknya perubahan di sekolah sangat bergantung pada guru. Partisipasi masyarakat selama ini pada umumnya sebatas pada dukungan dana, sedangkan dukungan lain seperti pemikiran moral dan jasa kurang diperhatikan.[13]

Standar kualitas pendidikan yang diterapkan pemerintah berbeda dengan standar yang dilaksanakan oleh satuan pendidikan. Masih banyak pengelola pendidikan yang tidak tahu makna standar mutu. Salah satu upaya untuk mewujudkan pendidikan bermutu adalah membangun budaya mutu di satuan pendidikan menjadi suatu kebutuhan yang tidak dapat ditawar. Satuan

---

[12] Soedijarto, *Mencari Strategi Pengembangan Pendidikan Nasional Menjelang Abad XXI* (Jakarta: PT. Grasindo, 1991), 56.

[13] http://pendi-susanto.blogspot.co.id/2012/03/quality-control-quality-assurance.html, (diakses 14 Mei 2018, pukul 00.04 WIB).

IAIN PURWOKERTO

pendidikan harus mengimplementasikan penjaminan mutu tersebut secara mandiri dan berkelanjutan. Mutu yang baik adalah manifestasi pertanggungjawaban pendidikan atas kepercayaan masyarakat pada umumnya. Mekanisme pengembangan mutu harus mengacu pada konsep jaminan mutu (QA) dan pengendalian mutu (QC). Sesuai dengan peraturan pemerintah nomor 32 tahun 2013 bahwa setiap satuan pendidikan pada jalur formal dan non formal wajib melakukan penjaminan mutu pendidikan yang bertujuan untuk memenuhi Standar Nasional Pendidikan.

Di MTs El-Bayan Majenang penjaminan mutu tidak lepas dari sebuah perbaikan suatu lembaga, perbaikan tidak cukup dilakukan satu kali dua kali atau bahkan ketika hanya terdapat masalah baru dilakukan perbaikan, melainkan perbaikan harus dilakukan secara terus-menerus sesuai dengan situasi dan kondisi tertentu,[14] dalam istilah Jepang manajemen perbaikan mutu di istilahkan dengan *Kaizen* yaitu penyempurnaan berkesinambungan yang melibatkan semua orang baik manajemen puncak, manajer maupun karyawan.[15] Jika sebuah lembaga pendidikan sudah menerapkan indikator - indikator yang tercantum dalam QA dan QC, maka bukan hanya meningkatkan kualitas guru, staf, dan lembaga saja melainkan produk yang dihasilkan pun berupa *output* siswa memiliki kualitas yang sesuai dengan keinginan pelanggan.

Di era globalisasi dan persaingan bebas dibutuhkannya kemampuan-kemampuan sumber daya manusia yang mumpuni, sebagaimana kriteria yang dikemukakan oleh Abudin Nata yaitu: "Manusia yang kreatif, inovatif, dinamis, terbuka, bermoral baik, mandiri atau penuh percaya diri, menghargai waktu, mampu berkomunikasi dan memanfaatkan peluang serta menjadikan orang lain sebagai mitra."[16] Kriteria-kriteria sumber daya manusia tersebut

---

[14] Wawancara dengan Ibu Faizatun Muhimah, S.E selaku WAKA Kurikulum MTs El-Bayan pada 14 Mei 2018 pukul 09.00 WIB.

[15] Masaaki Imai, *Kaizen: Kunci Sukses Jepang Dalam Persaingan*, Penerjemah: Dra. Mariani Gandamihardja (Jakarta: Pustaka Binaman Presindo, 1996), xvi.

[16] Abudin Nata, *Manajemen Pendidikan: Mengatasi Kelemahan Pendidikan Islam di Indonesia* (Jakarta: Prenada Media, 2003), 170.

menjadi penentu eksistensi lembaga-lembaga pendidikan, spesifikasinya pada lembaga pendidikan formal di Indonesia agar tetap eksis secara fungsional di tengah-tengah kehidupan global serta persaingan bebas. Namun hal itu masih menjadi program pemerintah dalam mengupayakan kualitas mutu Sumber Daya Manusia (SDM) karena jika diteliti secara detail sebenarnya masih banyak lembaga yang memiliki SDM belum sesuai dengan standarisasi pemerintah.

Persaingan yang kuat diantara sesama lembaga pendidikan menuntut setiap lembaga berusaha dengan sebaik mungkin untuk meningkatkan kinerjanya masing-masing. Tidak hanya itu, lembaga juga harus mampu untuk mengatasi segala kendala yang dapat menghambat perkembangan lembaga agar kelangsungan hidup lembaga dapat terjamin. Perilaku yang mengarah pada peningkatan produktivitas tersebut menurut Husain Umar meliputi:

> 1) Cerdas dan dapat belajar dengan relative cepat; 2) Kompeten secara professional; 3) Kreatif dan inovatif; 4) Memahami pekerjaan; 5) Belajar dengan cerdik menggunakan logika, tidak mudah macet dalam pekerjaan; 6) Selalu mencari perbaikan-perbaikan, tetapi tahu kapan harus berhenti; 7) Dianggap bernilai oleh atasannya; 8) Memiliki catatan prestasi yang baik; dan 9) Selalu meningkatkan diri.[17]

Berhasil atau tidaknya usaha meningkatkan mutu tenaga pendidik suatu lembaga pendidikan banyak dipengaruhi oleh sumber daya manusia yaitu pola kepemimpinan atau kepala sekolah, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah tersebut. Tenaga pendidik dan kependidikan dapat memperoleh pengalaman dan ketrampilan kerja sekaligus menerapkannya ditempat mereka bekerja. Sekolah yang tenaga pendidiknya memiliki tingkat loyalitas kerja tinggi berarti melaksanakan standar mutu pendidikan pada tingkat tinggi pula untuk mencapai output yang berkualitas. Begitu pula sebaliknya sekolah yang tenaga pendidiknya memiliki tingkat loyalitas kerja

IAIN PURWOKERTO

---

[17] Husen Umar, *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2000), 12.

rendah berarti melaksanakan standar mutu pendidikan pada tingkat rendah pula untuk mencapai output yang berkualitas.

Dari paparan di atas tampak jelas bahwa QA dan QC dalam lembaga pendidikan merupakan satu hal penting dalam upaya penjaminan mutu pendidikan secara umum. Oleh karena itu peneliti ingin menggali informasi dan temuan hasil penelitian yang berkenaan dengan QA dan QC di lembaga pendidikan formal. sehingga peneliti memilih lembaga pendidikan yang dianggap representatif dalam penelitian ini, yaitu MTs El-Bayan Majenang.

Terkait dengan keunikan MTs El-Bayan Majenang bahwa semua guru tidak hanya datang pada saat jam mengajar saja, tetapi datang ke madrasah setiap hari, kecuali hari libur. Mereka datang selain mengajar yaitu memiliki tugas pokok masing-masing yang berbeda, seperti menyelesaikan administrasi perangkat pembelajaran, dan lain-lain. meskipun guru tidak memiliki jam mengajar dalam satu hari mereka tetap berkewajiban datang untuk mengurusi administrasi yang belum terselesaikan, kecuali jika memang benar-benar berhalangan hadir maka wajib meminta ijin sesuai dengan prosedur yang ditetapkan. Selain itu, setiap pergantian jam belajar guru yang masuk kelas diwajibkan melakukan *finger print* (absen) terlebih dahulu, suatu hal yang menarik karena di MTs El-Bayan benar-benar melakukan pengontrolan terhadap para tenaga pendidik yang ada. Selaku kurikulum juga memberikan sebuah aturan yang baku untuk semua guru bahwa setiap awal tahun ajaran baru guru harus sudah melengkapi rencana pembelajaran yang akan diajarkan kepada siswa. Dengan demikian sekolah memiliki tujuan agar guru benar-benar menyelesaikan tanggung jawabnya menjadi seorang guru, serta agar tertib administrasi sebagai syarat akreditasi.[18] Selain tentang kehardiran guru yang dikatakan efektif, MTs El-Bayan juga sering dikatakan sebagai madrasah yang menerapkan kedisiplinan tinggi, sedikit memiliki jumlah hari libur. Karena semua aktifitas kegiatannya terpadu dengan adanya sekolah diniyah yang orientasinya adalah Pondok Pesantren. Madrasah ini

[18] Wawancara dengan Ibu Faizatun Muhimah, S.E selaku WAKA Kurikulum MTs El-Bayan pada 14 Mei 2018 pukul 09.00 WIB.

merupakan salah satu sekolah swasta yang menurut peneliti mampu dijadikan sebagai subjek yang sesuai dengan judul penelitian ini.

MTs El-Bayan didirikan tahun pelajaran 1987/1988 dengan mendapat Piagam Madrasah Tsanawiyah dari Departemen Agama Kantor Wilayah Jawa Tengah Nomor : Wk./5.c/8/Pgm/Ts/1988 tangal 27 Januari 1988. Pada tahun 2016 yang lalu mampu mendapat akreditasi A dari BAN-SM serta merupakan sekolah yang berbasis pesantren diantara sekolah lainnya di Kecamatan Majenang. MTs El-Bayan Majenang sudah banyak dikenal di masyarakat sebagai sekolah yang memiliki kualitas dan kuantitas dengan cukup baik. Sarana prasarana yang dimiliki sudah cukup lengkap dan memadai, Pada tahun pelajaran 2018/2019 ini jumlah siswa per bulan Juli 2018 tercatat 384 siswa yang mendaftar di kelas VII, dan 350 siswa yang telah diterima. Data tersebut mengalami kenaikan jumlah siswa dari tahun-tahun sebelumnya. Artinya bahwa animo masyarakat terhadap kepercayaan MTs El-Bayan semakin meningkat.

MTs El-Bayan Majenang selalu menitikberatkan pada pelayanan, terutama pelayanan pada saat pelaksanaan Penerimaan Siswa Baru (PSB) yang disebut *One Day Service* melayani selama satu hari. Selain itu melakukan pelatihan IT pada guru-guru untuk meningkatkan SDM yang komplek.

Berawal dari fakta dan paparan latar belakang masalah di atas, maka penulis merasa tertarik untuk mengangkat masalah QA dan QC sebagai upaya peningkatan mutu sumber daya manusia di lembaga pendidikan formal yaitu di MTs El-Bayan Majenang sebagai tugas akhir untuk memperoleh gelar magister dengan judul: Implementasi *Quality Assurance* dan *Quality Control* sebagai upaya Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia di MTs El-Bayan Majenang Kabupaten Cilacap.

IAIN PURWOKERTO

B. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas selama ini yang masih menjadi perhatian di masyarakat adalah rendahnya sumber daya manusia yang terjadi di berbagai kalangan. Hal ini telah disampaikan di berbagai media, baik sumber daya manusia di sektor pendidikan maupun sumber daya manusia di sektor usaha. Masalah yang sangat besar jika di lembaga pendidikan memiliki sumber daya manusia rendah, karena pendidikan merupakan faktor utama terpenting yang mampu menciptakan persaingan global di masa mendatang. Sumber daya manusia dalam dunia pendidikan lebih mengarah pada pembangunan pendidikan yang bermutu, membentuk sumber daya manusia yang handal, produktif, kreatif dan berprestasi. Sehingga untuk mencegah lemahnya SDM di lembaga pendidikan perlu adanya peningkatan yang harus dilakukan baik secara intern maupun ekstern.

Peningkatan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan berbagai cara yang *pertama,* melalui pendidikan dan pelatihan yang merupakan upaya untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia.[19] k*edua*, Motivasi yaitu bentuk dorongan dari pimpinan terhadap bawahan agar seorang pegawai tetap memiliki jiwa semangat yang tinggi, *ketiga* merotasi pegawai ke jabatan lain yang setara dengan jabatan semula agar memiliki pengalaman yang belum pernah dilakukan, *keempat*, penjaminan mutu (QA) merupakan suatu kesatuan unsur yang terdiri atas organisasi, kebijakan, dan proses terpadu yang mengatur segala kegiatan untuk meningkatkan mutu Pendidikan Dasar dan Menengah secara sistematis, terencana dan berkelanjutan.[20] Dan *kelima*, pengendalian mutu (QC) merupakan usaha mempentahankan

---

[19] Efi Rufaiqoh Muhaimin, Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sumpiuh Banyumas dan Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kroya Cilacap, *Tesis*, (Purwokerto: IAIN Purwokerto, 2017), 5.

[20] Kemdikbud, Pedoman Umum Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Dasar dan Menengah, (Jakarta: Kemdikbud, 2016), 15

mutu/kualitas dan barang yang dihasilkan, agar sesuai dengan spesifikasi produk yang telah ditetapkan berdasarkan kebijaksanaan pimpinan perusahaan dengan kata lain adalah pengawasan.[21] Umumnya hal ini dilakukan oleh kepala sekolah atau yang memiliki wewenang dalam hal tersebut.

Untuk mencapai pada sumber daya manusia yang berkualitas di lembaga pendidikan perlu adanya perbaikan yang dilakukan secara berkesinambungan, serta mengarah pada penjaminan mutu dan pengendaliannya. Dari beberapa penjelasan diatas agar tidak terlalu banyak pembahasan sehingga peneliti ingin membatasi masalah dalam penelitian ini yaitu fokus pada permasalahan seputar QA dan QC dalam peningkatan mutu sumber daya manusia yaitu guru di lembaga pendidikan formal. Untuk lebih mempertegas fokus permasalahannya, maka dikemukakan yang menjadi batasan dalam penelitian ini adalah:

a. Membahas masalah QA dan QC sebagai upaya peningkatan mutu sumber daya manusia yaitu guru dan staf di MTs El-Bayan Majenang kabupaten Cilacap.
b. Penelitian ini disamping fokus pada peran *stakeholder* juga pada dampak QA dan QC terhadap mutu sumber daya manusia di MTs El-Bayan Majenang kabupaten Cilacap.

IAIN PURWOKERTO

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis elaborasikan maka dapat dirumuskan tentang bagaimana implementasi QA dan QC sebagai upaya meningkatkan mutu sumber daya manusia di MTs El-Bayan Majenang kabupaten Cilacap?

---

[21] Heni Nastiti, Analisis Pengendalian Kualitas Produk Dengan Metode Statistical Quality Control (Studi Kasus: pada PT " X" Depok), *Jurnal*, (Jakarta: UPN "Veteran"), 416. Diakses pada tanggal 15 Agustus 2018 pukul 10.14 WIB.

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk memenuhi sebagaian persyaratan program pascasarjana guna mendapatkan gelar magister, selain itu peniliti juga memiliki tujuan untuk mengetahui tentang:

1. Implementasi QA dan QC sebagai upaya peningkatan mutu sumber daya manusia di MTs El-Bayan Majenang kabupaten Cilacap.
2. Dampak QA dan QC terhadap mutu sumber daya manusia di MTs El-Bayan Majenang kabupaten Cilacap.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak terutama yang berperan dalam dunia pendidikan. Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
   a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan mengenai QA dan QC sebagai upaya peningkatan mutu sumber daya manusia.
   b. Dapat memperkaya kajian ilmu pendidikan, utamanya dalam pengelolaan lembaga pendidikan dan dapat dijadikan referensi bagi peneliti yang terkait dengan pengelolaan lembaga pendidikan.
2. Manfaat Praktis
   a. Bagi lembaga pendidikan, diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberikan kontribusi untuk lembaga pendidikan formal swasta yang terkait dengan peningkatan mutu SDM.
   b. Sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan lembaga dan para penanggung jawab dalam membuat kebijakan di bidang penjaminan mutu dan pengendalian mutu khususnya yang ada di MTs El-Bayan Majenang.
   c. Memberikan konstribusi moril bagi para penanggung jawab dan SDM yang ada sehingga mampu memberikan pekerjaannya secara lebih baik lagi.

IAIN PURWOKERTO

d. Menjadi bahan analisis dan kajian lebih lanjut bagi para peneliti selanjutnya dengan permasalahan yang bisa jadi sama namun objek penelitian yang berbeda atau bahkan sebaliknya.

E. Sistematika Penulisan

Sebagai gambaran dari tesis ini, maka penulis kemukakan sistematika pembahasan sebagai berikut:

Penulisan tesis ini terdiri dari lima bab, yang sebelumnya diawali dengan bagian-bagian formalitas, meliputi halaman judul, halaman pengesahan, halaman persetujuan, nota dinas pembimbing, pernyataan keaslian, halaman abstrak, halaman transliterasi, halaman motto dan persembahan, halaman kata pengantar, halaman daftar isi, daftar table, daftar gambar dan daftar lampiran.

Bab Pertama Pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, batasan dan rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab Kedua berisi tentang dasar teori yang digunakan untuk melakukan penelitian yaitu teori tentang *Quality Assurance*, *Quality Control*, dalam manajemen mutu sumber daya manusia. Selain itu menjabarkan tentang hasil penelitian yang relevan dan kerangka berfikir.

Bab Ketiga pada bab ini membahas tentang metode penelitian yang terdiri dari paradigma dan pendekatan penelitian, tempat dan waktu penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, dan pemeriksaan keabsahan data.

Bab Keempat dalam bab ini membahas tentang hasil penelitian lapangan yaitu: gambaran umum atau deskripsi wilayah penelitian yang terdiri dari sejarah singkat MTs El-Bayan Majenang, profil MTs El-Bayan Majenang, visi misi dan tujuan MTs El-Bayan Majenang, data keadaan peserta didik MTs El-Bayan Majenang, data keadaan guru dan staf MTs El-Bayan Majenang dan kondisi sarana dan prasarana MTs El-Bayan Majenang serta menjawab pertanyaan dari rumusan masalah tentang implementasi QA

IAIN PURWOKERTO

dan QC upaya meningkatkan mutu sumber daya manusia di MTs El-Bayan Majenang kabupaten Cilacap, dan dampak QA dan QC terhadap mutu sumber daya manusia di MTs El-Bayan Majenang kabupaten Cilacap.

Bab Kelima penutup, yang terdiri dari simpulan dan saran.

IAIN PURWOKERTO

BAB II

QUALITY ASSURANCE, QUALITY CONTROL DALAM MANAJEMEN MUTU SUMBER DAYA MANUSIA

A. *Quality Assurance* (QA)

1. Pengertian *Quality Assurance* (QA)

Quality Assurance (QA) merupakan suatu konsep atau bagian dari *Total Quality Management* (TQM) dimana tugas dan fungsinya adalah sebagai penjaminan mutu pada layanan yang dilaksanakan melalui sebuah proses baik sebelum dan ketika proses sedang berlangsung dengan maksud mencegah kegagalan sejak awal sampai akhir dari proses pemenuhan standar.[22]

David Lim mengatakan "*the term quality assurance refers to all the policies and processes directed to ensuring the maintenance and enhancement of quality. the concept of quality and the concern for assuring and enchancing it was developed in the bussiness sector in the west, where commercial success depend on it.*"[23] Istilah jaminan mutu mengacu pada semua kebijakan dan proses yang diarahkan untuk memastikan pemeliharaan dan peningkatan kualitas. Konsep kualitas dan kepedulian untuk meyakinkan dan meningkatkan mutu tersebut dikembangkan di sektor bisnis di barat, di mana kesuksesan komersial bergantung padanya.

Menurut Jane Wood dan Jhon Dickinson *Quality Assurance as aset of activities intended to establish confidence that quality requirement will be met.*[24] artinya penjaminan mutu sebagai aset kegiatan yang

---

[22] Aldi Al Bani, "Implementasi Quality Assurance dalam Pengembangan Mutu Sumber Daya Manusia di Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Malang" *Tesis*, (Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim, 2015), 43.

[23] David Lim, *Quality Assurance in Higher Education*, (Newyork: Routladge, 2018), 21

[24] Jane Wood dan Jhon Dickinson, *Quality Assurance and evaluation in the life long learning sector*, (British, Learning Matters, 2001), 4

dimaksudkan untuk membangun keyakinan bahwa persyaratan kualitas dipenuhi.

Tujuan utama QA adalah penjaminan mutu sebagai pencegah sebelum *terjadinya* kegagalan mutu. Lebih jelasnya mengenai pengertian QA menurut pendapat dari beberapa sumber adalah sebagai berikut:

a. Menurut Kemdikbud Pendidikan Dasar dan Menengah bahwa Sistem Penjaminan Mutu adalah suatu kesatuan unsur yang terdiri atas organisasi, kebijakan, dan proses terpadu yang mengatur segala kegiatan untuk meningkatkan mutu Pendidikan Dasar dan Menengah secara sistematis, terencana dan berkelanjutan.[25]
b. Menurut Jamie Bartram and Gareth Rees, dalam bukunya menyatakan bahwa: *Quality Assurance (QA) is a management method that is defined as "all those planned and systematic actions needed to provide adequate confidence that a product, service or result will satisfy given requirements for quality and be fit for use*.[26] Penjaminan mutu adalah metode manajemen yang meliputi perencanaan dan pelaksanaan sistematis untuk memenuhi kebutuhan pelanggan baik berupa produk, pelayanan, hasil yang memuaskan dan berkualitas serta memberi keuntungan bagi penggunanya.
c. QA adalah semua tindakan terencana, sistematis dan didemonstrasikan untuk meyakinkan pelanggan bahwa persyaratan yang diterapkan "dijamin" tercapai.[27]
d. Menurut ISO 9000:2000 bahwa QA adalah manajemen yang terfokus pada pemberian jaminan/keyakinan bahwa persyaratan mutu dipenuhi.[28]

---

[25] Kemdikbud, *Pedoman Umum Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Dasar dan Menengah*, (Jakarta: Kemdikbud, 2016), 15. *E-Book* (diakses 4 Maret 2018)

[26] A. Storey, R. Briggs, H. Jones and R. Russell, *Quality Assurance, A Practical Guide to the Design and Implementation of Assessments and Monitoring Programmes*, by Jamie Bartram and Gareth Rees, (diakses 17 Juli 2018)

[27] https://library.binus.ac.id/eColls/eThesisdoc/Bab2/2008-2-00520-TI%20Bab%202.pdf, (diakses 4 Maret 2018).

IAIN PURWOKERTO

e. Menurut Gryna dalam (Pike dan Barnes) yang dikutip oleh Suharsaputra bahwa penjaminan mutu merupakan kegiatan yang memberikan bukti-bukti untuk membangun kepercayaan bahwa mutu atau kualitas dapat berfungsi secara efektif.[29]

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa QA adalah suatu kegiatan *dalam* penjaminan mutu untuk mencapai kualitas pemenuhan standar mutu yang ditetapkan agar tidak terjadi kegagalan.

Namun berbeda pula terkait penjaminan mutu menurut Don F. Westerheijden, dalam bukunya mengatakan:

> *the term quality assurance are employed here in a value neutral sense. they can describe a process whereby, for example, a goverment sets a very high standard for university teaching and seeks assurance that it had been met. they can by the same token, also describe a proccess whereby a goverment reduces a privailing standar of say, academic freedom and seeks similar assurance.*[30]

Penjaminan mutu merupakan istilah yang digunakan dalam arti netral nilai. mereka dapat menggambarkan suatu proses di mana, misalnya, pemerintah menetapkan standar yang sangat tinggi untuk pengajaran universitas dan mencari jaminan bahwa itu telah dipenuhi. Namun mereka juga bisa dengan token yang sama, menggambarkan suatu proses di mana pemerintah mengurangi standar mengatakan, kebebasan akademik dan mencari jaminan yang sama.

Prim Masrokan dalam tesis Umi Hani menjelaskan bahwa *Quality Assurance* bersifat proses *oriented* artinya semua proses yang dilaksanakan sesuai dengan standar dan prosedur yang telah ditetapkan sehingga bisa

IAIN PURWOKERTO

---

[28] https://library.binus.ac.id/eColls/eThesisdoc/Bab2/2008-2-00520-TI%20Bab%202.pdf, (diakses 4 Maret 2018).

[29] Uhar Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan* (Bandung: PT Refika Aditama, 2010), 237.

[30] Don F. Westerheijden, *Quality Assurance in Higher Education*, (Neherlands: Springer, 2007), 16. *E-Book* (diakses 15 Agustus 2018, pukul 12.41 WIB)

berhasil secara efektif.[31] Penjaminan mutu merupakan istilah untuk semua kegiatan dalam bentuk monitoring, evaluasi, atau review mutu.

Menurut Nanang Fattah bahwa penjaminan mutu tertuju pada proses untuk membangun kepercayaan dengan cara melakukan pemenuhan persyaratan atau standar minimum pada komponen *input*, proses dan *outcome*, sesuai yang diharapkan *stakeholder*.[32] Jadi penjaminan mutu pendidikan merupakan proses penetapan standar mutu pengelolaan pendidikan secara konsisten sehingga *stakeholder* memperoleh kepuasan.

Penjaminan mutu adalah tentang merancang kualitas ke dalam proses untuk mencoba memastikan bahwa produk diproduksi dengan spesifikasi yang telah ditentukan.[33] Sederhananya, penjaminan mutu adalah sarana menghasilkan produk cacat dan bebas dari kesalahan. Tujuan dalam kata-kata Philip B Crosby adalah 'nol cacat'. Penjaminan mutu adalah tentang konsisten memenuhi spesifikasi produk atau melakukan hal-hal yang benar pertama kali, setiap saat.

Quality Assurance (QA) adalah metode manajemen yang didefinisikan sebagai "semua tindakan yang direncanakan dan diperlukan secara sistematis untuk memberikan keyakinan yang memadai bahwa suatu produk, layanan atau hasil dapat memenuhi persyaratan yang diberikan dan layak untuk digunakan".[34] Program penjaminan mutu didefinisikan sebagai jumlah total kegiatan yang bertujuan mencapai standar yang dibutuhkan.

Ruyatul Hajar dalam jurnalnya mengatakan bahwa:

IAIN PURWOKERTO

---

[31] Umi Hani, Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Islam di SMP IT Ibnu Abbas Klaten, *tesis*, (Purwokerto: IAIN Purwokerto, 2015), 15

[32] Nanang Fattah, *Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2012), 2

[33] Edward Sallis, *Total Quality Management in Education*, (Francis: Taylor & Francis e-Library, 2005), 16. *E-Book* (diakses 27 September 2017 pukul 06.27 WIB)

[34] A. Storey, R. Briggs, H. Jones and R. Russell, *Quality Assurance, A Practical Guide to the Design and Implementation of Assessments and Monitoring Programmes*, by Jamie Bartram and Gareth Rees, (diakses 17 Juli 2018 pukul 14.45 WIB)

> Penjaminan mutu pendidikan merupakan upaya sistematik untuk menghimpun dan mengolah data yang handal dan sahih, sehingga dapat disimpulkan kenyataan yang dapat digunakan sebagai landasan tindakan manajemen untuk mengelola kelangsungan lembaga atau program pendidikan.[35]

Dalam *Quality Assurance* terdapat komponen-komponen program yang dikelompokkan menjadi tiga tingkatan, dengan berbagai label yaitu:

a. Tingkat strategis atau organisasi (berurusan dengan kebijakan mutu, tujuan dan manajemen biasanya dihasilkan sebagai manual mutu);
b. Tingkat taktis atau fungsional (berurusan dengan praktik umum seperti pelatihan, fasilitas, operasi QA); dan
c. Tingkat operasional (berurusan dengan lembar kerja Standar Operasional Prosedur (SOP) dan aspek lain dari operasi sehari-hari).[36]

Tingkat strategis atau organisasi berhubungan dengan perencanaan awal sebelum dilaksanakan penjaminan mutu, maka hal yang harus dilakukan adalah menyiapkan sistem, setiap organisasi memiliki masalah tersendiri yang memerlukan pertimbangan dan perencanaan khusus. Namun, setelah keputusan untuk menerapkan sistem QA telah diambil, maka rencana harus disusun. Sistem QA dapat dibuat sebelum dimulainya pelaksanaan kemudian dievaluasi sesuai prosedur QA yang sudah ada. Kemudian dihasilkan manual mutu, di dalam manual mutu terdiri dari dokumen manajemen yang diperlukan untuk mengimplementasikan program QA yaitu:

a. Pernyataan kebijakan mutu, termasuk tujuan dan komitmen.
b. Struktur organisasi dan manajemen proyek, tempatnya di setiap organisasi induk dan bagan organisasi yang relevan.
c. Hubungan antara manajemen, operasi teknis, layanan dukungan dan sistem mutu.

IAIN PURWOKERTO

---

[35] Ruyatul Hajar, Implementasi Penjaminan Mutu Pendidikan Dalam Meningkatkan Kinerja Madrasah: Studi di MTs Assurur dan MTs Arrohmah Kota Tasikmalaya, *Ijemar* (2017 June, Volume 1 Number 1) diakses 15 Agustus 2018 pukul 14.30 WIB.

[36] A. Storey, R. Briggs, H. Jones and R. Russell, *Quality Assurance, A Practical Guide to the Design and Implementation of Assessments and Monitoring Programmes,* by Jamie Bartram and Gareth Rees, (diakses 17 Juli 2018 pukul 14.45 WIB)

d. Prosedur untuk kontrol dan pemeliharaan dokumentasi.
e. Deskripsi pekerjaan untuk staf utama dan referensi ke deskripsi pekerjaan dari staf lain[37]

Maksud dari penjelasan diatas adalah manajemen dalam lembaga biasanya berkomitmen pada sumber daya manusia, seorang pimpinan menetapkan kebijakan dan standar, menyetujui rencana, menetapkan tanggung jawab dan *mempertahankan* akuntabilitas. Staf pengawas bertanggung jawab atas pengembangan dan implementasi program. personil operasi harus dikonsultasikan tentang kepraktisan dari setiap perubahan yang diusulkan.

Sedangkan Standar Operasi Prosedur (SOP) merupakan sebuah set instruksi atau perintah kerja yang dijelaskan dan ditulis secara terperinci dan bersifat wajib untuk diikuti oleh semua karyawan.[38] Setiap lembaga baik industri perusahaan maupun dibidang pendidikan yang mengarah pada sistem manajemen pasti memiliki SOP yang isinya berbeda-beda. Selain sebagai instruksi SOP juga sebagai pedoman utama para karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Karena jika lembaga tidak memiliki SOP, sama halnya lembaga yang tidak memiliki arah tujuan yang dicapai. Ketercapaian suatu lembaga diukur dari kinerja sumber daya manusia yang mengacu pada SOP. SOP dibuat dengan tujuan untuk menciptakan keseragaman dalam menjalankan suatu pekerjaan.

Penjaminan mutu menekankan pada tanggung jawab kerja untuk *mengeluarkan* mutu yang baik dengan dijamin oleh sistem, yang dikenal sistem penjaminan mutu *(Quality Assurance System)*. Sistem penjaminan mutu dalam dunia pendidikan disebut Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan (SPMP). SPMP adalah sebagai bagian dari keseluruhan fungsi manajemen pendidikan.[39] SPMP mengemban tugas dan tanggung jawab

---

[37] A. Storey, R. Briggs, H. Jones and R. Russell, *Quality Assurance, A Practical Guide to the Design and* Implementation *of Assessments and Monitoring Programmes,* by Jamie Bartram and Gareth Rees, (diakses 17 Juli 2018 pukul 14.45 WIB)

[38] Fajar Nur'aini DF, *Become a Good Manager*, (Yogyakarta: Kobis, 2016), 113.

dalam mengukur dan menilai pemenuhan standar mutu sebagaimana yang telah ditetapkan dalam kebijakan.

Dalam melakukan sistem penjaminan mutu di lembaga pendidikan terdapat dua komponen yang harus diketahui yaitu Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) dan Sistem Penjaminan Mutu Eksternal (SPME).[40] SPMI adalah sistem penjaminan mutu yang berjalan di dalam satuan pendidikan dan dijalankan oleh seluruh komponen dalam satuan pendidikan. Sedangkan SPME adalah sistem penjaminan mutu yang dilaksanakan oleh pemerintah, pemerintah daerah, lembaga akreditasi dan lembaga standarisasi pendidikan.

> Acuan utama sistem penjaminan mutu pendidikan dasar dan menengah adalah Standar Nasional Pendidikan (SNP). SNP adalah standar minimal yang ditetapkan pemerintah dalam bidang pendidikan yang harus dipenuhi oleh satuan pendidikan. Standar Nasional Pendidikan terdiri atas:
> a. Standar Kompetensi Lulusan
> b. Standar Isi
> c. Standar Proses
> d. Standar Penilaian
> e. Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan
> f. Standar Pengelolaan
> g. Standar Sarana dan Prasarana
> h. Standar Pembiayaan.[41]

Secara spesifik dapat disimpulkan bahwa dalam peningkatan mutu ada beberapa prinsip yang mendasar diantaranya:

a. peningkatan mutu harus dilaksanakan di sekolah/madrasah,
b. peningkatan mutu hanya dapat dilaksanakan dengan adanya kepemimpinan yang baik,
c. peningkatan mutu harus didasarkan pada data dan fakta baik bersifat kualitatif maupun kuantitatif,

IAIN PURWOKERTO

---

[39] Umi Hani, Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Islam di SMP IT Ibnu Abbas Klaten.... 16

[40] Kemdikbud, Pedoman Umum Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Dasar dan Menengah, (Jakarta: Kemdikbud, 2016), 27. *E-Book* (diakses 4 Maret 2018 pukul 14.45 WIB)

[41] Kemdikbud, Pedoman Umum Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Dasar dan Menengah, (Jakarta: Kemdikbud, 2016), 20. *E-Book* (diakses 4 Maret 2018 pukul 14.45 WIB)

d. peningkatan mutu harus memberdayakan semua unsur yang ada di sekolah,
e. peningkatan mutu memiliki tujuan bahwa sekolah/madrasah dapat memberikan kepuasan siswa.[42]

dengan menjalankan beberapa prinsip tersebut maka sebuah manajemen yang terdapat di dalamnya dapat dikatakan sudah berjalan dengan baik, suatu lembaga juga mampu memberikan suasana yang kondusif serta kenyamanan bukan hanya kepada siswa melainkan kepada masyarakat pengguna umumnya.

Dalam menjalankan penjaminan mutu harus memperhatikan beberapa prinsip-prinsip penjaminan mutu seperti berikut:

a. Penilaian sistem penjaminan mutu harus dapat dipahami oleh para pemangku kepentingan, yang dikelola secara efektif, dapat dipertanggungjawabkan secara publik dan biaya efektif untuk beroperasi
b. kualifikasi harus dapat diakses oleh semua kandidat yang memiliki potensi untuk mencapainya
c. kriteria yang menentukan kinerja yang diperlukan kandidat untuk mereka untuk mencapai kualifikasi harus sesuai dengan tujuan, eksplisit dan dalam domain publik
d. setiap unit, kursus dan penghargaan grup harus unik dan perlu, harus sesuai dengan spesifikasi kualifikasi yang relevan
e. penilaian harus valid, dapat diandalkan dan dapat dipraktekkan, hasil penilaian harus sesuai dengan kriteria kualifikasi
f. kualifikasi harus ditawarkan di pusat-pusat yang memiliki sumber daya dan keahlian untuk menilai kandidat sesuai dengan kriteria kualifikasi
g. Staf di pusat-pusat harus diberikan dukungan yang efektif dalam menilai kandidat untuk sertifikasi
h. tanggung jawab untuk jaminan kualitas harus diserahkan ke pusat-pusat di mana ini konsisten dengan pemeliharaan standar nasional.[43]

Sekolah merupakan organisasi yang bergerak dalam bidang pendidikan. Sudah menjadi kepastian jika sekolah yang bermutu terdapat

---

[42] Moh. Zaini, Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Berbasis Madrasah (studi Multikasus di MAN 1, MAN 2, MA Salafiyah Syafi'iyah Kabupaten Situbondo), *Disertasi*, (Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim, 2016), 31.

[43] Midlothian, Quality Assurance Principles, Elements and Criteria, (Scottish Qualifications Authority, 1998), 8. *E-Book* (diakses 4 Maret 2018 pukul 22.24 WIB)

IAIN PURWOKERTO

penjaminan mutu di sekolah tersebut. Dalam organisasi yang baik terdapat suatu sistem. Sedangkan sistem yang dimaksud adalah sekumpulan komponen yang terhubung secara teratur bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama. Jadi kesimpulannya adalah penjaminan mutu merupakan metode manajemen untuk merancang kualitas proses guna membangun kepercayaan dengan tujuan sebagai pencegah sebelum terjadinya kegagalan mutu.

2. Tujuan *Quality Assurance* (QA)

Menurut peraturan menteri pendidikan nasional nomor 63 tahun 2009 bahwa sistem penjaminan mutu pendidikan memiliki beberapa tujuan diantaranya yaitu:

a. Tujuan akhir penjaminan mutu pendidikan adalah tingginya kecerdasan kehidupan manusia dan bangsa sebagaimana dicita-citakan oleh Pembukaan UUD 1945 yang dicapai melalui penerapan Standar Penjaminan Mutu Pendidikan (SPMP).
b. Tujuan antara penjaminan mutu pendidikan adalah terbangunnya Standar Penjaminan Mutu Pendidikan (SPMP) termasuk:
   1) Terbangunnya budaya mutu pendidikan formal, nonformal atau informal.
   2) Pembagian tugas dan tanggungjawab yang jelas dan proporsional dalam penjaminan mutu pendidikan formal / nonformal pada satuan atau program pendidikan.
   3) Ditetapkannya secara nasional acuan mutu dalam penjaminan mutu pendidikan formal / nonformal.
   4) Terpetakannya secara nasional mutu pendidikan formal / nonformal yang dirinci menurut provinsi, kabupaten/kota dan satuan atau program pendidikan.
   5) Terbangunnya sistem informasi mutu pendidikan formal / nonformal berbasis teknologi informasi dan komunikasi yang andal, terpadu dan tersambung yang menghubungkan satuan atau program pendidikan.[44]

[44] Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 63 Tahun 2009 tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan, https://luk.staff.ugm.ac.id/atur/Permendiknas63-2009SPMP.pdf, (diakses pada 5 Agustus 2018)

Sedangkan sistem penjaminan mutu pendidikan menurut direktur jenderal pendidikan dasar dan menengah yaitu bertujuan menjamin pemenuhan standar pada satuan pendidikan dasar dan menengah secara sistemik, holistik, dan berkelanjutan.[45] Sehingga tumbuh dan berkembang budaya mutu pada satuan pendidikan secara mandiri. Artinya bahwa menjalankan penjaminan mutu pendidikan di setiap satuan pendidikan meliputi Kepala Sekolah, Guru, dan Tenaga Kependidikan/Tata Usaha, dan bekerjasama dengan komite sekolah.

Penjaminan mutu tidak dilakukan begitu saja tanpa ada maksud dan tujuannya. Kegiatan penjaminan mutu bermaksud untuk menjamin mutu yang memiliki manfaat baik dari pihak dalam maupun luar dalam sebuah organisasi.

Hal tersebut dapat dilaksanakan secara internal oleh sekolah atau madrasah yang bersangkutan, dikontrol dan diaudit melalui kegiatan akreditasi yang dijalankan oleh Badan Akreditasi Nasional (BAN) Sekolah Menengah atau lembaga lain secara eksternal. Sehingga obyektifitas penilaian terhadap pemeliharaan dan peningkatan mutu akademik secara berkelanjutan di suatu sekolah atau madrasah dapat diwujudkan.

Fokus kegiatan penjaminan mutu yaitu proses pemenuhan persyaratan atau standar minimum pada *input*, proses, dan hasil. Ada dua bentuk design yang digunakan dalam penjaminan mutu: pertama, bentuk design kegiatan proses perbaikan dan pengembangan mutu secara berkelanjutan *(continuous quality improvement).* CQI *(Continuous Quality Improvement)* merupakan sebuah pendekatan pada manajemen mutu yang merevolusi usaha penjaminan mutu secara tradisional, dengan menekankan pada organisasi dan sistem.[46] Kedua, bentuk budaya mutu yang mengandung tata nilai, menjadi keyakinan *stakeholder* pendidikan dan

---

[45] Dikjenpendasmen, Pedoman Umum Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Dasar dan Menengah, (Jakarta: Kemdikbud, 2016), 15. *E-Book* (diakses 4 Maret 2018)

[46] Ahmad Saifulloh, Konsep Continuous Quality Improvement (CQI) dalam Dunia Pendidikan, *Jurnal At-Ta'dib*, (Vol. 7, No. 1, Juni 2012), 62. (Diakses pada 17 Agustus 2018 pukul 11.28 WIB)

prinsip atau asas yang dianutnya.[47] Dalam konsep CQI, setiap orang berusaha untuk menjadi yang terbaik dalam bidangnya masing-masing. Namun bagaimanapun juga, ambisi tersebut harus tetap realistis dan sesuai dengan sumber daya yang dimiliki.

Penerapan sistem penjaminan mutu di satuan pendidikan dasar dan menengah bertujuan untuk memastikan bahwa keseluruhan unsur yang meliputi organisasi, kebijakan, dan proses-proses yang terkait di satuan pendidikan dapat berjalan sesuai dengan standar yang ditetapkan untuk menjamin terwujudnya budaya mutu di satuan pendidikan.

Merurut Yorke yang dikutip Suharsaputra dalam tesis Aldi Al Bani bahwa penjaminan mutu bertujuan untuk:

a. Membantu perbaikan dan peningkatan secara terus-menerus dan berkesinambungan melalui praktik yang terbaik dan mau mengadakan inovasi.
b. Memudahkan mendapat bantuan, baik pinjaman uang atau fasilitas atau bantuan lain dari lembaga yang kuat dan dapat dipercaya.
c. Menyediakan informasi pada masyarakat sesuai sasaran dan waktu secara konsisten, dan apabila mungkin, membandingkan standar yang telah dicapai dengan standar pesaing.
d. Menjamin tidak adanya hal-hal yang tidak dikehendaki. [48]

Dari beberapa pendapat diatas sehingga dapat ditarik kesimpulannya bahwa tujuan adanya *Quality Assurance* yang diterapkan dalam lembaga pendidikan adalah membantu peran pemerintah dalam hal mengatasi terjadinya kegagalan para guru atau tenaga pendidik dalam melakukan pembelajaran sehingga terbangunnya Standar Penjaminan Mutu Pendidikan (SPMP). Selain itu QA bertujuan untuk memastikan bahwa keseluruhan unsur yang meliputi organisasi dapat berjalan sesuai dengan standar yang ditetapkan.

IAIN PURWOKERTO

---

[47] Umi Hani, Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Islam di SMP IT Ibnu Abbas Klaten.... 20

[48] Aldi Al Bani, "Implementasi Quality Assurance Dalam Pengembangan Mutu Sumber Daya Manusia di Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Malang" *Tesis*, (Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim, 2015), 45.

3. Mekanisme *Quality Assurance* (QA)

Substansi utama Standar Penjaminan Mutu Pendidikan dilaksanakan sesuai dengan teori Deming yaitu siklus PDCA *(Plan - Do - Check - Act)* pada proses penyelenggaraan pendidikan.

a. Perencanaan Mutu *(Plan)*
   Adanya perencanaan berkaitan dengan penjaminan mutu, meliputi penetapan kebijakan mutu, tujuan mutu beserta indikator tercapainya, serta penetapan prosedur untuk pencapaian tujuan mutu.
b. Pelaksanaan *(Do)*
   Adanya pelaksanaan dari apa yang telah direncanakan. Maka untuk menjamin mutu pendidikan, seluruh proses pendidikan dilaksanakan sesuai dengan *Standard Operating Procedures* (SOP).
c. Evaluasi *(Check)*
   Adanya monitoring, seluruh kegiatan yang dilakukan diukur, diperiksa dan di evaluasi termasuk audit mutu internal.
d. Tindakan *(Act)*
   Adanya tindakan lanjut dan perbaikan dari hasil evaluasi. Menyusun rencana perbaikan dan rencana pelaksanaan program pendidikan.[49]

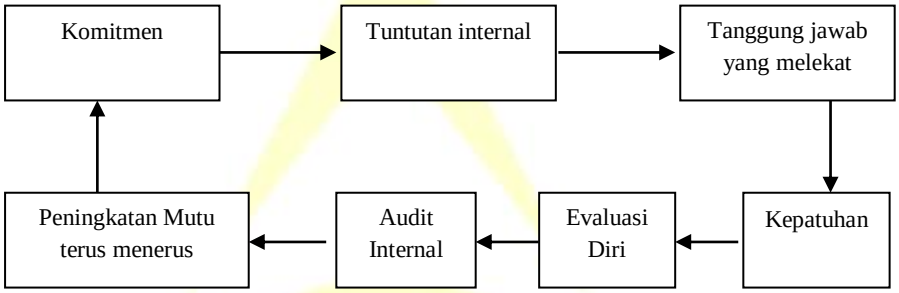
Maksud dari penjelasan diatas bahwa dalam pelaksanaan penjaminan mutu tidak dapat dilakukan secara langsung atau menuruti kemauan sendiri terutama oleh kepala sekolah tanpa prosedur yang jelas, mekanisme penjaminan mutu diawali dengan adanya perencanaan terkait dengan pencapaian tujuan, pelaksanaan untuk meraih tujuan, evaluasi tujuan yang telah dilakukan dan perbaikan dari hasil evaluasi. Jadi intinya bahwa mekanisme QA yang diterapkan dalam lembaga pendidikan hendaknya memiliki suatu sistem yang diawali dari perencanaan diakhiri dengan evaluasi, serta mengikuti prosedur yang mengatur tentang standar mutu.

IAIN PURWOKERTO

---

[49] Aldi Al Bani, "Implementasi Quality Assurance Dalam Pengembangan Mutu Sumber Daya Manusia di Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Malang" *Tesis*, (Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim, 2015), 48.

Pada dasarnya QA berkenaan dengan desain, mutu menuju proses, menjamin mutu produk dan jasa dengan standar yang telah ditetapkan. Intinya QA suatu proses pembuatan yang menjamin bahwa produk atau layanan memenuhi persyaratan sesuai dengan desain mutu yang memuat pernyataan bahwa produsen menjamin produk atau jasa yang telah dikeluarkan. Proses mekanisme penjaminan mutu terdiri dari tujuh unsur pokok yang sistematis yaitu a) komitmen, b) tuntutan internal, c) tanggung jawab melekat, d) kepatuhan, e) evaluasi diri, f) audit internal, dan g) peningkatan mutu terus menerus.[50] Sebagaimana dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 2.1 Penjaminan Mutu *(Quality Assurance)*[51]

Dari gambar mekanisme penjaminan mutu diatas dapat dijelaskan secara detail maksud dari beberapa unsur tersebut adalah sebagai berikut:

Komitmen merupakan hal yang berlaku umum, dalam arti berlaku bagi semua orang, tanpa memandang umur, jenis kelamin, pendidikan, jabatan gaji, status sosial, dan lain-lain. Robbins memandang komitmen terhadap organisasi merupakan salah satu sikap kerja.[52] Karena komitmen merefleksikan perasaan seseorang (suka atau tidak suka) terhadap

---

[50] Aldi Al Bani, "Implementasi Quality Assurance Dalam Pengembangan Mutu Sumber Daya Manusia di Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Malang" *Tesis*,....., 44.

[51] Husaini Usman, *Manajemen Teori Praktik & Riset Pendidikan*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008), 487.

[52] Amin Wahyudi, Membangun Komitmen Organisasional Untuk Meningkatkan Kinerja Dan Daya Saing Organisasi, *ejurnal*.unisri.ac.id/index.php/Joglo/article/viewFile/113/85, (diakses 15 Agustus 2018 pukul 15.34 WIB)

organisasi ditempat seseorang bekerja. Komitmen berarti janji baik pada diri sendiri maupun kepada orang lain dalam hal ini untuk menjalankan penjaminan mutu.

Tuntutan internal adalah bentuk usaha yang dilakukan seseorang dalam organisasi yang tidak dapat ditinggalkan atau diabaikan, untuk mencapai tujuan tertentu, tanggung jawab yang melekat merupakan suatu hak atas pekerjaan yang telah melekat pada diri seseorang dan tidak dapat digantikan oleh siapapun kecuali sedang dalam keadaan darurat, kepatuhan adalah mengikuti suatu spesifikasi, standar, atau hukum yang telah diatur dengan jelas yang biasanya diterbitkan oleh lembaga atau organisasi yang berwenang dalam suatu bidang tertentu, evaluasi diri cara untuk mengetahui dengan tepat kemampuan dan kondisi tantangan yang harus dihadapi. Sehingga target dan sasaran dapat diraih dengan sukses, audit internal merupakan suatu penilaian atas keyakinan, independen, obyektif dan aktivitas konsultasi yang dirancang untuk menambah nilai dan meningkatkan operasi organisasi, sedangkan peningkatan mutu terus menerus merupakan usaha sadar sebuah lembaga dalam melakukan pencegahan maupun pengevaluasian terhadap mutu agar tidak terjadi penurunan.

Sekolah sebagai lembaga pendidikan tentu berorientasi pada kegiatan akademik. Upaya peningkatan tersebut dapat ditempuh melalui cara:

a. *Quality Assurance* dengan mempersiapkan tenaga pendidik dan di *Quality Control* pada saat rapat bulanan.
b. Menjamin kesejahteraan tenaga kependidikan sehingga mereka dapat hidup layak dan dapat memusatkan perhatiannya pada kegiatan mengajar.
c. Mendorong lembaga untuk memobilisasi berbagai sumber dana dalam rangka meningkatkan mutu pelayanan pendidikan.[53]

IAIN PURWOKERTO

[53] Umi Hani, Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Islam di SMP IT Ibnu Abbas Klaten, ... 18

Sistem penjaminan mutu memiliki prosedur yang mengatur tentang standar mutu. Standar mutu terdiri dari 2 standar yaitu standar produk dan jasa, dan standar pelanggan. Standar produk dan jasa memiliki standar a) kesesuaian dengan spesifikasi, b) kesesuaian dengan tujuan dan manfaat, c) tanpa cacat, d) selalu baik dari awal. Sedangkan standard pelanggan adalah a) kepuasan pelanggan, b) memenuhi kepuasan pelanggan, c) menyenangkan pelanggan.[54]

Implementasi penjaminan mutu dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Membentuk tim yang kuat.
   Penyelenggaraan pendidikan, peningkatan mutu akademik dan penyelenggaraan jaminan mutu menjadi tanggung jawab kepala sekolah.
b. Mengkukuhkan visi, misi, dan tujuan institusi,
   visi hendaknya menjadi nilai dan keyakinan bersama, sedangkan misi untuk mengartikulasikan cara untuk mengukur efektifitas tim. Tujuan memberikan fokus dan arahan bagi tim.
c. Menganalisa Masalah
   Tim inti yang telah dibentuk harus mengarahkan filosofi TQM kepada dataran yang lebih praktis. Alat dan teknik mutu adalah media untuk dapat mengidentifikasi dan memecahkan masalah secara kreatif.
d. Menentukan Kebijakan Mutu
   Kebijakan mutu didasarkan kepada visi, misi dan masyarakat (stakeholders) dan harus menjadi kesepakatan bersama yang kemudian diturunkan ke sasaran mutu.
e. Menentukan Standar Mutu
   Standar mutu terdiri dari sasaran mutu dan rencana mutu. Sasaran mutu adalah sasaran/target yang dicapai oleh suatu unit berkaitan dengan tugas wewenang yang dimiliki oleh unit tersebut.
f. Menentukan Prosedur
   Prosedur adalah suatu proses, mekanisme, urutan dan cara melaksanakan suatu kegiatan/aktifitas.[55]

IAIN PURWOKERTO

---

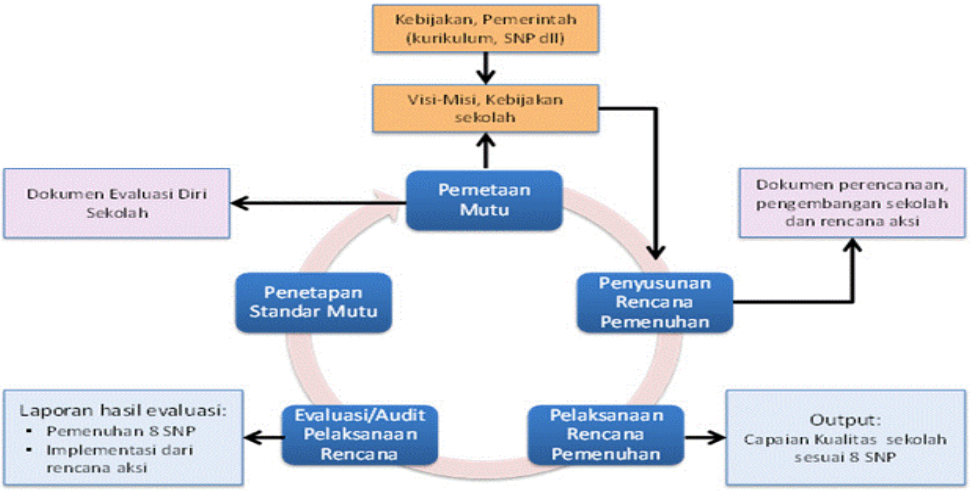
[54] Umi Hani, Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Islam di SMP IT Ibnu Abbas Klaten, ... 17.

[55] Sumiati, Manajemen Penjamin Mutu Pada Standar Proses Pendidikan, *Tesis*, (Bengkulu: Universitas Bengkulu, 2013), 43. (diakses 23 Februari 2018 pukul 21.28 WIB)

Menurut Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. bahwa langkah penjaminan mutu dalam siklus Penjaminan Mutu Pada Satuan Pendidikan terdiri atas:

a. Pemetaan mutu pendidikan yang dilaksanakan oleh satuan pendidikan berdasarkan standar nasional.
b. Pembuatan rencana peningkatan mutu yang dituangkan dalam rencana kerja sekolah.
c. Pelaksanaan pemenuhan mutu baik dalam pengelolaan satuan pendidikan maupun proses pembelajaran.
d. Monitoring dan evaluasi proses pelaksanaan pemenuhan mutu yang telah dilakukan.
e. Penetapan standar baru dan penyusunan strategi peningkatan mutu berdasarkan hasil monitoring dan evaluasi. [56]

Dengan adanya tuntutan secara internal bahwa lembaga sangat dipengaruhi oleh kualitas atau mutu yang baik. Karena dengan adanya budaya mutu yang baik maka menambah kuantitas animo masyarakat serta mendapat *brand* yang dapat diakui secara langsung. Berdasarkan pemaparan diatas terdapat berbagai macam dalam menjalankan mutu pada tingkat satuan pendidikan. Berikut Sistem Penjaminan Mutu Internal Pada Satuan Pendidikan menurut Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan:



Gambar 2.2 Sistem Penjaminan Mutu Internal[57]

---

[56] Kemdikbud, Pedoman Umum Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Dasar dan Menengah, (Jakarta: Kemdikbud, 2016), 17. *E-Book* (diakses 4 Maret 2018 pukul 14.45 WIB)

Pemetaan mutu merupakan proses terkait kegiatan pengumpulan, pengolahan, analisis data dan informasi tentang capaian pemenuhan standar nasional pendidikan dari mulai tingkat sekolah, kabupaten/kota, provinsi, hingga nasional.[58] Pemetaan mutu sekolah dilaksanakan di sekolah melalui kegiatan Evaluasi diri sekolah. Tujuan dilakukan pemetaan mutu adalah untuk menghasilkan peta mutu pendidikan yang dapat dimanfaatkan oleh sekolah, pemerintah daerah, dan pemerintah sebagai acuan dalam perencanaan perbaikan dan peningkatan mutu pendidikan sesuai kewenangan masing-masing.

Pembuatan rencana peningkatan mutu, perencanaan merupakan salah satu fungsi utama dan terutama dalam manajemen. Jika ditarik secara konseptual perencanaan dapat diartikan sebuah proses pemikiran yang harus dilakukan secara rasional sebelum melakukan tindakan. Hal ini wajib dilakukan setiap lembaga agar mampu mencapai tujuan yang diinginkan. Tujuan adanya perencanaan yaitu meminimalkan kegiatan yang tidak produktif, memberikan gambaran yang menyeluruh mengenai kegiatan.[59] Pelaksanaan pemenuhan mutu merupakan tindak lanjut dari perencanaan. Satuan pendidikan yang telah membuat perencanaan peningkatan mutu kemudian dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah disepakati bersama. Melengkapi segala jenis dokumen serta kegiatan yang berkaitan dengan peningkatan mutu pada lembaga.

Evaluasi dan monitoring merupakan sebuah kegiatan yang dilakukan secara rutin dalam penjaminan mutu guna mengetahui seberapa tingkat kenaikan mutu pelaksanaan dalam organisasi. Dengan kata lain *quality control* yang bersifat internal. Penetapan standar baru yaitu tindak lanjut dari hasil monitoring dan evaluasi yang telah dilakukan oleh

---

[57] Kemdikbud, Pedoman umum Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Dasar dan Menengah, (Jakarta: Kemdikbud, 2016), 30. *E-Book* (diakses 4 Maret 2018 pukul 14.45 WIB)

[58] Kemdikbud, Perangkat Instrumen Pemetaan Mutu Pendidikan Dasar dan Menengah, (Jakarta: Kemdikbud, 2017), 1. *E-Book* (diakses 4 Maret 2018 pukul 14.45 WIB)

[59] Husaini Usman, *Manajemen Teori Praktik dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006), 47

pengawas atau kepala sekolah untuk diperbarui secara keseluruhan dengan tujuan agar memiliki peningkatan kualitas atau mutu lembaga.

Dari beberapa pendapat diatas ternyata terdapat perbedaan langkah dalam melakukan sistem penjaminan mutu. Jika dilihat dari keseluruhan pendapat dapat disimpulkan bahwa peneliti lebih sepakat dengan tesis sumiati bahwa langkah yang paling utama dalam persiapan penjaminan mutu adalah menentukan tim yang kuat terlebih dahulu kemudian menyusun sebuah visi, misi dan tujuan. Sehingga pemetaan mutu dapat dilakukan setelah penentuan tujuan artinya mengetahui kearah mana yang akan dituju baru kemudian menganalisis tentang capaian pemenuhan standar.

4. Manfaat *Quality Assurance* (QA)

Ada beberapa keuntungan penjaminan mutu *(Quality Assurance)* diantaranya adalah:

a. Pemahaman staf terhadap tingkat mutu pelayanan yang ingin dicapai.
b. Meningkatkan efektifitas pelayanan yang diberikan.
c. Mendorong serta meningkatkan efesiensi dalam pengelolaan pelayanan.
d. Melindungi pelaksanaan pelayanan dari gugatan hukum.[60]

Selain beberapa keuntungan diatas *Quality Assurance* memiliki manfaat sebagai pengendali penyelenggaran pendidikan oleh satuan pendidikan untuk mewujudkan pendidikan yang bermutu.[61] Intinya bahwa QA memiliki peran penting dalam mengembangkan pendidikan baik dari sumber daya manusia maupun sistem yang ada. Sehingga dengan adanya QA suatu lembaga dapat di monitoring dan di ukur tingkat keberhasilannya.

---

[60] https://www.infoperawatindonesia.com/2016/11/tujuan-manfaat-jaminan-mutu-pelayanan.html, (diakses 15 agustus 2018)

[61] Kemdikbud, Pedoman Umum Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Dasar dan Menengah, (Jakarta: Kemdikbud, 2016), 15. *E-Book* (diakses 4 Maret 2018 pukul 14.45 WIB)

IAIN PURWOKERTO

Manfaat QA dalam sebuah lembaga pendidikan yang *pertama*, mampu memberikan kepuasan kepada pelanggan. *Kedua*, memotivasi tim dalam bekerja lebih baik dengan kualitas yang tinggi. *Ketiga* menghasilkan *output* yang berkualitas tinggi. *Keempat* menghindari pemborosan. *Kelima* mengurangi pekerjaaan ulang yang merugikan. *Keenam* meningkatkan efisiensi operasional. *Ketujuh* meningkatkan kepercayaan pelanggan.[62]

Terbukti jika sebuah lembaga yang sudah diakui dan dinyatakan memiliki predikat "sangat baik" berdasarkan Prosedur Operasional Standar dalam penjaminan mutu tentu menjadi sebuah pilihan masyarakat dibanding lembaga yang masih memiliki predikat dibawahnya. Selain itu lembaga yang memiliki penjaminan mutu mampu membuat loyalitas seorang pegawai semakin meningkat karena benar-benar merasa telah diberi kelebihan dan menjadi tanggung jawab masing-masing individu untuk mempertahankan kualitasnya. Mereka pun tidak mau kalah saing dengan lembaga yang lain, maka terus meningkatkan kualitasnya melalui peningkatan mutu sumber daya manusia baik input maupun output secara maksimal. Dengan adanya penjaminan mutu sebuah lembaga akan berhati-hati dalam mengelola keuangan karena setiap pengeluaran biaya selalu diminta pertanggungjawabannya. Lembaga yang bermutu tentu lebih memahami pekerjaan mana yang harus dilakukan dan pekerjaan mana yang bersifat merugikan atau hendak ditinggalkan, hal ini dilakukan untuk menghindari terjadinya kerugian karena melakukan pekerjaan yang berulang-ulang. Sebagai lembaga yang sudah memiliki kepercayaan bahkan dikatakan bermutu maka tidak perlu mengiklankan pada media massa, berbeda dengan lembaga yang belum memiliki penjaminan mutu tentu terus berusaha mencapai tujuannya dengan mengeluarkan banyak biaya.

Dengan adanya teori deming tentang PDCA yang telah di paparkan pada mekanisme QA diatas, maka secara langsung QA dapat

---

[62] http://www.sumberpengertian.co/pengertian-quality-assurance, (diakses pada 17 Agustus 2018)

IAIN PURWOKERTO

memunculkan manfaat yang dapat diketahui oleh organisasi atau lembaga pendidikan. Salah satunya yaitu menghindari pemborosan. Karena sudah jelas jika QA tidak direncakan secara matang tentu akan mengakibatkan timbulnya pengulangan-pengulangan dalam melakukan pelatihan atau pekerjaan yang kurang efektif, sehingga menjadi pemborosan.

B. *Quality Control (QC)*

1. Pengertian *Quality Control* (QC)

QC secara historis merupakan konsep mutu yang paling tua. Ia melibatkan deteksi dan eliminasi komponen atau produk gagal yang tidak sesuai dengan standar. Ini merupakan sebuah proses pascaproduksi yang melacak dan menolak item-item yang cacat. Inspeksi dan pemeriksaan adalah metode-metode umum dari *Quality Control* yang sudah digunakan secara luas dalam pendidikan dan berfungsi memeriksa apakah standar-standar telah dipenuhi atau belum.[63]

Pengendalian mutu merupakan upaya untuk menjaga agar kegiatan yang dilakukan dapat menghasilkan output yang memenuhi standar yang telah ditetapkan. Hal ini seperti dikemukakan oleh Amitava Mitra: *"quality control may generally be defined as a system that is used to maintain a desired level of quality in a product or service."*[64] Pengertian tersebut merujuk pada suatu sistem, yang digunakan untuk memperbaiki kualitas produk atau jasa menjadi seperti yang diinginkan.

Tzvetelin Gueorguiev menyatakan: Quality control processes are *monitored to ensure that all quality requiremnents are being met and performance problems are solved.* Sedangkan, pandangan yang sama dikemukakan oleh Ishikawa yang menyatakan pengendalian mutu adalah pelaksanaan langkah-langkah yang telah direncanakan secara terkendali

IAIN PURWOKERTO

---

[63] Edward Sallis, *Total Quality Management In Education: Manajemen Mutu Pendidikan*, Penerjemah: Ahmad Ali Riyadi & FahruRozi (Yogyakarta: Ircisod, 2015), 48.

[64] Noer Rohmah, Peran Kepala Sekolah Dalam Melakukan Kontrol Mutu Pendidikan, *Jurnal Tarbiyatuna* Volume 2 Nomor 1 Januari 2017, 159 (diakses 16 Agustus 2018)

agar semuanya berlangsung sebagaimana mestinya, sehingga mutu produk yang direncanakan dapat tercapai dan terjamin. [65]

Beberapa pengertian pengendalian mutu yang berkembang di Indonesia dalam jurnal Universitas Atma Jaya Yogyakarta adalah:

a. Pengendalian mutu adalah keseluruhan rangkaian kegiatan yang terpadu secara efektif dan dapat digunakan untuk mengembangkan, melestarikan, dan meningkatkan kualitas dari berbagai usaha sekaligus memenuhi kepuasan.
b. Pengendalian mutu adalah sistem manajemen yang mengikutsertakan seluruh jajaran pekerja di semua tingkatan, dengan menerapkan konsepsi pengendalian mutu dan metode statistik untuk mendapatkan kepuasan pelanggan maupun karyawan.
c. Pengendalian mutu merupakan keseluruhan rangkaian terpadu yang secara efektif guna melakukan pengembangan kualitas, menjaga dan meningkatkan mutu kerja, melalui usaha-usaha berbagai kelompok dalam organisasi sehingga memungkinkan untuk memproduksi barang/jasa dengan sangat ekonomis.
d. Pengendalian mutu merupakan suatu sistem manajemen yang mengikutsertakan seluruh pimpinan dan karyawan dari semua tingkat jabatan secara musyawarah untuk meningkatkan mutu serta produktivitas kerja dan memberikan kepuasan kepada pelanggan. [66]

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa QC adalah suatu pengendalian mutu atau evaluasi yang disusun secara sistematis digunakan untuk mengembangkan, melestarikan, dan meningkatkan kualitas dengan tujuan mendapatkan kepuasan pelangggan.

IAIN PURWOKERTO

Pembahasan tentang pengendalian mutu pendidikan tidak terlepas dari pengendalian dalam bidang bisnis sebab kegiatan ini dikembangkan dan banyak diterapkan dalam bidang bisnis.[67] Suatu industri menghasilkan barang sedangkan sekolah menghasilkan lulusan. Industri menggunakan karyawan sebagai operator untuk menjalankan mesin yang bekerja secara

---

[65] Yusra Jamali, Konsep Pengendalian Mutu Pendidikan, Jurnal Pendidikan Islam, *Tarbawy*, 310. (diakses 13 April 2018 pukul 09.00 WIB).

[66] Gultom, *Proses Pengendalian Mutu*, dalam http://e-journal.uajy.ac.id/885/3/2TS11568.pdf (diakses 13 April 2018 pukul 09.00 WIB).

[67] Nana Syaodih Sukmadinata et.al., *Pengendalian Mutu Pendidikan Sekolah Menengah*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2006), 36

mekanis, tetapi sekolah tidak memperlakukan guru sebagai operator melainkan sebagai perencana, pengarah, pendorong, fasilitator, evaluator, konselor dalam memberikan didikan secara dinamis.

Pengendalian atau *Controlling* adalah bagian terakhir dari fungsi manajemen. Banyak terjadi kasus dalam organisasi karena masih lemahnya pengendalian sehingga tidak sesuai dengan perencanaan. Pengendalian ialah proses pemantauan, penilaian, dan pelaporan rencana atas pencapaian tujuan yang telah ditetapkan untuk tindakan korektif guna penyempurnaan lebih lanjut.[68] Dalam penerapannya pengendalian berbeda dengan pengawasan. Pengawasan adalah hanya sebatas memberi saran, sedangkan tindak lanjutnya dilakukan oleh pengendalian. Sehingga capaiannya pengendalian lebih luas daripada pengawas.

Terdapat beberapa bentuk pengawasan menurut Hizbul Muflihin diantaranya adalah:[69]

a. Pengawasan Langsung *(Direct Control)*
   Dikatakan pengawasan langsung karena seorang pengawas dalam melakukan fungsi dan tugasnya datang secara langsung terhadap kegiatan yang sedang berjalan. Kehadiran pengawas dalam pendidikan (bisa dari Departemen Agama, Diknas, Ketua Yayasan, Kepala Sekolah / Madrasah, wakil kepala Sekolah) di lingkungan pendidikan.
b. Pengawasan tidak Langsung *(Indirect Control)*
   Pengawasan tidak langsung dilakukan apabila pengawas dalam melakukan fungsi pengawasan tidak secara langsung berada di tempat pelaksanaan tetapi dilakukan dengan jarak jauh, yaitu menggunakan alat administrative berupa laporan tertulis maupun laporan secara lisan.

Pengendalian mutu adalah jumlah dan atribut atau sifat-sifat sebagaimana dideskripsikan dalam produk yang bersangkutan, dengan kata lain pengendalian kualitas ini adalah aktivitas untuk menjaga dan mengarahkan agar kualitas produk perusahaan dipertahankan sebagaimana

---

[68] Husaini Usman, *Manajemen Teori Praktik dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), 400.

[69] Muh. Hizbul Muflihin, *Administrasi Pendidikan Tinjauan Teori Untuk Praktek Manajerial Bagi Guru dan Pemimpin Sekolah*, (Yogyakarta: Pilar Media, 2013), 132-133.

yang telah direncanakan.[70] Upaya dalam pengendalian mutu ini juga hendak hati-hati dalam menanganinya, karena ketika ada sedikit kesalahan maka mengakibatkan kesalahan yang fatal.

Setiap lembaga pendidikan pastinya memiliki ciri khas mutu masing-masing yang tidak dapat dielakkan dengan apapun. Lembaga bermutu pastinya mampu menampakkan keberhasilannya melalui output yang telah dicapainya. Menurut Nana syaodih Sukmadinata, dkk. terdapat tiga cara pengendalian yang dilakukan oleh pimpinan. Pertama, pengendalian umpan maju *(feedforward),* tujuannya untuk mengantisipasi kemungkinan masalah yang muncul serta melakukan tindakan pencegahan. Kedua, pengendalian konkuren *(concurent control)* yaitu memusatkan kegiatan pengendalian pada apa yang sedang berjalan selain itu untuk meyakinkan bahwa segala sesuatu berjalan dengan baik. Ketiga, pengendalian umpan balik *(feedback control)* yaitu pengukuran dan perbaikan yang dilakukan setelah kegiatan dilakukan.[71]

Jika di implementasikan dalam lembaga pendidikan maksud dari pengendalian umpan maju adalah kepala sekolah yang memberikan pengendalian sebelum pelaksanaan kegiatan, misalnya kepala sekolah memberikan pelatihan Kurikulum 2013 (K13) kepada guru sebelum melakukan pengajaran di tahun pelajaran baru. Hal ini bertujuan untuk mengantisipasi terjadinya kesalahan dalam pelaksanaan pembelajaran agar sesuai dengan standar atau prosedur yang di inginkan. Kemudian contoh dari pengendalian konkuren adalah kepala sekolah memberikan arahan atau motivasi kepada para guru disaat guru merasa tidak menerima dengan kebijakan yang diberikan. Selain itu contoh dari pengendalian umpan balik adalah kepala sekolah mengevaluasi program pelaksanaan penerimaan

IAIN PURWOKERTO

---

[70] Heni Nastiti, Analisis Pengendalian Kualitas Produk Dengan Metode Statistical Quality Control (Studi Kasus: pada PT " X" Depok), *Jurnal*, Jakarta : UPN "Veteran", 416.

[71] Nana Syaodih Sukmadinata et.al., *Pengendalian Mutu Pendidikan Sekolah Menengah (Konsep, Prinsip, dan Instrumen)*, (Bandung: PT. Refika Aditama, Cet. I, 2006), 46

siswa baru setelah kegiatan selesai, hal ini dimaksudkan sebagai upaya pengendalian pada tahun berikutnya.

2. Tujuan *Quality Control* (QC)

Pengendalian mutu bertujuan untuk menghasilkan produk yang sesuai dengan harapan. Dalam rangka melaksanakan pengendalian mutu, manajer perlu memahami langkah-langkah pengendalian mutu, berikut alat-alat bantu dalam pengendalian mutu.

Proses pengendalian mutu dapat dilakukan dengan langkah-langkah PDCA (*Plan, Do, Check* dan *Action*) yang diperkenalkan oleh Edwards Deming. Secara lebih rinci pengendalian terhadap mutu pendidikan ditujukan pada aspek kurikulum pembelajaran, pembinaan murid dan aspek manajemen sekolah yang berkaitan dengan pengaturan sumber daya dan dana pendidikan seperti: personil, siswa, sarana dan fasilitas, biaya dan kerjasama sekolah dengan masyarakat. Ketiga bidang sasaran ini semuanya mengacu pada pengembangan kompetensi siswa secara optimal.[72]

Sasaran pengendalian mutu pendidikan secara operasional ditujukan pada aspek input pendidikan, proses dan output atau hasil pendidikan. Menurut Djajuli dalam Nanang dan Ali secara substansi pengawasan pendidikan secara *educative* adalah: a) pengawasan implementasi kurikulum, pengajaran, pemahaman guru terhadap kurikulum, penjabaran guru terhadap teknik penilaian, penjabaran dan penyesuaian kurikulum, b) pengawasan kegiatan belajar mengajar.[73] Sedangkan menurut Nana Syaodih bidang pengendalian ditujukan pada

IAIN PURWOKERTO

---

[72] Yusra Jamali, Konsep Pengendalian Mutu Pendidikan, *Jurnal* Pendidikan Islam, ojs.stainbabel.ac.id/index.php/Tarbawy/article/download/77/76, (diakses 1 Mei 2018 pukul 10.27 WIB).

[73] Nanang Fattah dan Mohammad Ali, *Manajemen Berbasis Sekolah* (Bandung: Universitas Terbuka, 2006), 56.

bidang utama pendidikan, yaitu kurikulum, bimbingan siswa serta manajemen pendidikan.[74]

Quality Control atau yang sering disebut pengendalian mutu atau lebih mudahnya adalah terkait pengawasan dalam suatu lembaga. Ada sebuah pertanyaan mengapa pengawasan sangat diperlukan? Salah satu jawabannya adalah, bahwa adanya pengawas atau atasan karena adanya suatu anggapan jika kita melaksanakan tanggungjawab dengan baik, maka tidak perlu adanya pengawas, namun hal ini jarang terjadi karena kegiatan dalam organisasi awalnya ada sumber daya manusia yang terdiri dari atasan *(manajer)* hingga karyawan. Dalam setiap kegiatan membutuhkan banyak manusia, sedangkan manusia memiliki multikarakteristik sehingga antara satu dengan yang lain pasti berbeda-beda baik mulai dari pengetahuan, keterampilan, kejujuran dan motivasinya. Jika demikian suatu peran pengawasan itu dilakukan karena sering terjadi tujuan antara organisasi dan karyawan tidak sama dengan maksud dan tujuan lembaga. Sepintas pengawasan dilakukan untuk mengoptimalkan upaya yang mendekati tercapainya suatu tujuan yang baik.[75]

Tujuan pengendalian adalah untuk melakukan pengukuran dan perbaikan agar apa yang telah direncanakan dapat tercapai secara optimal. Sesuai dengan konsep mutu dalam pendidikan yang meliputi unsur input-proses-output. Maka pengendalian terhadap mutu pendidikan juga diarahkan pada aspek input, proses dan output.

IAIN PURWOKERTO

3. Mekanisme *Quality Control* (QC)

Pengendalian mutu merupakan suatu proses yang terdiri dari rangkaian kegiatan yang sistematis, menurut para ahli bahwa mekanisme yang dilakukan dalam pengendalian mutu yaitu:

---

[74] Nana Syaodih Sukmadinata et.al, *Pengendalian Mutu Pendidikan Sekolah Menengah* (Bandung: Refika Aditama, 2006), 35.

[75] Muh. Hizbul Muflihin, *Administrasi Pendidikan Tinjauan Teori Untuk Praktek Manajerial Bagi Guru dan Pemimpin Sekolah*, (Yogyakarta: Pilar Media, 2013), 127.

> J.M.Juran menyatakan pengendalian mutu sebagai proses manajemen yang didalamnya: 1) mengevaluasi kinerja nyata, 2) membandingkan kinerja nyata dengan tujuan dan, 3) mengambil tindakan terhadap perbedaan. Kegiatan pengendalian dilakukan untuk menjaga agar proses kegiatan berjalan sesuai dengan rencana, sehingga tujuan bisa tercapai.
> Sedangkan menurut N.S. Sukmadinata proses pengendalian mutu meliputi: 1) perencanaan, yaitu menyusun tujuan dan standar, 2) Pengukuran performansi nyata, 3) membandingkan performansi hasil pengukuran dengan performansi standar, 4) memperbaiki performansi.
> Pendapat yang hampir sama juga dikemukakan oleh Boone and Kurtz mengemukakan empat tahap pengendalian: 1) *Establish performance standars based on organisational goals*, 2) *Monitor actual performance*, 3) *Compare actual performance with planned performance*, 4) *Take corrective action, ifnecessary*.[76]

Dari beberapa pendapat diatas dapat diambil kesimpulan bahwa mekanisme pelaksanaan *Quality Control* tidak selamanya menggunakan perencanaan, pelaksanaan, *controlling*, dan tindakan serta harus diawasi oleh kepala sekolah namun QC dapat juga dilakukan menggunakan cara mengubah pola pikir pegawai, mengukur dan membandingkan performansi nyata, artinya bagaimana seorang guru dalam bersikap dengan siswanya. serta mengoreksi kegiatan temannya sendiri.

Menurut Juran dalam tesis Warso pengendalian mutu adalah proses manajemen yang di dalamnya kita mengevaluasi kinerja nyata, membandingkan kinerja nyata dengan tujuan, mengambil tindakan terhadap pembedaan.[77] Sehingga pengendalian mutu adalah suatu sistem untuk mendeteksi terjadinya penyimpangan kualitas output yang tidak sesuai dengan standar.

Pengendalian mutu memerlukan indikator kualitas yang jelas dan pasti, sehingga dapat ditentukan penyimpangan kualitas yang terjadi.

IAIN PURWOKERTO

---

[76] Endang Herawan, *Pengendalian Mutu Pendidikan: Konsep dan Aplikasi*, dalam http://ejournal.upi.edu/index.php/JAPSPs/article/view/6384/4341, (diakses 16 April 2018 pukul 6.30 WIB).

[77] Warso, Pengendalian Mutu Pendidikan Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kebumen, *Tesis*, (Purwokerto: IAIN Purwokerto, 2017), 5

Shigeru Mizuno, mengemukakan bahwa setiap lembaga biasanya berusaha untuk menguraikan sendiri apa yang dimaksud dengan "usaha pengendalian mutu terpadu" yang sesuai dengan keadaan lembaga masing masing.[78] Hal ini diperlukan untuk mempermudah usaha pengendalian itu sendiri.

> Menurut Nanang Fattah dan Ali, pra kondisi yang harus dipenuhi sekolah sebelum pengendalian mutu, antara lain: 1) mengubah pola pikir sekolah sebagai unit produksi menjadi unit layanan jasa; 2) memfokuskan perhatian pada proses secara sistematik; 3) menerapkan pola pemikiran/strategi jangka panjang; 4) mempunyai komitmen yang kuat pada mutu; 5) mementingkan pengembangan sumber daya manusia.
> Salah satu cara yang banyak digunakan dalam pelaksanaan pengendalian mutu adalah model Certo dalam Sofyan Syafri yang meliputi: 1) *pre control-Feedfowerd*, control yang dilakukan sebelum pekerjaan dimulai, misalnya untuk mewujudkan pendidikan yang bermutu hanya memilih guru-guru yang memiliki kompetensi yang baik, 2) *Concurrent Contrtol*, yaitu pengendalaian dilakukan sejalan dengan pelaksanaan pekerjaaan, dan, 3) *Feedback Control*, yaitu mengadakan penilaian atau pengukuran, dan perbaikan setelah kegiatan dilakukan.[79]

Jadi intinya mekanisme pengendalian mutu merupakan salah satu fungsi manajemen. Kegiatan ini dilakukan untuk menilai dan memberikan perbaikan-perbaikan terhadap kinerja guru atau personil lainnya yang terlibat dalam proses pendidikan untuk menjamin bahwa kegiatan tersebut terlaksana sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Tujuan pengendalian adalah untuk melakukan pengukuran dan perbaikan agar apa yang telah direncanakan dapat tercapai secara optimal.

Menurut Nana Syaodih Sukmadinata dalam proses pengendalian terdapat dua syarat yang harus ada sebelum dikembangkan sistem pengendalian. Pertama, *Planing* artinya sistem pengendalian harus direncanakan secara matang, tidak mungkin seorang pemimpin mampu

---

[78] Warso, Pengendalian Mutu Pendidikan Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kebumen, *Tesis*, (Purwokerto: IAIN Purwokerto, 2017), 5

[79] Endang Herawan, *Pengendalian Mutu Pendidikan: Konsep dan Aplikasi*, dalam http://ejournal.upi.edu/index.php/JAPSPs/article/view/6384/4341, (diakses 16 April 2018 pukul 6.30 WIB).

melaksanakan dan mengendalikan kegiatan tanpa adanya perencanaan yang ingin dicapainya. Rencana merupakan standar jumlah kegiatan yang akan dilakukan. Kedua, pengendalian membutuhkan organisasi yang jelas, karena tujuan dari pengendalian adalah melakukan pengukuran dan perbaikan agar apa yang direncanakan dapat dicapai.[80] Tanpa adanya organisasi yang terbentuk dalam proses pengendalian mutu, maka tidaklah tercapai apa yang diinginkannya. Karena fungsi organisasi sendiri adalah untuk mengarahkan dan pemusatan dalam setiap kegiatan.

Adapun langkah-langkah dalam melakukan pengendalian mutu menurut Nana Syaodih Sukmadinata yaitu:

a. Perencanaan, yaitu menyusun tujuan dan standar performansi untuk mengukur sejauh mana performansi dapat dicapai.
b. Pengukuran performansi nyata, mengukur secara akurat performansi agar dapat diketahui perbedaan yang akan dicapai dan apa yang diharapkan
c. Membandingkan performansi hasil pengukuran dengan performansi standar sehingga memperoleh persamaan pengendalian
d. Perbaikan, yaitu memperbaiki performansi dan situasi yang dihadapi.[81]

Dalam hal ini Q*uality Control* yang harus dilakukan pada setiap lembaga harus mengacu pada aturan serta sistematika yang telah dibuat. Secara lebih rinci pengendalian terhadap mutu pendidikan ditujukan pada aspek kurikulum pembelajaran, pembinaan tenaga pendidik, pembinaan murid dan aspek manajemen sekolah yang berkaitan dengan pengaturan sumber daya dan dana pendidikan seperti: personil, siswa, sarana dan fasilitas, biaya dan kerjasama sekolah dengan masyarakat.

4. Manfaat *Quality Control* (QC)

Ada beberapa keuntungan pengendalian mutu yang digambarkan Ishikawa dalam bukunya, antara lain:

---

[80] Nana Syaodih Sukmadinata et.al, *Pengendalian Mutu Pendidikan Sekolah Menengah* (Bandung: Refika Aditama, Cet. I, 2006), 45.

[81] Nana Syaodih Sukmadinata et.al, *Pengendalian Mutu Pendidikan Sekolah Menengah* (Bandung: Refika Aditama, Cet. I, 2006), 46.

IAIN PURWOKERTO

a. Pengendalian mutu memungkinkan untuk membangun mutu di setiap langkah proses produksi demi menghasilkan produk yang 100% bebas cacat.
b. Pengendalian mutu memungkinkan perusahaan menemukan kesalahan atau kegagalan sebelum akhirnya berubah menjadi musibah bagi perusahaan.
c. Pengendalian mutu memungkinkan desain produk mengikuti keinginan pelanggan secara efisien sehingga produknya selalu dibuat sesuai pilihan pelanggan.
d. Pengendalian mutu dapat membantu perusahaan menemukan data-data produksi yang salah. [82]

Dengan adanya pengendalian mutu bertujuan agar produk yang dihasilkan dapat memiliki jaminan mutu yang berkualitas. Perbaikan kualitas yang dilakukan oleh perusahaan tidak lain bertujuan untuk meningkatkan penghasilan perusahaan dan tujuan akhirnya adalah untuk meningkatkan laba perusahaan agar perusahaan dapat terus berjalan dan tetap hidup dalam persaingan perdagangan yang semakin ketat saat sekarang ini. Perbaikan kualitas juga dapat meningkatkan citra perusahaan di mata pelanggan.

Berbeda dengan pengendalian mutu jika di implementasikan dalam lembaga pendidikan. Bahwa, manfaat pengendalian mutu dalam dunia pendidikan adalah untuk meningkatkan kualitas output pendidikan serta kualitas para guru dan staf, sehingga meningkatkan kepercayaan masyarakat terutama dalam pelayanan lembaga pendidikan, dan mampu bersaing dengan lembaga lain dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan.

C. Mutu Sumber Daya Manusia (SDM)

1. Pengertian Mutu Sumber Daya Manusia

Mutu memiliki pengertian yang bervariasi. Menurut Nomi Preffer dan Anna Coote, Mutu adalah “Konsep yang licin”. Mutu

---

[82] Kaoru Ishikawa, *Pengendalian Mutu Terpadu* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1992), 104.

mengaplikasikan hal-hal yang berbeda pada masing-masing orang.[83] Mutu pendidikan merupakan tujuan dari setiap lembaga pendidikan. Hanya saja pengertian mutu sebenarnya masih bervariasi, belum terealisir dalam realita. Mutu yang baik menunjukan kepada kualitas yang tinggi artinya semua orang yang berhadapan dengan mutu yang baik maka akan memujinya, namun sebagian kecil yang dapat memilikinya. Setiap orang dapat mengartikan mutu sesuai persepsi masing-masing. Hal ini dikarenakan mutu belum memiliki arti yang tetap sehingga para pakar pun mengartikannya dengan persepsi yang berbeda.

Berikut beberapa pengertian mutu berdasarkan kriteria yang berbeda: a. Melebihi dari apa yang dibayangkan, b. Kesesuaian antara keinginan dan kenyataan pelayanan, c. Sangat cocok dalam pelayanan, d. Selalu dalam perbaikan secara terus menerus, e. Membanggakan dan membahagiakan pelanggan, f. Tidak ada cacat atau rusak.[84]

Dalam *Total Quality Management* (TQM) mutu bukan hal yang absolut tetapi relatif. Mutu dikatakan ada bila sebuah layanan memiliki spesifikasi yang ada. Mutu merupakan sebuah cara untuk menentukan produk yang terakhir sudah sesuai dengan standar atau belum.[85] Suatu produk dikatakan bermutu bila dapat memberikan kepuasan kepada konsumen. Konsumen merupakan penilai terhadap mutu sebuah produk.

Joseph Juran, memiliki pendapat bahwa secara bebas mutu diartikan sebagai kesesuaian atau enaknya barang itu dipakai.[86] Pengertian mutu yang diungkapkan Juran merupakan definisi mutu dalam arti sempit yang diambil dari segi konsumen atau pelanggan. Bila ditinjau dari pandangan produsen bahwa mutu merupakan suatu kata yang rumit

IAIN PURWOKERTO

---

[83] Edward Sallis, *Total Quality Management In Education: Manajemen Mutu Pendidikan*, Penerjemah: Ahmad Ali Riyadi & FahruRozi, (Yogyakarta: Ircisod, 2007), 50.

[84] Engkoswara dan Aan Komariyah, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2010), 304.

[85] Edward Sallis, *Total Quality Management In Education: Manajemen Mutu Pendidikan*, Penerjemah: Ahmad Ali Riyadi & FahruRozi, (Yogyakarta: Ircisod, 2007), 53.

[86] Suyadi Prawirosentono, *Filosofi Baru Tentang Manajemen Mutu Terpadu Total Quality Management abad 21 Studi Kasus dan Analisis* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2004), 5.

didefinisikan karena menurut produsen untuk mencapai mutu bergantung pada beberpa hal berikut: merancang, memproduksi, mengirimkan kepada konsumen, pelayanan kepada konsumen, dan penggunaan barang atau jasa oleh konsumen.

Philip B. Crosby mendefinisikan mutu sebagai kesesuaian apa yang di syaratkan atau di standarkan.[87] Secara sederhana sebuah produk dikatakan berkualitas apabila sudah sesuai dengan standar yang telah ditentukan meliputi bahan baku, pengolahan, dan sampai penyelesaian pembuatan produk. Sebaliknya produk belum dikatakan bermutu apabila belum mencapai standar yang ditentukan. Sedangkan standar mutu dibuat oleh badan atau lembaga yang menangani dibidang mutu tersebut.

W. Edward Deming menyatakan mutu adalah kesesuaian dengan kebutuhan pasar atau konsumen.[88] Dalam arti ini, mutu menjadi apa saja yang diinginkan oleh konsumen. Kalau dilihat dari definisi tersebut selera konsumen berubah-ubah memengaruhi mutu produk. Dapat disimpulkan bahwa mutu bukanlah hal yang tetap melainkan dapat berubah-ubah sesuai dengan selera konsumen.

Dari berbagai definisi diatas setidaknya ada beberapa hal yang menjadi indikator dari sebuah kualitas atau mutu antara lain: *Pertama*, Keseuaian untuk pemakai, *Kedua*, Kesesuaian dengan standar, *Ketiga*, Kesesuaian dengan kebutuhan pasar, *Keempat*, Kepuasan pelanggan, *Kelima*, Kondisi yang dinamis baik produk maupun jasa.

Mutu dapat didefinisikan sebagai sesuatu yang dapat memuaskan kebutuhan pelanggan.[89] Pelanggan membayar lebih untuk suatu produk yang dianggap tidak menghiraukan dengan tipe produknya. Jika dalam dunia pendidikan pelanggan adalah wali dari peserta didik, mereka yang

---

[87] Aldi Al Bani, "Implementasi Quality Assurance Dalam Pengembangan Mutu Sumber Daya Manusia di Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Malang" *Tesis*, (Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim, 2015), 27.

[88] Mulyadi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Budaya Mutu*, (Malang: UIN Maliki- Press, 2010), 78. *E-Book* (diakses 16 April 2018 pukul 6.30 WIB).

[89] D Nafisah, eprints.walisongo.ac.id/7489/3/BAB%20II.pdf, diakses pada 18 Agustus 2018

menggunakan layanan sekolah. Sekolah memberikan pelayanan kepada mereka dengan sebaik mungkin tujuannya agar para wali merasa puas dengan layanan yang sekolah berikan kepada putra-putrinya.

Mutu dianggap sebagai hal yang membingungkan dan sulit di ukur.[90] Mutu dalam pandangan seseorang terkadang bertentangan dengan mutu menurut pandangan orang lain. Inilah sulitnya dalam menentukan mutu, karena mutu adalah sama halnya dengan kesesuaian dan keinginan seseorang yang berbeda sehingga kita tidak dapat mengatakan sebuah produk atau barang ini bermutu jika menurut mereka tidak bermutu.

Sedangkan sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotifasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.[91] Artinya sumber daya manusia adalah individu produktif yang bekerja baik dalam organisasi maupun di luar organisasi dengan menggunakan tenaga maupun fikiran untuk menghasilkan keinginan yang dicapainya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mutu sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu untuk memberikan pelayanan secara maksimal sehingga menghasilkan kepuasan terhadap pelanggan.

Sumber daya manusia dalam bahasa inggris disebut *Human Resource Management* yang disingkat HRM. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi, yang meliputi semua orang dalam melakukan aktivitas.[92] Apapun bentuk serta tujuannya dilakukan oleh manusia secara bersama-sama dalam organisasi untuk mewujudkan visi misi yang telah dibuatnya. Jadi manusia

---

[90] Edward Sallis, Total Quality Management in Education, (Yogyakarta: IRCiSoD, 2015), 23

[91] Efi Rufaiqoh Muhaimin, "Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sumpiuh Banyumas Dan Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kroya Cilacap" *Tesis*, (Purwokerto: IAIN Purwokerto, 2017), 13.

[92] Ira Martutiningrum, *Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan*, (Yogyakarta: Pustaka Senja, 2017), 25.

dalam hal ini merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi atau institusi.

Dalam sebuah organisasi yang memiliki banyak personal yaitu manusia tentu tidak lepas dari manajemen. Sebuah manajemen adalah yang mengatur, memantau, dan mengevaluasi adanya manusia-manusia yang beraktivitas dalam mencapai tujuannya, sehingga hal ini disebut manajemen sumber daya manusia. Secara terminologi manajemen sumber daya manusia merupakan gabungan dari kata manajemen dan sumber daya manusia. Menurut G.R. Terry bahwa manajemen memiliki peranan fusngi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian.[93] Sehingga tidak asing ketika mendengar kata manajemen pasti ada hubungannya dengan perencanaan, organisasi, pelaksanaan dan pengendalian. Kenapa demikian karena manusia merupakan makhluk yang komplek serta dinamis, sehingga perlu adanya aturan yang sistematik guna mencapai tujuan bersama yaitu diatur menggunakan manajemen tersebut.

> Menurut Raj Kumar, Manajemen sumber daya manusia adalah: *the term human resource may be defined as the total knowladge, skill, creative, abilities, talent and aptitude of and organisation of workforce, as well as the value, attitudes, approaches and beliefs of the individuals involved in the affairs of the organization*[94].

Sumber daya manusia mengandung konotasi yaitu apa yang dimiliki manusia seperti akal budi, perasaan kasih sayang, keinginan untuk bebas, perasaan sosial, bakat komunikasi, dan lain sebagainya.[95] Dengan definisi lain sumber daya manusia dapat dibagi menjadi 2 aspek yaitu aspek kuantitas maupun aspek kualitas, jika dilihat dari aspek kuantitas berarti banyaknya jumlah penduduk, jika dilihat dari aspek kualitas berati kemampuan fisik yang dimiliki oleh manusia tersebut.

---

[93] Ara Hidayat dan Imam Machali, *Pengelolaan Pendidikan Konsep, Prinsip, dan Aplikasi dalam Mengelola Sekolah dan Madrasah*, (Yogyakarta: Kaukaba, 2012), 18.

[94] Raj Kumar, Human Resorce Management Strategic Analysis Text and Cases, (New Delhi: International Publishing House, 2011) , 2. *E-Book* (diakses 15 Agustus 2018)

[95] Hamzah Hafied, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Makassar: Kretakupa, 2016), 11. *E-Book* (diakses 15 Agustus 2018)

IAIN PURWOKERTO

Secara keseluruhan manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai usaha manajerial atau mengelola sebuah pengetahuan, keterampilan, kreatif, kemampuan, bakat dan organisasi tenaga kerja, serta nilai, sikap, pendekatan dan keyakinan dari individu yang terlibat dalam urusan organisasi. Sedangkan mutu sumber daya manusia adalah kualitas kemampuan baik fisik maupun intelektual yang terdapat di dalam diri manusia itu sendiri dan mampu menghadapi berbagai rintangan demi kepentingan bersama dalam satu organisasi untuk mencapai tujuan yang sama.

Dari beberapa pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa mutu sumber daya manusia adalah kesesuaian antara standar kualifikasi yang ditetapkan oleh lembaga terhadap bentuk kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Dengan kata lain adalah manusia yang mampu memenuhi syarat kriteria standar yang ditentukan.

2. Karakteristik Barang dan Jasa yang Bermutu

Untuk mengetahui suatu mutu barang atau produk yang ditawarkan. produk harus jelas sesuai dengan keinginan pelanggan. Jika suatu produk dinilai bagus, maka pelanggan menanyakan proses pembentukannya. Produk yang bermutu tentu tidak lepas dari proses yang tertata dan terkontrol dengan baik. Terdapat tiga kriteria pokok dalam menilai kualitas jasa yaitu: *outcome related*, *process reated* dan *image related criteria* dari ketiga kriteria tersebut dijabarkan menjadi enam karakteristik jasa yang bermutu yaitu:

a. *Professionalism and skill*, para pelanggan percaya bahwa SDM penyedia jasa memiliki syarat profesionalime dan keahlian yang mumpuni sekaligus dapat menghasilkan layanan yang bermutu.
b. *Attitude and behaviour*, sikap dan perilaku yang ditunjukan personil penyedia jasa dalam melayani proses sangat empati dan siap membantu pelanggan.
c. *Accessibility and flexibility*, proses dirancang secara fleksibel untuk memberikan kemudahan kepada pelanggan dalam melakukan akses.

IAIN PURWOKERTO

d. *Reliability and trustworthiness*, reputasi baik dan selalu menjaga kepercayaan pelanggan membuat para pelanggan percaya dan yakin dengan apa yang diberikan penyedia jasa adalah pelayanan yang bermutu.
e. *Recovery*, saat terjadi kesalahan atau kekeliruan pelanggan tidak terlalu cemas karena mereka percaya penyedia jasa dapat membantu pemecahan masalahnya.
f. *Reputation and credibility*, menjaga reputasi dan kepercayaan pelanggan.[96]

Dari ke enam karakteristik tersebut setidaknya seseorang dapat memahami dan membedakan antara barang/jasa yang bermutu dan barang yang tidak bermutu. Artinya SDM yang bermutu adalah SDM yang mampu menjaga reputasi lembaga dengan mengedepankan kepercayaan terhadap orang lain.

Barang adalah alat pemuas kebutuhan manusia yang berwujud dapat dilihat dan juga diraba. Adapun mengenai jasa adalah alat pemuas kebutuhan manusia yang tidak berwujud atau dapat dikatakan abstrak.[97] Keduanya, baik barang maupun jasa merupakan alat atau sarana dalam pemuas kebutuhan manusia. Sehingga meskipun sama-sama sebagai pemuas kebutuhan manusia namun tetap memiliki perbedaan diantara keduanya. Suatu alat pemuas kebutuhan manusia berupa barang memiliki beberapa jenis seperti: barang konsumsi, barang toko besar, barang kesenangan, material bangunan, dan barang industri.[98] Barang tersebut bersifat berwujud *tangible*, sedangkan barang yang tidak berwujud *intangible* dapat di contohkan seperti pulsa, saham, gas, udara dan lain-lain.

Jasa menurut William J. Stanton dalam Abdul Manap "Jasa adalah sesuatu yang dapat diidentifikasi secara terpisah tidak berwujud

---

[96] Aldi Al Bani, "Implementasi Quality Assurance Dalam Pengembangan Mutu Sumber Daya Manusia di Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Malang" *Tesis*, (Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim, 2015), 33.

[97] http://www.artikelsiana.com/2017/08/pengertian-barang-jasa-ciri-macam.html, (diakses pada 18 Agustus 2018)

[98] Abdul Manap, *Revolusi Manajemen Pemasaran*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2016), 185

IAIN PURWOKERTO

ditawarkan untuk memenuhi kebutuhan". Berbeda lagi dengan pendapat Valarie A. Zeithaml dan Mary J Bitner bahwa jasa adalah suatu kegiatan ekonomi yang outputnya bukan produk diskonsumsi bersamaan dengan waktu produksi yang memberikan nilai tambah seperti (kenikmatan, hiburan, santai, sehat) bersifat tidak berwujud. [99] Dalam beberapa definisi di atas setidaknya dapat disimpulkan antara barang dan jasa bahwa keduanya merupakan hal yang berbeda baik dilihat dari aspek penggunaan maupun bentuknya.

Jasa adalah kegiatan yang dapat diidentifikasikan secara tersendiri, pada hakikatnya bersifat tidak teraba, untuk memenuhi kebutuhan dan tidak harus terikat pada penjualan produk atau jasa lain.[100] Jasa lebih cenderung dilakukan oleh manusia artinya manusia yang memberikan manfaat kepada manusia lain seperti yang meliputi jenjang pelayanan mulai dari tenaga profesional, dokter, insinyur, akuntan, guru, dosen, pengacara, perawat, sopir, mekanik, dan sebagainya. Tetapi masih banyak faktor penunjang lainnya seperti peralatan canggih, bersih, akurat, mutakhir dan sebagainya. Mulai era milenial ini pengggunaan jasa manusia semakin berkurang. Kurangnya jasa manusia dipengaruhi adanya alat atau mesin canggih yang mampu memberikan manfaat lebih banyak daripada tenaga manusia, terutama pada dunia industri sehingga jasa manusia hanya bersifat sementara karena sudah tergantikan oleh alat canggih tersebut. Adapun perbedaan barang dan jasa dapat dilihat pada tabel berikut:[101]

IAIN PURWOKERTO

---

[99] Abdul Manap, *Revolusi Manajemen Pemasaran*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2016), 345

[100] Mursyid, *Manajemen Pemasaran*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), 116

[101] T Komaria, eprints.polsri.ac.id/2382/3/BAB%20II.pdf, (diakses pada 18 Agustus 2018), 14

Tabel 2.1.
Perbedaan Barang dan Jasa

Barang	Jasa
Berwujud	Tidak Berwujud
Bisa disimpan	Tidak bisa disimpan
Di produksi lebih dahulu baru di konsumsi	Di produksi bersamaan waktunya di konsumsi
Penjualan kembali dapat dilakukan	Tidak dapat dijual kembali
Produk mudah di standarisasikan	Sulit distandarisasi
Komunikasi dengan konsumen rendah	Komunikasi dengan konsumen tinggi
Kualitas bersifat obyektif	Kualitas bersifat subyektif
Banyak menggunakan proses mesin	Banyak menggunakan proses manusia

Sumber: T Komaria, eprints.polsri.ac.id/2382/3/BAB%20II.pdf

Terkait dengan jenis barang dan jasa yang bermutu tidak dapat dipastikan secara pasti, karena mutu dianggap sebagai hal yang membingungkan dan sulit di ukur.[102] Hanya saja dapat dilihat dari ciri-ciri barang dan jasa yang bermutu adalah sebagai berikut:

a. Memiliki kode etik formal dan diterima oleh anggotanya
b. Ada pengawasan pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan terhadap standar yang telah ditetapkan.
c. Memiliki persyaratan khusus untuk menjadi anggota seperti pendidikan, pengalaman, pelatihan dan penapilan
d. Mendahuluhan kepentingan pelanggan
e. Memiliki sertifikat khusus atau penghargaan atas penjaminan mutu.[103]

IAIN PURWOKERTO

3. Standar Mutu Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia merupakan individu produktif yang bekerja sebagai penggerak dalam suatu organisasi. Sedangkan manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang terkait dengan pengelolaan sumber daya manusia termasuk kebijakan dan praktik yang

[102] Edward Sallis, *Total Quality Management in Education*, (Yogyakarta: IRCiSoD, 2015), 23

[103] Abdul Manap, *Revolusi Manajemen Pemasaran*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2016), 350

perlu dilaksanakan oleh manajer.[104] Pengelolaan sumber daya manusia merupakan fungsi utama yang harus dilakukan dalam organisasi, guna memberikan jaminan ketersediaan guru dan staf untuk mengisi posisi, jabatan, dan pekerjaan yang tepat pada bagiannya. Manusia sebagai pekerja berbeda dengan sumber daya lainnya dikarenakan kemampuan mereka untuk mengevaluasi dan mempertanyakan tindakan manajemen dan komitmen mereka.

Istilah manajemen sumber daya manusia banyak mengalami perbedaan dan memiliki definisi antaranya:

> Menurut Bratton dan Gold, MSDM adalah bagian dari proses manajemen yang khusus mengelola orang-orang di organisasi. MSDM menekankan pentingnya pegawai dalam dalam mencapai manfaat kompetitif yang berkelanjutan. Moondy, MSDM adalah pemanfaatan para individu untuk mencapai tujuan organisasi. Werther & Davis, Tujuan MSDM adalah meningkatkan konstribusi produktif para karyawan bagi organisasi secara strategik dan bertanggung jawab sosial. Schuler & Jackson, MSDM adalah aset yang harus dikelola secara cermat dan sejalan dengan kebutuhan organisasi. Storey, MSDM merupakan pendekatan yang khas terhadap manajemen tenaga kerja yang berusaha mencapai keunggulan kompetitif. [105]

Dari beberapa definisi diatas semua menekankan penggunaan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi, oleh karena itu penulis dapat mendefinisikan yang berbeda dengan teori diatas, MSDM adalah bentuk pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi yang dikembangkan melalui komunikasi personal untuk mencapai tujuan yang ditargetkan.

Beberapa elemen yang terkandung dalam MSDM salah satunya adalah perencanaan. Perencanaan sumber daya manusia dilakukan untuk berbagai tujuan dan sasaran yang ditetapkan. Menurut Werther & Davis dalam Sutrisno mengungkapkan bahwa perencanaan sumber daya manusia

---

[104] Wukir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah* (Yogyakarta: Multi Presindo, 2013), 49.

[105] Wukir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah* ....., 50.

IAIN PURWOKERTO

adalah suatu perencanaan sistematik tentang perkiraan kebutuhan dan pengadaan tenaga pegawai.[106] Perencanaan ini dilakukan dengan tujuan agar mengantisipasi kebutuhan organisasi yang akan datang.

Andrew E. Sikula yang dikutip Mangkunegara mengemukakan bahwa perencanaan sumber daya manusia diartikan sebagai proses menentukan kebutuhan SDM yang bertujuan untuk menyelaraskan kebutuhan tersebut dengan rencana organisasi secara utuh.[107] Perencanaan SDM merupakan proses peramalan, pengembangan, implementasi dan pengontrolan yang dijamin oleh sebuah organisasi yang memiliki pegawai dan memiliki manfaat secara ekonomi.

Ada empat kegiatan yang setidaknya dilakukan dalam melakukan perencanaan sumber daya manusia:

a. Inventarisasi sumber daya manusia yang ada, yaitu setiap lembaga memiliki hak untuk mengatur dan mendata semua pegawai yang bekerja dengan tujuan agar memudahkan pimpinan dalam berkomunikasi, serta mengetahui jumlah pegawai yang ada.
b. Memprediksi sumber daya manusia, lembaga memperkirakan berapa tenaga kerja yang diberhentikan dan berapa tenaga kerja yang diterima, namun prediksi semacam ini tidak berlaku jika di terapkan dalam dunia pendidikan. Hanya saja jika di dalam pendidikan seorang pimpinan harus mampu memprediksikan letak atau posisi pegawai yang sesuai dengan kemampuannya.
c. Penyusunan rencana sumber daya manusia, sebelum penerimaan tenaga kerja, sebuah lembaga hendaknya merencanakan terlebih dahulu dengan matang, seberapa SDM yang dibutuhkan, menyesuaikan dengan kebutuhan yang ada. Jangan sampai lembaga menerima pegawai besar-besaran namun pada akhirnya seorang pegawai tidak produktif artinya tidak memiliki job atau tugas yang yang diberikan.
d. Pengawasan dan evaluasi, kegiatan ini merupakan cara seorang pimpinan untuk mengecek dan mengontrol hasil kinerja pegawai apakah masih produktif atau tidak, karena hal ini akan berpengaruh pada tingkat kuantitas dan kualitas produk yang dihasilkan. Jika dalam lembaga pendidikan hal ini diterapkan

---

[106] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2009), 33.

[107] Aldi Al Bani, "Implementasi Quality Assurance dalam Pengembangan Mutu Sumber Daya Manusia di Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadyah Malang" *Tesis*, (Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim, 2015), 50.

> dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas SDM saja. Karena tidak ada sistem pemberhentian pegawai. [108]

Perencanaan SDM dalam lembaga pendidikan sangat penting bagi setiap individu, guru, dan staf, karena dapat membantu meningkatkan potensinya, demikian juga dengan perencanaan karir dan kompensasi yang sebanding tentu dapat memberi kepuasan bagi pegawai. Sedangkan perencanaan SDM bagi organisasi tentu sangatlah penting, karena dengan adanya perencanaan ini organisasi mendapatkan calon pegawai yang sesuai kualifkasi. Melalui perencanaan SDM yang baik maka dapat dipastikan mendapat guru dan staf yang sesuai dengan posisi serta jabatannya.

Mengenai standar mutu sumber daya manusia dapat diukur dengan ketentuan atau standar operasional prosedur yang terdapat di lembaga masing-masing. Ukuran sumber daya manusia dikatakan standar apabila telah melakukan prosedur yang telah ditetapkan bersama dan menjadi acuan dalam lembaga tersebut. Begitu sebalikanya sumber daya manusia belum dikatakan standar apabila belum menjalankan prosedur yang telah di tetapkan, artinya prosedur yang telah dibuat hanya sebagai pemantas atau pelengkap saja.

Beberapa karakteristik mutu yang dijabarkan Husaini Usman dalam bukunya adalah:

a. Kinerja *(Performa)*
b. Waktu Wajar *(Time lines)*
c. Handal *(Reliability)*
d. Daya Tahan *(Durability)*
e. Indah *(Aestetics)*
f. Hubungan Manusiawi *(Personal Interface)*
g. Mudah Penggunaanya *(Easy of use)*
h. Bentuk khusus *(Feature)*
i. Standar tertentu *(Conformance to specification)*
j. Konsistensi *(Consistency)*
k. Seragam *(Uniformity)*

IAIN PURWOKERTO

---

[108] Aldi Al Bani, "Implementasi Quality Assurance dalam Pengembangan Mutu Sumber Daya Manusia di Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadyah Malang...", hlm. 51.

l. Mampu melayani *(serviceability)*
m. Ketepatan *(Acuracy)*[109]

Dari beberapa karakteristik di atas dapat dijelaskan bahwa standar mutu sumber daya manusia dapat dilihat dari bentuk kinerja seseorang, bagaimana mereka dalam melakukan pekerjaannya misalnya seorang guru dapat mengajar dengan baik, memberikan penjelasan yang meyakinkan. Waktu wajar maksudnya seorang guru atau karyawan mampu bekerja sesuai dengan waktu yang telah dipastikan misalnya seorang guru dalam memulai dan mengakhiri pelajaran tepat waktu. Handal, sumber daya manusia yang handal lebih mengutamakan pelayanan prima, artinya seorang guru atau pekerja mampu bekerja keras dari tahun ke tahun. Memiliki daya tahan artinya meskipun dalam keadaan krisis lembaga masih tetap bertahan dan kuat menghadapinya. Keindahan yaitu memiliki daya tarik yang dapat mempengaruhi orang lain, misalnya seorang guru membuat media pembelajaran yang menarik agar diminati banyak siswa. Lembaga memiliki hubungan manusia yaitu menjunjung tinggi nilai-nilai moral dan profesionalisme, sebagai contoh warga sekolah saling menghormati baik warga intern sekolah maupun ektern sekolah. Selain itu seragam perlu diperhatikan, karena dengan adanya seragam membuktikan adanya kekompakan dan kesemangatan dalam bekerja.

IAIN PURWOKERTO

4. Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia

Dalam Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang telah dijabarkan dalam peraturan pemerintah No. 32 Tahun 2013 tentang Standar Nasional Pendidikan, merupakan standar minimal yang perlu disusun oleh lembaga pendidikan meliputi: a) standar isi, b) standar proses, c) standar kompetensi lulusan, d) standar

---

[109] Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), 411.

pendidik dan kependidikan, e) standar sarana dan prasarana, f) standar pengelolaan, g) standar pembiayaan dan h) standar penilaian.[110]

Sesuai dengan tuntutan undang-undang Sisdiknas tersebut, maka untuk menjadi pimpinan lembaga pendidikan haruslah mereka yang memenuhi persyaratan baik akademik maupun yang lainnya. Karena kemajuan sebuah lembaga dilihat dari siapa yang memimpinnya.

Kompetensi kinerja pimpinan lembaga dapat dilihat dari empat indikator yaitu: a) mampu melaksanakan program jangka pendek dan menengah, b) mengevaluasi kinerja pendidik dalam belajar dan mengajar, kelancaran kegiatan belajar mengajar, meningkatkan prestasi kemajuan belajar peserta didiknya. c) menganalisis kinerja lembaga secara keseluruhan, d) menindaklanjuti atas analisis evaluasi program.[111]

Dalam sebuah lembaga pendidikan seorang pimpinan perlu mengembangkan atau meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan mutu SDM dapat dilihat dari dua aspek yaitu kuantitas dan kualitas. Kuantitas berarti peningkatan jumlah sumber daya manusia. Sedangkan jika dilihat dari aspek kualitas SDM yaitu melalui program-program pelatihan yang ditujukan untuk membantu para anggota organisasi untuk memahami suatu pengetahuan, kecakapan, sikap untuk mencapai suatu tujuan.

Pengembangan merupakan hal penting yang harus dilakukan oleh sebuah organisasi dalam meningkatkan produktivitas pendidik dan tenaga kependidikan di lembaga pendidikan. Oleh karena itu sebelum membahas lebih jauh mengenai pengertian peningkatan mutu sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan itu sendiri ada baiknya terlebih dahulu kita memahami apa yang dimaksud dengan peningkatan.

IAIN PURWOKERTO

---

[110] Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2013, kelembagaan.ristekdikti.go.id/wp-content/uploads/2016/08/PP0322013.pdf, (diakses pada 28 Oktober 2018)

[111] Aldi Al Bani, "Implementasi Quality Assurance dalam Pengembangan Mutu Sumber Daya Manusia di Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadyah Malang...", hlm. 70.

Malayu S.P. Hasibuan mendefinisikan bahwa pengembangan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan. Pendidikan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral karyawan sedangkan latihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan.[112]

Simamora mengemukakan pengertian pengembangan *(development)* adalah penyiapan individu- individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi dalam organisasi.[113]

Wexley dan Yulk menjelaskan bahwa pengembangan merupakan istilah- istilah yang berhubungan dengan usaha berencana, yang di selenggarakan untuk mencapai penguasaan pengetahuan, sikap-sikap pegawai atau anggota organisasi.[114]

Sementara itu, Moekijat mengemukakan bahwa pengertian pengembangan adalah Setiap usaha untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan yang sekarang maupun yang akan datang dengan memberikan informasi, mempengaruhi sikap atau menambah kecakapan. Dengan kata lain, pengembangan adalah setiap kegiatan yang dimaksudkan untuk mengubah perilaku, perilaku yang terdiri dari pengetahuan, kecakapan dan sikap.[115]

Peningkatan mutu sumber daya manusia merupakan proses membantu meningkatkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Beberapa hal yang sering dilakukan dalam peningkatan mutu sumber daya manusia adalah melalui pelatihan.[116] Pengalaman di berbagai

IAIN PURWOKERTO

---

[112] Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011), 69.

[113] Henry Simamora, *Manajemen SDM*, Edisi ke-3, (Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, 2004), 287.

[114] Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, (Bandung: Refika Aditama, 2009), 50

[115] Moekijat, *Latihan dan Pengembangan SDM*, Edisi ke- 4, (Bandung: PT Mandar Maju, 1991), 8.

organisasi menunjukan bahwa dengan penyelenggaraan program pengenalan yang komprehensif belum menjamin bahwa pegawai baru dapat melaksanakan tugas dengan memuaskan. Artinya para pegawai baru itu memerlukan pelatihan tentang berbagai tugas yang dipercayakan kepadanya, begitu pula pegawai yang sudah lama pun selalu memerlukan pelatihan dan peningkatan pengetahuan untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Secara spesifik dapat disimpulkan bahwa dalam peningkatan mutu ada beberapa prinsip yang mendasar diantaranya: a) peningkatan mutu harus dilaksanakan di sekolah/madrasah, b) peningkatan mutu hanya dapat dilaksanakan dengan adanya kepemimpinan yang baik, c) peningkatan mutu harus didasarkan pada data dan fakta baik bersifat kualitatif maupun kuantitatif, d) peningkatan mutu harus memberdayakan semua unsur yang ada di sekolah, e) peningkatan mutu memiliki tujuan bahwa sekolah/madrasah dapat memberikan kepuasan siswa.[117] Dengan menjalankan beberapa prinsip tersebut maka sebuah manajemen yang terdapat di dalamnya dapat dikatakan sudah berjalan dengan baik, suatu lembaga juga mampu memberikan suasana yang kondusif serta kenyamanan bukan hanya kepada siswa melainkan kepada masyarakat pengguna umumnya.

Peningkatan mutu SDM merupakan sebuah cara efektif unuk menghadapi tantangan-tantangan, termasuk ketertinggalan karyawan, keragaman pekerja baik di dalam maupun luar negeri. Organisasi pendidikan memiliki SDM yang perlu dikembangkan secara kesinambungan untuk mengimbangi perkembangan era globalisasi. Apabila suatu organisasi pendidikan sepi dalam pengadaan pelatihan yang dapat meningkatkan kualitas dan profesionalisme, maka tidak mustahil

---

[116] Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 1999), 182.

[117] Moh. Zaini, Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Berbasis Madrasah (studi Multikasus di MAN 1, MAN 2, MA Salafiyah Syafi'iyah Kabupaten Situbondo), *Disertasi*, (Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim, 2016), 31.

IAIN PURWOKERTO

jika organisasi tertinggal jauh karena tidak mampu membaca kebutuhan saat ini dan masa yang akan datang.

Peningkatan mutu SDM adalah proses untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisiensi.[118] Sedangkan mutu sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu untuk memberikan pelayanan secara maksimal sehingga menghasilkan kepuasan terhadap pelanggan. Sehingga setelah melihat adanya beberapa penjabaran diatas kita dapat menyimpulkan bahwa untuk meningkatkan mutu SDM terdapat beberapa hal pokok yang harus dilakukan salah satu hal yang wajib dilakukan adalah adanya pelatihan.

Esensi pengembangan atau peningkatan sumber daya manusia adalah bagaimana menyiapkan manusia pembangunan produktif yang bermanfaat bagi dirinya, keluarganya, lingkungan masyarakatnya, agamanya, bangsa dan negaranya.[119] Peningkatan mutu SDM merupakan bagian dari Manajemen SDM dimana dalam menejemen sumber daya manusia itu sendiri perlu adanya peningkatan kualitas manusia yang harapannya mampu membawa organisasi menjadi lebih *expert*.

Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan. Pendidikan lebih bersifat filosofis dan teoritis. Walaupun demikian, pendidikan dan pelatihan memiliki tujuan yang sama, yaitu pembelajaran. Berdasarkan sumbernya, pelatihan dibagi menjadi tiga kategori yaitu: a. *In-House* atau *On-site training*, b. *External* atau *outside training*, *c*. Kombinasi keduanya.[120] *In-House training* berupa *on the job training*, seminar atau lokakarya, instruksi lewat media (video, tape, dan satelit). Sedangkan *eksternal training* terdiri dari kursus di universitas atau perguruan tinggi,

---

[118] Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012), 201.

[119] Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), 203

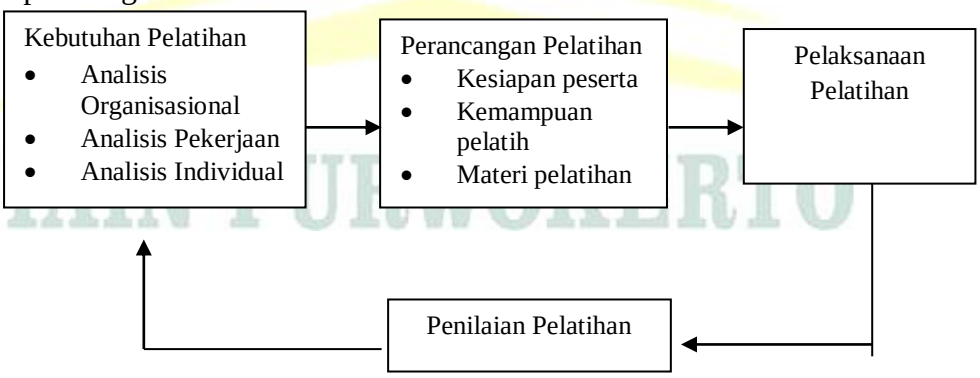
[120] Fandy Tjiptono & Anastasia Diana, *Total Quality Management*, Edisi Revisi (Yogyakarta: Andi Offset, 2001), 212.

seminar dan lokakarya yang diselenggarakan universitas dan/atau pelatihan privat, kursus tertulis, dan organisasi profesional.

On the job training adalah metode pelatihan dan pengembangan yang memungkinkan seorang karyawan mempelajari tugas-tugas pekerjaan secara nyata. Proses ini terorganisasi untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan kebiasaan kerja. Calon pekerja ditempatkan dalam kondisi pekerjaan yang sebenarnya.[121] Selain *on the job training* terdapat metode berupa *Off the job training* yaitu pelatihan yang dilakukan dimana karyawan dalam keadaan tidak bekerja, pelatih datang dari luar organisasi. Hal ini karena tidak tersedianya pelatih dalam lembaga sendiri.[122]

Pelatihan *(training)* adalah suatu proses memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan atau lembaga. [123] Pelatihan digunakan sebagai dasar peningkatan dan perpindahan pekerjaan. Biasanya pekerjaan yang lebih tinggi akan menuntut tanggung jawab yang lebih besar, sehingga mengharuskan karyawan untuk mengikuti pelatihan.

Menurut Wilson Bangun proses pelatihan dapat digambarkan seperti bagan dibawah ini.



Gambar 2.3 Proses Pelatihan[124]

[121] R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1 Edisi 10, (Jakarta: Erlangga, 2008), 218.
[122] Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012), 211.
[123] Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012), 202.
[124] Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012), 203.

Gambar tersebut menunjukan empat langkah dalam proses pelatihan yakni, kebutuhan pelatihan, perancangan pelatihan, pelaksanaan, dan penilaian pelatihan. Sehingga setiap lembaga sebelum melakukan proses pelatihan hendaknya mengetahui kebutuhan apa yang memang menjadi kekurangan, paling tidak seorang manajer mampu menganalisis sasaran apa yang sangat diperlukan dalam lembaganya, seletah itu seorang manajer membuat rancangan terkait kapan waktu pelaksanaan, dengan siapa narasumbernya dan lain-lain. Baru kemudian tahap pelaksanaan, dalam tahap ini dilakukan untuk memastikan bahwa metode yang digunakan sesuai dengan kebutuhan pelatihan. Dan selanjutnya yaitu penilaian pelatihan yang dilakukan untuk melihat hasil yang dicapai dengan membandingkan program sebelumnya dengan tujuan melihat yang diharapkan manajer.

Bagi organisasi paling sedikit terdapat tujuh manfaat yang dapat dipetik melalui program pelatihan: *Pertama*, meningkatkan produktivitas kerja organisasi, kedua, terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan, ketiga, terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat, keempat, meningkatkan semangat kerja, kelima, mendorong sikap keterbukaan manajemen, keenam, memperlancar jalannya komunikasi, ketujuh, penyelesaian konflik secara fungsional.[125] Manfaat lain dari adanya pelatihan yaitu dapat meningkatkan kepuasan pelanggan atas bertambahnya pengetahuan mereka tentang penggunaan dan pengoperasian peralatan tersebut.

Dalam peningkatan mutu sumber daya manusia perlu adanya metode pengembangan sumber daya manusia. Adapun pengembangan sumber daya manusia dalam tesis Efi Rufaiqoh antara lain:

a. Metode Latihan
   Pengembangan pegawai harus dimulai dengan analisis kebutuhan organisasi dan para individu pegawai tersebut. Walaupun bukti yang ada menunjukkan bahwa analisa

[125] Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 1999), 182.

kebutuhan pengembangan individu ini sampai saat ini seringkali kurang mendapatkan perhatian dari organisasi.

b. Metode Pendidikan
Pendidikan adalah sebagai keseluruhan proses, teknik dan metode belajar mengajar dalam mengalihkan suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya[126]

Sedangkan menurut Sondang P. Siagian terdapat beberapa langkah yang dipandang lebih maksimal dalam melakukan pelatihan yaitu:

a. Penetuan Kebutuhan, ini dilakukan untuk mengatasi terjadinya kesalahan analisis sehingga terjadinya pemborosan, sehingga seorang manajer harus menyusun mana saja kebutuhan yang sekiranya paling penting untuk didahulukan.
b. Penentuan sasaran, hal ini penting agar pelatihan sejenis tidak mengulangi kesalahan yang sama pada saat menyelenggarakan di masa yang akan datang.
c. Penetapan isi program, artinya program pelatihan harus jelas diketahui apa yang ingin dicapai.
d. Identifikasi prinsip-prinsip belajar, hal ini perlu dipertimbangkan untuk diterapkan berkisar pada lima hal yaitu, pertisipasi, repetisi, relevansi, pengalihan dan umpan balik
e. Pelaksanaan program, hal ini perlu ditekankan pada perhitungan kepentingan organisasi dan kebutuhan peserta.
f. Identifikasi manfaat, seorang manajer hendaknya mampu menilai dari segi banyak dan tidaknya manfaat yang diperoleh, karena jika suatu peatihan yang telah dilakukan menghasilkan manfaat sedikit maka terdapat kerugian dalam lembaga.
g. Penilaian pelaksanaan program, pelatihan dapat dinilai berhasil apabila diri peserta pelatihan terjadi suatu proses transformasi.[127]

IAIN PURWOKERTO

Pelatihan dan pengembangan adalah jantung dari upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja organisasi. Pelatihan memberi para pelajar pengetahuan dan keterampilan

---

[126] Efi Rufaiqoh Muhaimin, Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sumpiuh Banyumas Dan Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kroya Cilacap, *Tesis*, (Purwokerto: IAIN Purwokerto, 2017), 26.

[127] Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 1999), 185-203.

yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini.[128] Dengan kata lain bahwa pelatihan merupakan suatu hal pokok yang sangat dibutuhkan oleh lembaga, seorang manajer yang menginginkan kemajuan lembaganya maka mereka harus berani berkorban untuk mengeluarkan biaya yang relatif besar. Tidak sedikit biaya yang dikeluarkan untuk kepentingan pelatihan dan pendidikan karyawan. Dengan adanya hal itu sehingga manajer atau lembaga memiliki mutu sumber daya manusia yang siap bersaing melawan perusahaan atau lembaga lain.

5. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia

Untuk mengetahui sejauh mana kinerja pegawai dalam lembaga seyogyanya seorang manajer melakukan proses evaluasi. Proses ini dilakukan untuk mencari tahu sejauh mana sasaran yang telah dicapai dan kerjasama untuk mengatasi kesulitan yang dihadapi.

Secara umum penilaian kerja diklasifikasi menjadi dua tipe yaitu secara objektif dan subjektif.[129] Penilaian objektif umumnya digunakan untuk mengukur variabel yang umumnya menghasilkan data kuantitatif, misalnya: data bulanan, produksi barang, penjualan dan lainnya, dapat juga dilakukan dalam divisi SDM seperti ketidakhadiran pegawai, realisasi kinerja, jam lembur dan lain-lain. Sedangkan penilaian subjektif lebih memfokuskan pada pertimbangan kemanusian yang memiliki kecenderungan, tipe ini lebih bermanfaat jika penilaiannya didasarkan atas analisis yang teliti mengenai perilaku yang relevan dengan pekerjaan atau jabatan yang diemban seseorang.

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

---

[128] Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2008), 210.

[129] Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), 68.

IAIN PURWOKERTO

a. Pengembangan, hal ini dapat dijadikan acuan untuk menentukan pegawai yang yang perlu mendapatkan pelatihan, juga dapat membantu konseling antara atasan dan bawahan sehingga dapat dicapai upaya pemecahan masalah.
b. Pemberian hadiah, dapat digunakan untuk penentan kenaikan gaji dan promosi, bahkan untuk memberhentikan pegawai.
c. Motivasi, digunakan untuk megembangkan inisiatif, rasa tanggung jawab sehingga mereka terdorong untuk meningkatkan kinerjanya.
d. Perencanaan SDM, digunakan untuk pengembangan keahlian dan keterampilan serta perencanaan SDM.
e. Kompensasi, digunakan unttuk menentukan apa yang harus diberikan kepada pegawai yang kinerjanya tinggi atau rendah dan bagaimana prinsip pemberian kompensasi secara adil.
f. Komunikasi, digunakan untuk berinteraksi antara atasan dan bawahan menyangkut kinerja pegawai. [130]

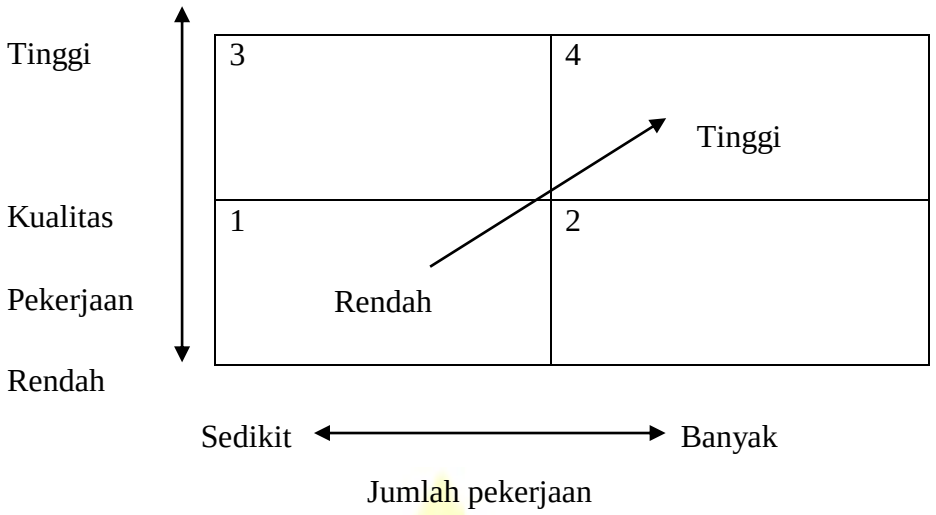
Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.[131] Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja karyawan dengan standadr pekerjaan. Bila hasil kerja karyawan melebihi standar yang ditentukan maka dapat dikatakan hasil kerja baik. Begitu sebaliknya, apabila karyawan bekerja tidak mampu mencapai standar kerja dapat dikatakan kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah.

Menurut Wilson Bangun bahwa penilaian kinerja dapat ditinjau ke dalam jumlah dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan karyawan pada periode tertentu. Kinerja karyawan dapat dinilai berdasarkan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam batas waktu tertentu. Karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang melampaui standar pekerjaan dinilai dengan kinerja baik. Berikut gambar matrik kinerja karyawan.

IAIN PURWOKERTO

---

[130] Surya Dharma, *Manajemen Kinerja (Falsafah Teori Penerapannya)* (Yogyakarta: Pustaka pelajar, 2005), 14-15.
[131] Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012), 231.



Gambar 2.4 Matrik kinerja karyawan

Matrik kinerja karyawan menggambarkan karyawan yang menghasilkan pekerjaan dalam jumlah banyak dan kualitas tinggi memperoleh kinerja tinggi. Kinerja rendah terjadi pada kuadran pertama, jumlah yang dihasilkan sedikit dan kualitas hasil pekerjaan rendah.[132] Hal ini kemungkinan terjadi disebabkan karena hasil penempatan yang kurang tepat. Karyawan yang seperti ini tidak dapat dipertahankan pada posisi pekerjaannya.

Penilaian dapat didefinisikan sebagai kegiatan sitematis untuk mengumpulkan, mengolah, menganalisis, mendeskripsikan, dan menyajikan data atau informasi yang diperlukan sebagai masukan untuk pengambilan keputusan.[133] Kegiatan sistematis artinya penilaian yang dilakukan secara berurutan sesuai dengan prosedur tertentu atau secara tertib. Data atau informasi merupakan sebuah bukti yang dikumpulkan dan diolah sebagai masukan pengambilan keputusan. Sedangkan pengambilan keputusan merupakan suatu tindakan secara langsung yang berasal dari data atau informasi yang memiliki sifat kegunaan. dengan demikian

[132] Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012), 232.
[133] Sudjana, *Manajemen Program Pendidikan*, (Bandung: Falah Production, Edisi Revisi, 2004), 251

IAIN PURWOKERTO

penilaian adalah usaha yang dilakukan secara sistematik untuk memperoleh data guna mengambil suatu keputusan.

Evaluasi atau penilaian merupakan aspek pembelajaran yang paling kompleks, karena melibatkan banyak latar belakang dan hubungan serta variabel lain yang mempunyai arti hampir tidak mungkin dapat dipisahkan dengan setiap segi penilaian.[134] Komplek artinya bukan hanya satu aspek saja yang dilakukan melainkan dari berbagai aspek yang saling berhubungan hendak mendapatkan penilaian secara keseluruhan.

Penilaian kinerja menurut Simamora dalam Ira Martutiningrum adalah alat yang berfaedah tidak hanya untuk mengevaluasi kinerja dari para karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi karyawan.[135] Dalam penilaian kinerja tidak hanya menilai hasil fisik, namun pelaksanaan pekerjaan, pengetahuan, keterampilan, kecakapan berkomunikasi, disiplin, kerajinan, etika, atau yang berhubungan dengan bidang tugasnya semua layak dinilai.

6. Hambatan dalam peningkatan mutu sumber daya manusia

Dalam sebuah lembaga pendidikan, peningkatan mutu pendidikan membutuhkan kerjasama tim yang kompak untuk mewujudkannya. Dalam kenyataannya, lembaga pendidikan sering berhadapan dengan persoalan-persoalan manajerial dan administratif para manajer pendidikan pada berbagai jenis posisi dan tingkatan. Hambatan yang cukup besar dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah masih sedikitnya tenaga profesional yang dimiliki oleh lembaga pendidikan.[136]

Mengenai faktor penghambat pelaksanaan dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dibagi menjadi beberapa poin

---

[134] E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, Cet. XV, 2017), 61.

[135] Ira Martutiningrum, *Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan*, (Yogyakarta, Pustaka Senja, 2017), 71

[136] Efi Rufaiqoh Muhaimin, Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sumpiuh Banyumas Dan Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kroya Cilacap, *Tesis*, (Purwokerto: IAIN Purwokerto, 2017), 3.

hambatan yang sering terjadi dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia di sebuah lembaga adalah:

a. Seorang manajer bertindak otoriter
   Manajer disini tdak memikirkan kebutuhan karyawan hanya mengutamakan aturan yang mengikat karyawan dalam membuat perencanaan.
b. Kurangnya koordinasi,
   Koordinasi atau komunikasi merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia, namun dengan kurangnya koordinasi dapat mengakibatkan perencanaan kurang terarah.
c. Kurangnya sumber daya manusia yang profesional
   Kepala sekolah atau manajer yang kurang profesional dapat mengakibatkan rendahnya mutu sekolah dan karyawan karena tidak memiliki keterampilan atau kemampuan dalam memimpinnya.
d. Penyusunan rencana yang lamban.
   Dengan adanya penyusunan rencana yang lamban seringkali membuat fungsi lembaga tidak berjalan sama sekali. [137]

Dengan adaya beberapa hambatan yang telah dijelaskan diatas setidaknya kepala sekolah atau manajer mampu mempelajari dalam mengelola lembaga dan memberikan kebijakan yang membangun kepada karyawannya agar tidak terjadi penurunan loyalitas bekerja.

D. Hasil Penelitian yang Relevan

IAIN PURWOKERTO

Penelitian tentang QA dan QC merupakan kegiatan yang sangat menarik untuk diteliti dan dikaji. Penelitian yang penulis jumpai adalah:

Karya Efi Rufaiqoh Muhaimin mahasiswi Pascasarjana IAIN Purwokerto, dalam kesimpulannya bahwa pengembangan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sumpiuh Banyumas dan Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kroya Cilacap dilakukan dengan beberapa langkah antara lain, menyusun program/ perencanaan pengembangan, penentuan kebutuhan, penentuan sasaran, penetapan program, identifikasi pelaksanaan program, pelaksanaan program

[137] Fajar Nur'aini DF, *Become a good manager*, (Yogyakarta, KOBIS, 2016), 71.

dan penilaian pelaksanaan program. Metode pengembangan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sumpiuh Banyumas dengan *On The Job Training* terdiri dari rotasi jabatan, pelatihan, bimbingan/penyuluhan, latihan instruktur pekerjaan, demonstrasi, serta penugasan sementara, sedangkan *Off The Job Training* terdiri dari kursus, pendidikan, workshop, seminar, MGMP, study banding. Metode Pengembangan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kroya Cilacap dengan pelatihan, pengelolaan kinerja guru, pengembangan karir, peningkatan kesejahteraan, MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), pendidikan dan pelatihan (Diklat), seminar, supervisi dan studi lanjut. [138]

Karya Subardo mahasiswa Pascasarjana IAIN Purwokerto dalam tesisnya yang menyatakan bahwa Panti Asuhan Muhammadiyah Kabupaten Banyumas telah menetapkan: 1) Standar mutu berupa hafalan juz ‘amma dan jaminan mutu berupa menciptakan kader yang mampu khitobah, 2) Melakukan perbaikan secara terus menerus, 3) Menciptakan kultur budaya panti melalui pembiasaan keteladanan, serta 4) Mempertahankan hubungan yang baik dengan pelanggan. [139]

Karya Yuni Eko Budi Santoso mahasiswa Pascasarjana IAIN Puwokerto dalam tesisnya menyimpulkan *The result of research show that Quality Assurance management of graduates in Ma'arif NU Vocational High School Bobotsari and Muhammadiyah 2 Vocational High School Purbalingga using the form QMS ISO 9001: 2008, both of using steps according Deming’s 14 Theories to reach quality assurance management of graduates, The assesment of quality assurance management of graduates in Ma’arif NU Vocational High School is through self assesment and external audit. While in Muhammadiyah 2 Vocational High School Purbalingga is*

---

[138] Efi Rufaiqoh Muhaimin, Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sumpiuh Banyumas Dan Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kroya Cilacap, *Tesis*, (Purwokerto: IAIN Purwokerto, 2017).

[139] Subardo, Manajemen Mutu Pendidikan Islam di Panti Asuhan Muhammadiyah Kabupaten Banyumas, *Tesis*, (Purwokerto: IAIN Purwokerto, 2016).

through self assesment, fulfillment customer satisfaction, monitoring & measurement, and external audit.[140]

Karya Warso mahasiswa Pascasarjana IAIN Puwokerto dalam tesisnya menyatakan bahwa Pengendalian mutu pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kebumen meliputi pengendalian unsur: input, proses dan output. Pengendalian input dilakukan terhadap: (a) visi, misi, dan tujuan; (b) kurikulum; (c) pendidik dan tenaga kependidikan; (d) peserta didik; (e) sarana dan prasarana; (f) dana/pembiayaan; (g) regulasi satuan pendidikan; (h) organisasi; (i) administrasi; (j) peran serta masyarakat; dan (k) budaya satuan pendidikan. Pengendalian proses dilakukan terhadap kegiatan: (a) pengajaran, (b) pelatihan, (c) pembimbingan, (d) evaluasi, (e) ekstrakurikuler dan (e) pengelolaan pendukung pembelajaran. Pengendalian output dilakukan terhadap: (a) output akademik; (b) output non akademik; (c) angka mengulang; (d) angka putus sekolah; dan (e) durasi sekolah. Pengendalian mutu pendidikan di MI Negeri 1 Kebumen mampu membawa lulusannya mendekati pada profil yang diharapkan stakeholders, tanggapan stakeholders terhadap lulusan sangat baik, dan mutu lulusan telah mampu bersaing dengan sekolah/madrasah lain.[141]

Karya Atik Restusari mahasiswi Pascasarjana IAIN Purwokerto dalam tesisnya menyatakan bahwa Implementasi strategik yang dilakukan MTs Negeri Model Purwokerto untuk peningkatan mutu guru, yaitu perekrutan dilakukan sewaktu-waktu sesuai kebutuhan dengan seleksi ketat tanpa unsur KKN, agar mendapatkan calon guru yang berkompetensi dan berkomitmen tinggi. Sedangkan pembinaan dan pemberdayaan guru dilakukan sesuai dengan jadwal yang dibuat oleh panitia pelaksana. Evaluasi dan pengawasan strategik MTs Negeri Model Purwokerto, ada dua macam yaitu supervisi perorangan oleh kepala madrasah, waka kurikulum, pendidik senior, dan penilik. Sedangkan supervisi kelompok dengan mengadakan rapat koordinasi

---

[140] http://repository.iainpurwokerto.ac.id/2244/ (diakses 4 Juni 2018 pukul 05.25 WIB)
[141] http://repository.iainpurwokerto.ac.id/2244/ (diakses 4 Juni 2018 pukul 05.25 WIB)

dengan pendidik satu rumpun mata pelajaran, rapat koordinasi mingguan dan bulanan, dan MGMP. [142]

Karya Riyuzen Praja Tuala dalam bentuk disertasinya menyimpulkan bahwa perencanaan standar isi di SMA Al-Kautsar diawali dengan pembentukan Tim Pengembang Kurikulum Sekolah yang ditetapkan berdasarkan Surat Keputusan yayasan dan diketahui oleh Kepala Sekolah, kerangka dasar kurikulum dirumuskan berdasarkan landasan filosofis, yuridis dan teoritis. Penguatan program peminatan dilakukan melalui kegiatan ekstrakurikuler, beban belajar diimplementasikan dalam sistem paket, sedangkan di MAN I Bandar Lampung, Penguatan program peminatan dilakukan di asrama dengan sistem tutorial. [143]

Tesis Aldi Al Bani dalam kesimpulannya menyatakan bahwa standar mutu sumber daya manusia Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Malang mengacu pada standarisasi yang ditetapkan undang-undang. Selain itu beberapa kualifikasi SDM yang harus dipenuhi antara lain: a. Memiliki IQ (≥120), b. Memiliki kemampuan bahasa asing, c. Memiliki integritas tinggi, d. Memiliki kecerdasan sosial yang bagus.[144]

Berdasarkan hasil penelitian yang relevan terdahulu bahwa penelitian yang peneliti lakukan memiliki perbedaan pada lokus dan fokus penelitian tentang Implementasi *Quality Assurance* (QA) dan *Quality Control* (QC) dalam Rangka Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia di MTs El-Bayan Majenang. Sehinga tidak memiliki persamaan dengan penelitian terdahulu karena terdapat perbedaan pada tempat dan subjek yang diteliti.

IAIN PURWOKERTO

---

[142] http://repository.iainpurwokerto.ac.id/2244/ (diakses 4 Juni 2018 pukul 05.25 WIB)

[143] Riyuzen Praja Tuala, Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah/Madrasah (Studi Kasus di SMA Al-Kautsar dan Madrasah Aliyah Negeri 1 (MAN MODEL) Bandar Lampung), *Disertasi*, (Lampung: IAIN Raden Intan Lampung, 2016).

[144] Aldi Al Bani, Implementasi Quality Assurance Dalam Pengembangan Mutu Sumber Daya Manusia di Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Malang, *Tesis*, (Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2015).

E. Kerangka Berpikir

Berdasarkan kerangka teori yang penulis uraikan di atas, penulis berpikir bahwa perspektif tentang QA dan QC merupakan faktor yang penting dalam proses pelaksanaan pendidikan. Dapat dikatakan tanpa adanya QA dan QC yang baik, pendidikan tidak dapat berjalan lancar sehingga tentunya menghambat peningkatan mutu pendidikan di sebuah lembaga pendidikan formal. QA tidak dapat lepas dari kepemimpinan karena tanpa pemimpin tidak dapat memiliki kekuatan atau kekuasaan dalam mempengaruhi orang lain agar bertindak seperti yang ia kehendaki.

Kepemimpinan dipahami sebagai segala daya dan upaya bersama untuk menggerakkan semua sumber dan alat *(resources)* yang tersedia dalam suatu organisasi. Untuk itu dapat dikatakan bahwa sukses tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung atas kemampuan pimpinannya untuk menumbuhkan iklim kerjasama agar dengan mudah dapat menggerakkan sumber daya tersebut, sehingga dapat mendayagunakan dan dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Di dalam lingkungan organisasi, kepemimpinan terjadi melalui dua bentuk, yaitu: kepemimpinan formal *(formal leadership)* dan kepemimpinan informal *(informal leadership)*. Kepemimpinan formal terjadi apabila di lingkungan organisasi jabatan otoritas formal dalam organisasi tersebut diisi oleh orang-orang yang ditunjuk atau dipilih melalui proses seleksi. Sedangkan kepemimpinan informal terjadi, dimana kedudukan pemimpin dalam suatu organisasi diisi oleh orang-orang yang muncul dan berpengaruh terhadap orang lain karena kecakapan khusus atau berbagai sumber yang dimilikinya dirasakan mampu memecahkan persoalan organisasi serta memenuhi kebutuhan dari anggota organisasi yang bersangkutan.[145]

Inti kesuksesan suatu lembaga publik maupun lembaga *pendidikan*, pada dasarnya terletak pada manajer atau pimpinannya. Sekalipun organisasi

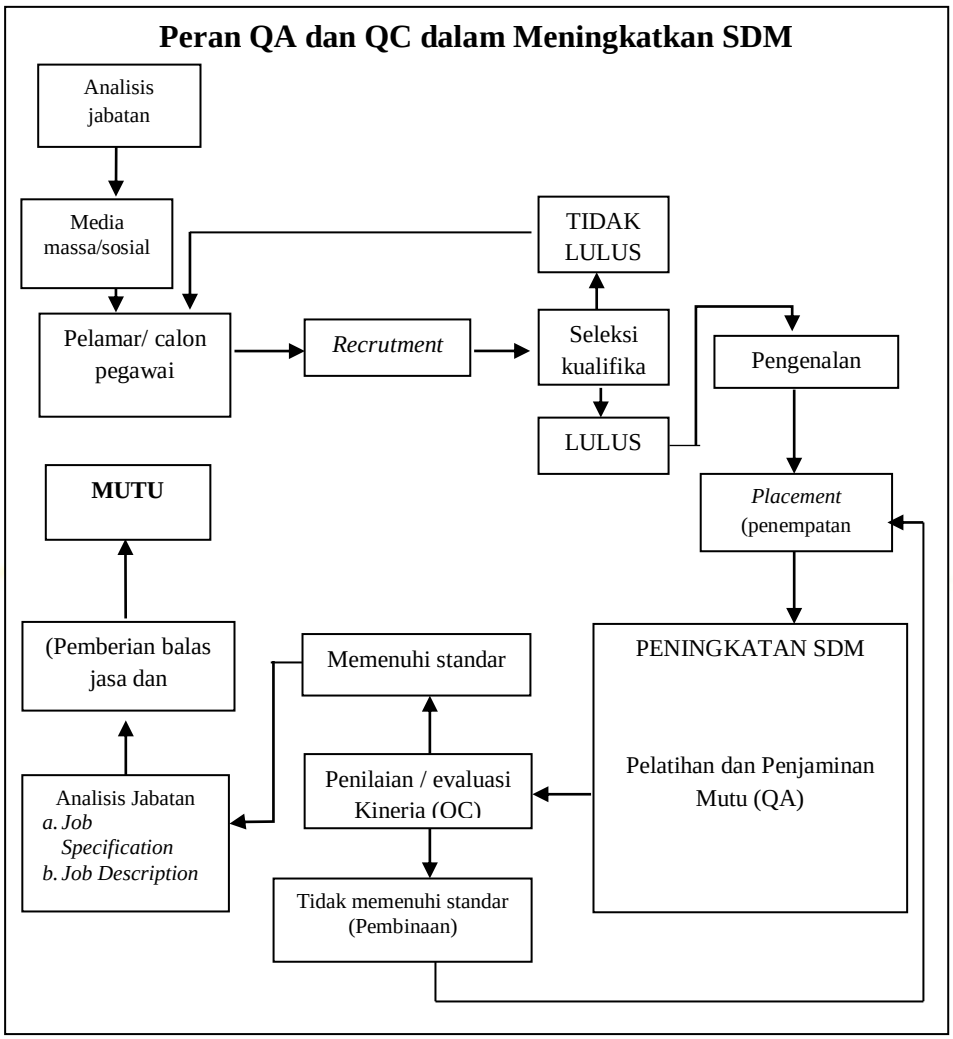
---

[145] Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005). 60.

IAIN PURWOKERTO

itu baik, peralatannya cukup, modal ada, tetapi jika dikelola yang tidak baik dalam memimpin, maka sulit diharapkan dapat berhasil.

Berawal dari hal diatas, penulis ingin mencoba melaksanakan *penelitian* dan sekaligus menyajikan secara jelas dan sistematis tentang "Implementasi *Quality Assurance* dan *Quality Control* sebagai upaya Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia di MTs El-Bayan Majenang". Adapun alur kerangka berpikir dalam pelaksanaan peningkatan mutu SDM dari mulai rekrutmen hingga munculnya kualitas SDM di MTs El-Bayan adalah sebagai berikut:



Gambar 2.5 Peran QA dan QC sebagai upaya meningkatkan SDM

Berdasarkan gambar di atas bahwa alur peningkatan mutu sumber daya manusia adalah melalui suatu proses dimana setelah penerimaan staf atau guru baru, kepala madrasah melakukan peningkatan mutu terhadap beberapa guru melalui berbagai macam kegiatan seperti pengenalan lingkungan madrasah ataupun dengan rekan kerja, selanjutnya menempatkan kerja sesuai bidangnya dan memberikan tugas pelaksanaan guru maupun staf, kemudian setelah berjalannya waktu kepala madrasah memberikan pelatihan-pelatihan atau pengembangan yang dimaksud dengan penjaminan mutu atau *Quality Assurance*.

Dari hasil pelatihan-pelatihan yang diberikan kepada guru-guru maupun staf madrasah selanjutnya kepala madrasah melakukan evaluasi terhadap kinerja guru sehingga disebut *Quality Control*. Jika hasil *Quality Control* dinyatakan baik atau memenuhi standar maka hasil daripada itu mendapatkan penghargaan sebagai balas jasa atas kinerja mereka, sedangkan bagi yang tidak memenuhi standar maka mendapatkan pembinaan agar memiliki kualitas standar yang sama. Hasil dari mereka yang mencapai standar penilaian kepala madrasah kemudian di analisis untuk mendapatkan pengembangan karir. Bentuk daripada pengembangan karir yang telah dilakukan salah satunya adalah melanjutkan studi lanjut, dari situlah kemudian menjadi sumber daya manusia yang bermutu.

IAIN PURWOKERTO

BAB III
METODE PENELITIAN

A. Paradigma dan Pendekatan Penelitian

Fokus penelitian dalam tesis ini adalah *QA* dan *QC* sebagai upaya peningkatan sumber daya manusia di lembaga pendidikan formal. Untuk mengungkap substansi penelitian ini diperlukan pengamatan mendalam dan dengan latar yang alami (*natural setting*). Dengan demikian pendekatan yang diambil adalah pendekatan kualitatif yakni metode penelitian yang digunakan untuk meneliti kondisi obyek yang alamiah, di mana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisa data bersifat induktif / kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi.[146]

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang bertumpu secara mendasar pada fenomenologi atau kejadian yang *real*. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tengtang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada suatu konteks yang alamiah.[147]

Menurut Bogdan dan Taylor dalam Wiratna Sujarweni bahwa penelitian kualitatif adalah salah satu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa ucapan atau tulisan dan perilaku orang yang diamati.[148] Pendekatan ini diharapkan mampu menghasilkan uraian yang mendalam tentang ucapan, tulisan atau perilaku yang diamati.

Penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang temuan-temuannya tidak diperoleh melalui prosedur statistik atau bentuk hitungan lainnya dan

---

[146] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2011), 15.

[147] Lexy J Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017), 6.

[148] V. Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian,* (Yogyakarta: PT. Pustaka Baru, 2014), 19.

bertujuan mengungkapkan gejala secara holistik-konstektual melalui pengumpulan data sebagai instrumen kunci.[149] Dalam hal ini peneliti melakukan penelitian secara berkelanjutan dengan tujuan menggali data-data yang peneliti butuhkan sebagai alat pendukung dalam penyusunan tesis ini.

Tujuan utama penelitian kualitatif adalah untuk memahami fenomena atau gejala sosial dengan cara memberikan pemaparan berupa penggambaran yang jelas tentang fenomena tersebut dalam bentuk rangkaian kata yang akhirnya menghasilkan sebuah teori.[150] Sebagaimana tujuan dalam peneltian ini kemudian peneliti mendeskripsikan implementasi *QA* dan *QC* sebagai upaya meningkatkan mutu SDM yang dilakukan di MTs El-Bayan Majenang Kabupaten Cilacap, yang kemudian disebut sebagai penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang subyek penelitiannya menggambarkan "apa adanya" tentang suatu variabel, gejala atau keadaan.[151]

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini mengambil tempat di MTs El-Bayan Majenang Kabupaten Cilacap, yang beralamatkan di Jl. Pemuda No. 10 Bendasari Majenang Cilacap. Penelitian ini dimulai sejak tanggal 10 Juli sampai dengan 10 Oktober 2018, sesuai dengan batas waktu yang ditentukan yaitu selama 3 bulan, dengan pertimbangan sebagai berikut:

1. Madrasah tersebut merupakan madrasah tertua di Majenang dibanding dengan madrasah-madrasah lainnya yang setara.
2. MTs El-Bayan Majenang sebuah lembaga yang terintegrasi dengan pondok pesantren di wilayah majenang.
3. Di Madrasah Tsanawiyah (MTs) El-Bayan Majenang Cilacap tersebut belum pernah ada penelitian seperti yang peneliti lakukan, karena itu diharapkan penelitian ini bermanfaat bagi Madrasah Tsanawiyah (MTs)

---

[149] Eko Sugiarto, Menyusun Proposal Penelitian Kualitatif Skripsi dan Tesis, (Yogyakarta: Suaka Media, 2015),8. *E-Book* (diakses pada 19 Agustus 2018)

[150] V. Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian,* (Yogyakarta: PT. Pustaka Baru, 2014), 20.

[151] Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian* (Jakarta: Rineka Cipta, 2003), 310.

IAIN PURWOKERTO

El-Bayan Majenang Cilacap khususnya serta Madrasah Tsanawiyah (MTs) lain pada umumnya.

4. Di Madrasah Tsanawiyah (MTs) El-Bayan Majenang Cilacap memiliki program peningkatan mutu sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan.

C. Data dan Sumber Data

Data melibatkan semua informasi yang dikumpulkan peneliti selama penelitiannya.[152] Demikian dapat disimpulkan bahwa data dapat dikatakan segala jenis fakta dan angka yang dapat dijadikan sebagai informasi selama dalam melakukan penelitian. Data dapat dibagi menjadi dua. Pertama, data dilihat secara luas merupakan sebuah informasi yang dapat dikembangkan, diolah, dibuat dan dianalisis sesuai keinginan. Sedangkan Kedua data yang dimaksud dalam penelitian adalah data yang diambil dalam proses penelitian sehingga disebut data penelitian. Yang menjadi sasaran objek untuk diambil datanya dalam penelitian ini adalah Implementasi *QA* dan *QC* sebagai upaya meningkatkan mutu SDM di MTs El-Bayan Majenang.

Sumber data atau subjek penelitian adalah subjek yang dituju untuk diteliti atau diharapkan informasinya mengenai hal-hal yang berkaitan dengan masalah yang diteliti, yaitu orang atau apa saja yang menjadi pusat perhatian atau sasaran penelitian.[153] Dalam melakukan penelitian, peneliti melakukan penelitian ini dengan mencari keterangan sumber data dari beberapa orang untuk dimintai keterangan tentang Implementasi *QA* dan *QC* dalam meningkatkan mutu SDM di MTs El-Bayan Majenang. Sehingga diharapkan mereka mampu menjawab rumusan masalah yang terkait. Adapun yang menjadi subjek penelitian adalah :

1. Pengawas MTs Kabupaten Cilacap, sebagai sumber informasi tentang pelaksanaan penjaminan mutu di MTs El-Bayan Majenang. Jenis data

IAIN PURWOKERTO

---

[152] Jan Jonker, Bartjan, J.W. Pennink, Sari Wahyuni, *Metodologi Penelitian Panduan Untuk Master dan Ph.D. di Bidang Manajemen*, (Jakarta: Salemba Empat, 2011), 32.

[153] Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*..., 122.

yang diambil peneliti berupa bentuk form monitoring yang dilakukan dalam mengevaluasi guru dan kepala madrasah di MTs El-Bayan Majenang.

2. Kepala MTs El-Bayan Majenang, sebagai sumber informasi data secara umum dan menyeluruh mengenai keadaan dan situasi madrasah khususnya mengenai peningkatan mutu SDM pendidik dan tenaga kependidikannya. Peneliti mengambil data tentang bagaimana kepala madrasah dalam meningkatkan kualitas mutu SDM serta menerapkan kebijakan yang dilakukan selain itu peneliti juga mengambil program kerja kepala sekolah sebagai data pendukung dalam penelitian ini.
3. Wakil Kepala MTs E-Bayan Majenang, sebagai sumber informasi mengenai proses peningkatan SDM pendidik. Bentuk data yang diambil peneliti yaitu tahap penyusunan perencanaan peningkatan mutu SDM pendidik dan tenaga kependidikan di madrasah, serta langkah- langkah dalam peningkatan mutu SDM di madrasah.
4. Kepala Tata Usaha MTs El-Bayan Majenang sebagai sumber informasi mengenai administrasi SDM pendidik dan tenaga kependidikan. Beberapa data yang diambil seperti jumlah pendidik dan tenaga pendidik baik yang linier maupun yang belum linier.

D. Teknik Pengumpulan Data

IAIN PURWOKERTO

Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematik dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Dalam teknik pengumpulan data mula-mula peneliti datang ke MTs El-Bayan Majenang dengan menemui kepala madrasah melalui salah satu staf yang ada. Peneliti bertemu dengan kepala madrasah dalam rangka meminta izin untuk melakukan penelitian di MTs El-Bayan Majenang. Pada penelitian kualitatif, pada dasarnya teknik pengumpulan data yang lazim digunakan adalah observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Metode pengumpulan data yang benar akan menghasilkan data yang memiliki kredibilitas tinggi. Setelah diberikan ijin oleh kepala madrasah untuk melakukan penilitian, tahap berikutnya peneliti

melakukan pengumpulan data sesuai dengan teori yang ada. Di dalam metode penelitian kualitatif, ada beberapa teknik dalam pengumpulan data yaitu wawancara mendalam untuk menjelajahi dan melacak secara memadai terhadap realitas fenomena yang tengah distudi, observasi untuk menyajikan gambaran riil suatu peristiwa atau kejadian untuk menjawab pertanyaan dalam penelitian, dan dokumentasi untuk menggali informasi di masa silam.[154]

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan tiga teknik tersebut dengan urutan prioritas fungsinya sebagai berikut:

1. Wawancara mendalam *(indepth interview)*

   Wawancara mendalam, mendetail atau intensif adalah upaya menemukan pengalaman-pengalaman informan dari topik tertentu atau situasi spesifik yang dikaji. Wawancara atau interview merupakan suatu bentuk komunikasi verbal semacam percakapan yang bertujuan memperoleh informasi.[155] Oleh karena itu, dalam melaksanakan wawancara untuk mencari data digunakan pertanyaan-pertanyaan yang memerlukan jawaban berupa informasi.

   Wawancara merupakan suatu bentuk alat evaluasi jenis non-tes yang dilakukan melalui percakapan dan tanya jawab, baik langsung maupun tidak langsung kepada responden.[156] Wawancara langsung adalah wawancara yang dilakukan secara langsung dari pewawancara kepada responden tanpa melalui perantara, sedangkan wawancara tidak langsung adalah wawancara yang dilakukan untuk mendapat informasi dari pewawancara kepada responden.

   Untuk mengatasi terjadinya bias informasi yang diragukan kesahihannya, maka pada setiap wawancara dilakukan pengujian

---

[154] V. Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: PT. Pustaka Baru, 2014), 31.

[155] S. Nasution, *Metodologi Penelitian (penelitian ilmiah)*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), 113.

[156] Rohmad, *Pengembangan Instrumen Evaluasi dan Penelitian*, (Purwokerto: STAIN Press, 2015), 139.

IAIN PURWOKERTO

informasi dari informan sebelumnya dan diadakan pencarian sumber informasi baru. Peneliti mewawancarai kepada beberapa sumber untuk mendapatkan informasi tentang implementasi *QA* dan *QC* sebagai upaya meningkatkan mutu SDM di MTs El-Bayan Majenang diantaranya adalah:

a. Pengawas madrasah, dalam hal ini peneliti menanyakan tentang gambaran sistem penjaminan mutu yang telah dilakukan MTs El-Bayan Majenang berdasarkan hasil pengawasannya.
b. Kepala madrasah, peneliti menanyakan tentang upaya peningkatan mutu Sumber Daya Manusia pendidik dan tenaga kependidikan di MTs El-Bayan Majenang.
c. Wakil kepala madrasah, peneliti menanyakan tentang program peningkatan mutu SDM khususnya pendidik dan tenaga kependidikan di madrasah El-Bayan Majenang.
d. Kepala tata usaha, peneliti menanyakan tentang bagaimana kebijakan yang diberikan kepala madrasah kepada pendidik dan tenaga kependidikan untuk mengembangkan kompetensinya.

Kemudian wawancara direkam dan dipelajari secara mendalam, lalu peneliti berdiskusi dengan para guru atau informan lain yang memiliki hubungan erat dengan data-data penelitian yang ingin dikumpulkan. Selain itu juga dibuatkan pedoman wawancara *(interview guide)* sesuai kebutuhan sebagai instrumen penelitiannya.

Dari wawancara ini diperoleh respon atau pendapat subjek penelitian yang berkaitan dengan implementasi QA dan QC sebagai upaya peningkatan mutu sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan, baik dalam proses penentuan kebutuhan, penentuan sasaran, perencanaan program dan evaluasi pelaksanaan program pengembangan di MTs El-Bayan Majenang.

IAIN PURWOKERTO

2. Dokumentasi

Dokumen ialah setiap bahan tertulis ataupun film, lain dari record, yang tidak dipersiapkan karena adanya permintaan seorang penyidik.[157] Sedangkan menurut Wiratna Sujarweni bahwa dokumen yang dimaksud juga bisa berbentuk surat, catatan harian, arsip-arsip, hasil rapat, dan sebagainya. Sedangkan bahan dokumenter terbagi beberapa macam yaitu, buku harian, surat-surat pribadi, catatan biografi, dan lain-lain yang memiliki keterkaitan dengan masalah yang diteliti.[158]

Pada teknik dokumentasi ini bertujuan untuk melengkapi data yang diperoleh dari teknik observasi partisipan dan wawancara mendalam. Teknik ini digunakan untuk mendapatkan data tentang struktur organisasi, visi misi, daftar guru, siswa dan karyawan, sarana dan prasarana, serta data lain yang berupa dokumen yang berhubungan dengan implementasi *QA* dan *QC* di MTs El-Bayan Majenang tersebut sehingga peneliti mencoba meminta kepada MTs El-Bayan Majenang dan membuat pedoman dokumentasi juga *check list* sebagai instrumennya.

Terkait dengan peningkatan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan yang di lakukan, selain data di atas peneliti mencoba meminta data lain yang memang dibutuhkan yaitu data tentang program kerja madrasah baik jangka pendek, menengah dan panjang, struktur organisasi madrasah, program peningkatan mutu SDM, Kebijakan-kebijakan kepala sekolah yang terkait dengan pengembangan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan, Foto pelaksanaan peningkatan mutu SDM, laporan kegiatan bulanan dan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan mutu sumber daya manusia yang dimiliki, keprofesionalitas pendidik dan tenaga kependidikan yang dimiliki seperti sertifikat, serta monitoring kepala madrasah dan

IAIN PURWOKERTO

---

[157] Lexy J Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017), 216.

[158] V. Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: PT. Pustaka Baru, 2014), 33.

pengawas. Untuk mengetahui perkembangan sumber daya manusia dapat dilihat dari kinerja dan keprofesionalitas dari pendidik dan tenaga kependidikan, perangkat yang disusun, daftar nilai, catatan prestasi, perilaku siswa dan lain sebagainya. Data tersebut diperoleh melalui beberapa arsip dan dokumentasi.

3. Observasi

Observasi dapat diartikan sebagai bentuk aktivitas, kejadian, peristiwa, objek, kondisi atau suasana tertentu.[159] Dengan demikian peneliti hadir di lokasi penelitian secara langsung untuk mengamati keberadaan obyek, situasi, konteks, dan maknanya dalam upaya mengumpulkan data penelitian yakni mengenai fenomena-fenomena dan hal-hal yang berhubungan dengan *QA* dan *QC* sebagai upaya peningkatan mutu sumber daya manusia. Observasi dilakukan untuk memperoleh informasi tentang kelakuan manusia seperti terjadi dalam kenyataan.[160] Sehingga dalam mengobservasi ini cukup mengamati keadaan yang wajar dan yang sebenarnya tanpa mengatur dan memanipulasikannya. Kegiatan yang diobservasi pada penelitian ini adalah tentang peningkatan mutu sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan di MTs El-Bayan Majenang Cilacap dalam melaksanakan tugas untuk mewujudkan tujuan dari madrasah tersebut. Data-data dari pengamatan ini berupa catatan lapangan. Instrumen untuk teknik ini adalah *check list*. Dengan observasi ini, dapat digunakan untuk melakukan *chek* dan *recheck* data yang telah diperoleh dan hasil wawancara dan dokumentasi sehingga dapat mendukung validitas atau keabsahan data.

IAIN PURWOKERTO

---

[159] V. Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian,* (Yogyakarta: PT. Pustaka Baru, 2014), 32.

[160] S. Nasution, *Metodologi Penelitian (penelitian ilmiah),* (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), 106.

E. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan harus dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.[161] Untuk menguji keabsahan data dalam penelitian ini, peneliti menggunakan cara berupa 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.[162] Penelitian ini menggunakan teknik analisis data interaktive model seperti yang dikembangkan oleh miles dan huberman. Teknik analisis ini pada darasnya terdiri dari tiga komponen yaitu reduksi data *(data reduction)*, penyajian data *(data display)* dan penarikan serta pengujian kesimpulan / verifikasi *(drawing and verifying conclutions)*.[163]

1. Reduksi data

Menurut Miles dan A Michael Huberman dalam tesis Efi Rufaiqoh Reduksi data merupakan bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisasi data dengan cara sedemikian rupa hingga kesimpulankesimpulan finalnya dapat ditarik dan diverifikasi.[164] Sedangkan menurut Wiratna Sujarweni bahwa reduksi data merupkan data yang diperoleh ditulis dalam bentuk laporan atau data yang

---

[161] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2011), 334.

[162] Lexy J Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017), 330.

[163] Matthew B. Milles dan Huberman, *Analisis Data Kualitatif: Buku Sumber tentang Metode-Metode Baru*, Tjetjep Rohendi Rohidi (terjemah), (Jakarta: UI Press, 1992), 16

[164] Efi Rufaiqoh Muhaimin, "Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sumpiuh Banyumas Dan Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kroya Cilacap" *Tesis*, (Purwokerto: IAIN Purwokerto, 2017), 71

terperinci, laporan disusun dipilih hal-hal pokok, dan difokuskan pada hal-hal penting.[165]

Setelah mendapatkan data yang begitu kompleks maka peneliti melakukan analisis data melalui reduksi data yaitu merangkum, memilih hal-hal yang pokok, mengfokuskan pada hal-hal yang penting, membuang hal-hal yang tidak perlu. Pada tahap ini, peneliti melakukan kegiatan pemusatan perhatian pada data yang telah terkumpul berupa menyeleksi data yakni memilih dan memilah data-data yang sejalan dengan relevansi fokus penelitian ini. Tahap selanjutnya adalah menyederhanakan data, artinya dalam data terpilih disederhanakan sejalan dengan tema yang dikaji.

Data hasil penelitian ini yang direduksi meliputi data hasil wawancara, dokumentasi dan observasi berisi tentang standar mutu Sumber Daya Manusia sebagaimana implementasi dari *Quality Assurance*, evaluasi kinerja Sumber Daya Manusia sebagai implementasi dari *Quality Control*, dan peningkatan mutu Sumber Daya Manusia di MTs El-Bayan Majenang untuk dikelompokan berdasarkan fokus penelitian yang ada. Data yang telah direduksi dikelompokkan dan disusun secara sistematis untuk menuju proses selanjutnya.

2. Penyajian Data

Penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk tabel, grafik, phie chard, pictogram, dan sejenisnya. Melalui penyajian data tersebut maka data terorganisasikan, tersusun dalam pola hubungan, sehingga akan semakin mudah dipahami.[166] Penyajian data dimaksudkan untuk mempermudah peneliti melihat gambaran secara keseluruhan atau bagian tertentu dari penelitian secara akurat *(valid)*. Data yang diperoleh

---

[165] V. Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian,* (Yogyakarta: PT. Pustaka Baru, 2014), 35.

[166] Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D,* (Bandung: Alfabeta, 2011), 341

IAIN PURWOKERTO

dikategorikan menurut pokok permasalahan dan dibuat dalam bentuk matriks sehingga memudahkan peneliti untuk melihat pola hubungan satu dengan data lainnya.[167]

Setelah mendapatkan hasil reduksi data dari berbagai komponen permasalahan penelitian, maka dilakukan penyimpulan sementara untuk menggambarkan standar mutu Sumber Daya Manusia, upaya meningkatkan mutu Sumber Daya Manusia, dan evaluasi kinerja Sumber Daya Manusia di MTs El-Bayan Majenang. Kemudian pada tahap berikutnya peneliti melakukan verivikasi data sebagai langkah terakhir.

3. Verifikasi data (penarikan kesimpulan)

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah sejak awal, tetapi mungkin juga tidak, karena telah dikemukakan bahwa masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif bersifat sementara dan akan berkembang setelah penelitian di lapangan.[168]

Sehingga dalam penelitian ini proses verifikasi dilakukan terus menerus selama proses penelitian berlangsung. Saat memasuki obyek penelitian (lapangan) serta selama proses pengumpulan data, peneliti berusaha menganalisis serta mencari arti dari data yang terkumpul. Kegiatan penyimpulan merupakan langkah lebih lanjut dari kegiatan reduksi dan penyajian data. Teknik yang dapat digunakan untuk memverifikasi atau menyimpulkan adalah triangulasi sumber data dan metode, diskusi teman sejawat dan pengecekan anggota.[169]

Sebenarnya kesimpulan dalam penelitian kualitatif yang diharapkan adalah merupakan temuan baru yang sebelumnya belum

---

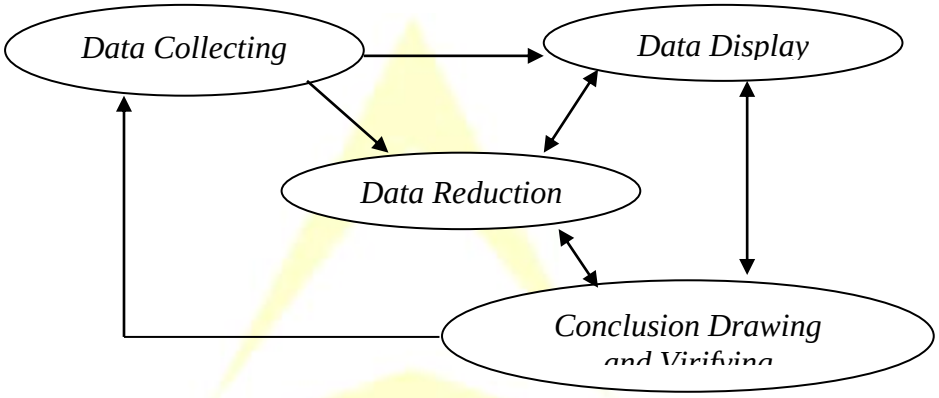
[167] V. Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian,* (Yogyakarta: PT. Pustaka Baru, 2014), 35.

[168] Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D,* (Bandung: Alfabeta, 2011), 341

[169] V. Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian,* (Yogyakarta: PT. Pustaka Baru, 2014), 35.

IAIN PURWOKERTO

pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih gelap sehingga setelah diteliti menjadi jelas.[170] Peneliti disini melakukan penarikan kesimpulan dan verifikasi data dengan data yang valid sebagaimana adanya, sehingga hasil penelitian ini memiliki kualitas yang baik dan sesuai dengan kenyataan. Adapun kesimpulan yang didapat, apakah kesimpulannya menjawab dari fokus masalah atau tidak merupakan hal yang biasa, karena penelitian kualitatif bersifat dinamis tidak statis. Berikut gambar langkah analisis menurut Milles dan Huberman.



Gambar 3.1. Model Analisis Interaktif Miles dan Huberman[171]

F. Pemeriksaan Keabsahan Data

Pemeriksaan keabsahan data dilakukan untuk memastikan bahwa data dan informasi yang didapat bisa dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Untuk menguji keabsahan data dalam penelitian ini, peneliti menggunakan cara antara lain:

1. Triangulasi

Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan

[170] Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2011), 341

[171] Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2011), 338

pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu.[172] Dalam penelitian ini peneliti mencoba menggunakan dua jenis triangulasi yaitu triangulasi sumber dan triangulasi metode. *Pertama,*triangulasi sumber yaitu membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda. Dalam hal ini peneliti melakukan pencocokan antara sumber satu dengan sumber lainnya dengan menanyakan hal yang sama. Misalnya tentang implementasi QA dan QC di MTs El-Bayan Majenang melalui Kepala Madrasah. Kemudian peneliti melakukan hal yang sama melalui wakil kepala madrasah untuk mengetahui apakah ada kecocokan informasi atau tidak terkait dengan data tersebut. *Kedua,*triangulasi metode yaitu pengecekan data melalui metode pengambilan data yang berbeda untuk mengkaji ulang metode yang ada.[173] Misalnya data tentang peningkatan mutu SDM di MTs El-Bayan Majenang yang berupa dokumen atau foto kegiatan pelatihan pendidikan. Kemudian peneliti melakukan kajian ulang melalui wawancara dengan pertanyaan-pertanyaan yang di ajukan peneliti kepada informan.

2. Pemeriksaan pada teman sejawat

Peneliti meminta teman atau dosen pembimbing sebagai pemeriksa atas penelitian ini. Dalam hal ini peneliti mengharap adanya kritik, saran dan masukan yang dapat dijadikan pertimbangan untuk mempertajam penelitian.[174] Peneliti meminta teman atau dosen untuk memberikan tanggapan terhadap kecukupan dan relevansi data atau informasi yang peneliti dapatkan.

---

[172] Lexy J Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017), 330.

[173] Lexy J Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017), 331.

[174] Aldi Al Bani, "Implementasi Quality Assurance dalam Pengembangan Mutu Sumber Daya Manusia di Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Malang" *Tesis*, (Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim, 2015), 127

IAIN PURWOKERTO

3. Penggecekan anggota *(Member Check)*

Cara pengecekan dengan teknik ini adalah dengan menanyakan kembali hasil yang peneliti peroleh dari beberapa metode seperti wawancara, observasi, dan dokumentasi melalui diskusi dan tanya jawab kembali kepada informan untuk mengetahui nilai kebenaran yang peneliti dapatkan.[175] Dalam hal ini peneliti melakukan tanya jawab bersama informan terkait dengan hasil interpretasi peneliti tentang realitas dan makna yang disampaikan informan.

IAIN PURWOKERTO

[175] Aldi Al Bani, "Implementasi Quality Assurance dalam Pengembangan Mutu Sumber Daya Manusia di Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Malang" *Tesis*, (Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim, 2015), 127

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Profil MTs El-Bayan Majenang

1. Sejarah singkat MTs El-Bayan Majenang

Desa Bendasari tempo dulu adalah kawasan hutan yang berawa-rawa. Sekitar tahun 1900, datanglah seorang ulama bernama Abdurrohim, yang sepuluh tahun kemudian disusul Kyai M. Syuhud ipar dari Abu Dalhar menyusul. Tepatnya pada tahun 1930 M, Kyai M. Syuhud mendirikan sebuah Pondok Pesantren dengan nama Pesantren Bendasari Majenang (PPBM).

Kyai M. Syuhud wafat pada tahun 1954, sehingga tampuk kepemimpinan Pondok Pesantren Bendasari Majenang (PPBM) di emban oleh putranya yang kedua yaitu Kyai Najmuddin. Dengan kepemimpinannya keadaan PPBM dari tahun ketahun semakin berkembang maju, baik dibidang kuantitas dan kualitas santri. Terlebih dalam metode pengajuan disamping masih menggunakan sistem tempo dulu (sorogan dan bandungan) juga ditambah dengan metode baru yaitu pengajian wetonan, dakwah, samaan dan beberapa kegiatan yang menunjang pemahaman terhadap kajian kitab. Selaras dengan perkembangan zaman pada tahun 1971 M, Pondok Pesantren Bendasari Majenang dirubah dengan Pondok Pesantren El-Bayan Majenang. Tuntutan yang kian komplek terhadap pendidikan yang mampu memenuhi kebutuhan masyarakat mau tidak mau membuat El-Bayan mengubah lembaga pendidikan menjadi Yayasan Pendidikan Agama Islam (YPAI) Bendasari Majenang dengan Akta Nomor 29 tahun 1984.

Yayasan ini bertujuan untuk membantu Pimpinan Pondok Pesantren dalam meningkatkan mutu pendidikan dan pengajaran di Pondok Pesantren, meningkatkan daya juang keluarga pondok pesantren dan mempertahankan kelangsungan hidup pondok pesantren dalam

IAIN PURWOKERTO

melaksanakan darma baktinya untuk kemajuan nusa, bangsa dan negaranya.

Madrasah Tsanawiyah (MTs) El-Bayan Majenang disamping dalam rangka ikut mencerdaskan Bangsa dan memenuhi hajat hidup manusia dalam masyarakat yang semakin berkembang ini, latar belakang didirikannya Madrasah ini adalah bermula dari keinginan Putra Pengasuh Pondok Pesantren El-Bayan Bendasari Majenang, yaitu KH. Imam Subky yang sekaligus sebagai Ketua Yayasan Pendidikan Agama Islam Pon. Pes. El-Bayan, agar para santri yang menuntut Ilmu di Pondok Pesantren El-Bayan ini kelak jika telah mukim atau pulang setelah selesai *Mesantren* punya oleh-oleh selain Ilmu Agama adalah Ijazah formal sehingga bisa bermanfaat di masyarakat.

Madrasah ini didirikan tahun pelajaran 1987/1988 dengan mendapat Piagam Madrasah Tsanawiyah dari Departemen Agama Kantor Wilayah Jawa Tengah Nomor: Wk./5.c/8/Pgm/Ts/1988 tangal 27 Januari 1988. Siswa pertama yang mendaftar sebanyak 36 orang siswa hingga sampai dengan kelas 3 dan lulus mengikuti Ujian Negara (EBTAN) pada tahun pelajaran 1989/1989 sebanyak 23 orang siswa dengan angka kelulusan 100 %. Kemudian Madrasah Tsanawiyah (MTs) yang tidak didaftarkan ke Departemen Agama R.I. sebagaimana dikemukakan dalam sejarah singkat Madrasah Diniyah PP. El-Bayan Bendasari Majenang, tetap berjalan sebagaimana biasa hanya pada waktu belajar yang tadinya masuk pagi hari menjadi sore atau siang hari. Kepala Madrasah Tsanawiyah (MTs) El-Bayan dijabat oleh H. Helmi Busthomi, S.H. selama 9 tahun yaitu Juli 1987 – Juli 1996, kemudian digantikan oleh Soetrisno, S.E. yang menjabat kurang lebih hanya 6 bulan karena meninggal dunia tepatnya dari Juli 1996 – Februari 1997, yang kemudian jabatan Kepala Madrasah diserahkan kepada Edy Wasim, kemudian

IAIN PURWOKERTO

berlanjut kepada Hj. Faridah Subky, S.S.,M.M. sampai dengan sekarang.[176]

2. Visi Misi dan Tujuan MTs El-Bayan Majenang

Implementasi penjaminan mutu dapat dilakukan dengan langkah-langkah yang salah satuanya adalah mengukukuhkan visi, misi, dan tujuan institusi. Dalam hal ini MTs El-Bayan Majenang telah merumuskan visi, misi, serta tujuan guna sebagai implementasi penjaminan mutu yang dimaksud. Artinya satu langkah MTs El-Bayan Majenang telah mengikuti alur dalam penjaminan mutu suatu lembaga.

Dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa visi dapat juga dikatakan sebagai impian atau tujuan seseorang atau lembaga yang hendak dicapai dalam jangka waktu tertentu dan tertuang dalam bentuk dokumen yang terlihat, sehingga dapat dicapai dengan melalui beberapa proses dan usaha menuju visi tersebut. Adapun visi MTs El-Bayan Majenang adalah sebagai berikut:

a. Visi

Visi Madrasah Tsanawiyah El-Bayan Majenang adalah "Terwujudnya Sumber Daya Manusia yang Memiliki Kekokohan Aqidah, Keluhuran Akhlak dan Keluasan Ilmu"

Adapun indikatornya adalah sebagai berikut:

1) MTs El-Bayan Majenang adalah Madrasah yang menerima peserta didik dengan kemampuan biasa kemudian diproses secara intens sehingga memperoleh sumber daya manusia yang memiliki kekokohan dalam Aqidah yaitu memiliki prinsip dan berpegang teguh pada ajaran yang telah di perintahkan oleh Allah SWT dan diajarkan oleh Rosulnya.
2) MTs El-Bayan Majenang adalah madrasah yang menciptakan kader-kader yang memiliki akal dan keluhuran akhlak yaitu kemuliaan dalam berperilaku dan bergaul dengan masyarakat.
3) MTs El-Bayan Majenang sebagai madrasah yang berupaya menjadi sekolah rujukan bagi lembaga lain dalam meningkatkan ide-ide inovatif serta wawasan yang memiliki keluasan ilmu dibidang pendidikan dalam rangka menjawab tantangan jaman.

[176] Dokumentasi MTs El-Bayan Majenang (diambil pada tanggal 3 September 2018)

b. Misi

Sedangkan misi merupakan pernyataan tujuan yang abadi untuk organisasi itu mengidentifikasi ruang lingkup operasi dalam hal produk dan pasar, dan mencerminkan nilai dan prioritasnya. Misi yang tercantum di MTs El-Bayan Majenang adalah memberikan pelayanan pendidikan maksimal dan optimal bagi seluruh peserta didik dengan mewujudkan:

1) Penyelenggaraan pendidikan yang berlandaskan nilai - nilai keagamaan,
2) Terciptanya sumber daya manusia yang taat menjalankan ajaran Islam,
3) Generasi muda yang berakhlakul karimah,
4) Pengetahuan dibidang teknologi dan seni budaya,
5) Jiwa ahlu sunnah wal jama'ah yang didasari Iman, Islam dan Ikhsan,

c. Tujuan

Tujuan merupakan langkah atau proses perjalanan untuk mencapai mimpi atau visi suatu lembaga yang telah dibuat. Setiap lembaga pasti memiliki tujuan yang berbeda-beda. Hal ini sesuai dengan keinginan lembaga, artinya mau ke arah mana impian yang mereka inginkan. MTs El-Bayan Majenang turut membantu peran pemerintah dalam mencerdaskan anak bangsa serta menciptakan sumber daya manusia yang bertujuan:

1) Mengoptimalkan proses pembelajaran dengan menggunakan pendekatan pembelajaran aktif (*active learning*),
2) Mengembangkan potensi akademik, minat dan bakat siswa melalui layanan BK (Bimbingan dan Konseling) serta kegiatan Ekstrakurikuler,
3) Membiasakan perilaku Islami di lingkungan Madrasah,
4) Meningkatkan prestasi akademik dan non akademik siswa,
5) Meningkatkan prestasi akademik siswa dibidang seni dan budaya melalui kegiatan apresiasi.

3. Data keadaan peserta didik MTs El-Bayan Majenang

Peserta didik merupakan aset bagi lembaga pendidikan yang harus diolah dan dibina oleh guru agar mampu menjadi penerus generasi bangsa. Peserta didik datang ke madrasah tidak lain yaitu memiliki tujuan untuk

IAIN PURWOKERTO

belajar atau mencari ilmu dalam rangka membuang sifat kebodohan dan mengembangkan kecerdasan akal yang telah dimilikinya. Peserta didik adalah makhluk individu yang mempunyai kepribadian dengan ciri-ciri yang khas yang sesuai dengan pertumbuhan dan perkembangannya. Pertumbuhan dan perkembangan peserta didik dipengaruhi oleh lingkungan dimana ia berada. Sehingga secara psikologis seorang peserta didik memiliki karakter yang berbeda karena dampak dari pergaulan dalam lingkungannya. MTs El-Bayan Majenang memiliki jumlah peserta didik yang mendaftar pada tahun 2017/2018 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1.
Jumlah Pendaftar Peserta Didik Baru Tingkat VII
MTs El-Bayan Majenang
Tahun Pelajaran 2018/2019

No.	Asal Sekolah	Jumlah Pendaftar		Total	Jumlah Diterima		Total
		Lk.	Pr.		Lk.	Pr.	
1.	MI	67	71	138	67	71	138
2.	SD	127	111	238	127	111	238
Total		194	182	376	194	182	376

Sumber: Profil MTs El-Bayan Majenang

Selain memiliki jumlah peserta didik. Suatu lembaga pendidikan yang benar-benar mencanangkan dalam pendidikan tentu memiliki data lain yang berkaitan dengan keadaan atau kondisi di madrasah yang mampu dijadikan sebagai acuan untuk tahun-tahun berikutnya. MTs El-Bayan Majenang memiliki sejumlah tiga tingkatan yang terdiri dari tingkat VII, VIII, dan IX. Klasifikasi data siswa berdasarkan jenis kelamin pada tingkat VII MTs El-Bayan memiliki siswa laki-laki sebanyak 194 orang dan perempuan sebanyak 182 orang. Di tingkat VIII siswa laki-laki sebanyak 131 orang, perempuan 140 orang. Sedangkan pada tingkat IX memiliki jumlah siswa laki-laki seanyak 146 orang dan perempuan sebanyak 131 orang. Dari ketiga tingkat tersebut terdapat 1 siswa pengulang pada tingkat

IAIN PURWOKERTO

VIII, Artinya tidak dapat mengikuti belajar di tingkat yang lebih tinggi atau kelas IX. Demikian peneliti paparkan terkait kondisi peserta didik dan rombongan belajar dari kelas VII sampai IX pada tahun pelajaran 2018/2019.

Tabel. 4.2.
Kondisi Siswa dan Rombel MTs El-Bayan Majenang
Tahun Pelajaran 2018/2019

No.	Uraian Siswa & Rombel	Tingkat 7		Tingkat 8		Tingkat 9	
		Lk.	Pr.	Lk.	Pr.	Lk.	Pr.
1.	Siswa Baru Tingkat 7 (Awal TP)	194	182				
2.	Siswa Naik dari Tingkat Sebelumnya			131	140	146	131
3.	Siswa Pengulang				1		
4.	Jumlah Rombel	8		8		8	

Sumber: Profil MTs El-Bayan Majenang

Sedangkan hal lain yang terdapat dalam data keadaan peserta didik MTs El-Bayan Majenang adalah adanya kegiatan ekstrakurikuler. Kegiatan ekstrakurikuler merupakan kegiatan tambahan diluar jam pembelajaran, kegiatan ini dilakukan dengan tujuan menambah pengetahuan peserta didik dalam meningkatkan kemampuan bakat dan minatnya. Kegiatan ekstrakurikuler yang dilakukan di MTs El-Bayan Majenang dibagi menjadi dua jenis yaitu antara *Softskill* dan Hardskill. Kegiatan yang bersifat *softskill* yaitu kegiatan ektrakurikuler yang sifatnya melatih kemampuan intelektual atau *intelegensi* peserta didik. Jenis kegiatan ini meliputi: Karya Ilmiah Remaja (KIR), Matematika, Seni Suara, seni musik, Hafidz dan lain-lain. Sedangkan *Hardskill* yaitu jenis kegiatan ektrakurikuler yang melatih keterampilan fisik. Jenis kegiatan ini meliputi: Sepak bola, bola voli, Pramuka, PMR, Marching Band dan lain-lain. Adapun lebih jelasnya terkait dengan jenis kegiatan ektrakurikuler di MTs El-Bayan Majenang adalah sebagai berikut:

IAIN PURWOKERTO

Tabel 4.3.
Kegiatan Ektrakurikuler yang diselenggarakan
MTs El-Bayan Majenang
Tahun Pelajaran 2018/2019

No	Jenis Ekstrakurikuler	Diselenggarakan? (Ya=1/ Tidak=0)	Jumlah Siswa Yang Mengikuti	Prestasi Yang Pernah Diraih
1.	Pramuka	1	352	1
2.	Palang Merah Remaja (PMR)	1	20	
3.	Latihan Dasar Kepemimpinan Siswa	1		
4.	PASKIBRAKA	0		
5.	Karya Ilmiah Remaja (KIR)	0		
6.	Marching Band	1	45	
7.	Robotik	0		
8.	Matematika	1	150	2
9.	Sepakbola / Futsal	1	35	
10.	Bola Basket	0		
11.	Bulutangkis	1	17	2
12.	Olahraga Bela Diri	1	60	4
13.	Grup Band	0		
14.	Seni Suara / Paduan Suara	0		
15.	Seni Musik / Alat Musik	0		
16.	Seni Tari Tradisional / Daerah	0		
17.	Seni Tari Modern	0		
18.	Seni Drama / Teater	0		
19.	Pecinta Alam	0		
20.	Jurnalistik	0		
21.	Marawis / Nasyid	1	35	
22.	Kaligrafi	1	15	2
23.	Lainnya			

Sumber: Profil MTs El-Bayan Majenang

IAIN PURWOKERTO

Adapun data pembina ektrakurikuler di MTs El-bayan Majenang adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4.
Pembina Ektrakurikuler MTs El-Bayan Majenang
Tahun Pelajaran 2018/2019

No	Jenis Ekstrakurikuler	Nama Pembina Esktrakurikuler
1	Drumband "Swara Bayani"	Mariana Ramadhani, S.Pd.
		Trias Puspitasari, S.Pd.I.
		Budi Kurniawan, S.Pd.I.
2	Pramuka	Endang Prihatiningsih, S.Pd.
		Anton Priyadi, S.Pd.
		Titin Rosmiyati
3	Palang Merah Remaja (PMR)	Asmidayati, S.Pd.
		Mega Budi Kartika, S.Pd.
4	Patroli Keamanan Madrasah (PKM)	Ikhsan Habibi, S.Pd.
		Mujibur Rohman
5	Pencak Silat "PRSH"	Ahmad Faozi
6	Voli Lapangan	Septo Waluyo
		Muhammad Fathul Yahya, S.Pd.
7	Badminton / Bulu Tangkis	Faisal Zen
8	Komputer	Agus Arianto
		Miftahul Kafi
9	Sepak Bola / Futsal	Hasani Muhtar, S.Pd.
		Ali Ma'ruf, S.Pd.
10	Tenis Meja	Muhammad Fathul Yahya, S.Pd.
11	TUB BB	Endang Prihatiningsih, S.Pd.
		Anton Priyadi, S.Pd.

Sumber: SK Pembina Ekstrakurikuler MTs El-Bayan Majenang

Berbagai macam prestasi yang pernah diraih oleh MTs El-Bayan Majenang mulai tahun 2015 hingga 2017 baik di tingkat lokal maupun interlokal sebagai hasil dari kegiatan ekstrakurikuler yang telah dilakukan sesuai jadwal dan jenis ektrakurikuler adalah sebagai berikut:

IAIN PURWOKERTO

Tabel 4.5.
Prestasi Siswa-siswi non akademik
MTs El-Bayan Majenang

No	Nama	Prestasi	Tingkat	Event	Tahun
1	Zulfah Azifatur Rohmah	Juara 1 Murottal	Kecamatan	Hardiknas	2015
2	Hayah Mahbubatur Rusli	Juara 1 MTQ	Kecamatan	Hardiknas	2015
3	M. Futukhan Laeli R.	Juara 1 Murottal	Kecamatan	Hardiknas	2015
4	Faiz Syafiqul Umam	Juara 1 MTQ	Kecamatan	Hardiknas	2015
5	Sohib	Juara 1 Tahfidz	Kecamatan	Hardiknas	2015
6	Durotun Nafisah	Juara 1 Tahfidz	Kecamatan	Hardiknas	2015
7	M. Futukhan Laeli R.	Juara 1 Murottal	Kecamatan	Aksioma	2015
8	Hayah Mahbubatur Rusli	Juara 1 MTQ	Kecamatan	Aksioma	2015
9	Luthfatul Laela	Juara 2 Fashion Show	Kecamatan	Aksioma	2015
10	Aji Mubarokah	Juara 2 Fashion Show	Kecamatan	Aksioma	2015
11	Fatma Nur Fadilla	Juara 1 Lompat Tinggi	Kecamatan	Aksioma	2015
12	Taafan Badrussalam	Juara 2 Catur	Kecamatan	Aksioma	2015
13	Aldi Rama	Juara 2 Bulu Tangkis		Aksioma	2016
14	Choerina	Juara 2 Tenis Meja	Kecamatan	Aksioma	2016
15	Rafi Haikal Fikri	Juara 1 Tenis Meja	Kecamatan	Aksioma	2016
16	Wafiq Nur Azizah	Juara 1 Bulu Tangkis	Kecamatan	Aksioma	2016

IAIN PURWOKERTO

17	Sabik Hikami	Juara 1 Pidato Bhs Inggris		Aksioma	2016
18	Riski Ridya Asmara	Juara 2 Kaligrafi	Kecamatan	Aksioma	2016
19	Ahmad Khoifurrohman	Juara 1 Bulu Tangkis		Aksioma	2016
20	Nisa'atun Khoeriyah	Juara 2 Tenis Meja		Aksioma	2016
21	M. Ngasyiz Al-Umroh	Juara 1 Tenis Meja		Aksioma	2016
22	A. Masngudin	Juara 3 Tahfidz	Kecamatan	Hardiknas	2016
23	Qisma Rizani	Juara 1 Tilawah	Kecamatan	Hardiknas	2016
24	Zulfah Azifatur Rohmah	Juara 2 Murottal	Kecamatan	Hardiknas	2016
25	M. Rifki Efendi	Juara 1 Bulu Tangkis	Kecamatan	Aksioma	2017
26	M. Rifki Efendi	Juara 1 Bulu Tangkis	Kabupaten	Aksioma	2017
27	Riski Ridya Asmara	Juara 1 Pidato Bhs Arab	Kecamatan	Aksioma	2017
28	Wafiq Nur Azizah	Juara 1 Bulu Tangkis	Kecamatan	Aksioma	2017
29	Wuri Handayani	Juara 1 Bulu Tangkis	Kecamatan	Aksioma	2017

Sumber: Profil MTs El-Bayan Majenang

4. Data keadaan guru dan staf MTs El-Bayan Majenang

Tenaga pengajar atau Guru di MTs El-Bayan Majenang merupakan lulusan S1. Ini menunjukan bahwa guru yang ada saat ini sesuai dengan standar akademik yang mereka miliki. Berikut merupakan data keadaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan MTs El-Bayan Majenang.

IAIN PURWOKERTO

Tabel 4.6.
Jumlah Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan
MTs El-Bayan Majenang
Tahun Pelajaran 2018/2019

No.	Uraian	PNS		Non-PNS	
		Lk.	Pr.	Lk.	Pr.
1.	Jumlah Kepala Madrasah	0	0	0	1
2.	Jumlah Wakil Kepala Madrasah	1	1	2	1
3.	Jumlah Pendidik (di luar Kepala & Wakil)	0	0	17	14
4.	Jumlah Pendidik Sudah Sertifikasi	1	1	2	1
5.	Jumlah Pendidik Berprestasi Tk. Nasional	0	0	0	0
6.	Jumlah Pendidik Sudah Ikut Bimtek K-13	1	1	19	16
7.	Jumlah Tenaga Kependidikan	0	0	8	6

Sumber: Profil MTs El-Bayan Majenang

Pendidik dan tenaga kependidikan termasuk faktor penentu keberhasilan di lembaga pendidikan, khususnya pendidik/guru. Kemajuan dan kemunduran suatu lembaga kependidikan dilihat kekuatan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan kemudian didukung oleh pengembangan yang termasuk salah satu manajemen yang ada. Dalam hal ini MTs El-Bayan Majenang telah memiliki 33 guru lulusan S1 dan 2 guru masih lulusan SMA. Namun meskipun ada kendala yang tidak sesuai dengan standar akademik yang berlaku yaitu terdapat 2 guru lulusan SMA, MTs El-Bayan tidak mampu melepas mereka karena mereka adalah sebagai guru senior yang telah mengabdi sejak MTs El-Bayan Majenang berdiri. Hampir semua guru di MTs El-Bayan Majenang telah melakukan linearitas atau kesesuaian antara jenjang keilmuan dengan mata pelajaran yang diajarkan. Untuk mengetahui lebih rinci berikut data guru MTs El-Bayan Majenang tahun pelajaran 2018/2019.

IAIN PURWOKERTO

Tabel 4.7.
Data Tenaga Pendidik MTs El-Bayan Majenang
Tahun Pelajaran 2018/2019

No	Nama	Status PTK	Alamat Lengkap	Nama Universitas / Sekolah	TMT
1	Musoli	GTY	Jl. Kartini No. 35 RT. 02 RW. 05	STM Negri Cilacap	01/07/1987
2	Sugeng Ahmadi, S.Pd.I.	GTY	Jl. Marta Atmaja No. 89 RT. 02 RW. 12	STAIMA BANJAR	01/07/1987
3	Achmad Muzamil, S.Pd.I	GTY	Jl. Ky. Suhud RT.03 RW. 02	STAIMA BANJAR	01/11/1994
4	Amin Hidayat, A.Md.	GTY	Jl. Puteran RT. 02 RW. 15	AKL Depkes Purwokerto	17/07/2000
5	Basoir	GTY	Jl. Irigasi RT. 03 RW. 05	MA EL-Bayan Majenang	14/07/2000
6	Hj. Faridah Subky, S.S.,M.M.	GTY	Jl. Ky. Suhud RT.01 RW. 03	Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto	10/10/2000
7	Siti Marfungah, S.Pd.I.	GTY	Jl. Masjid Salafiyah RT. 02 RW. 08	Institiut Agama Islam Imam Ghozali	24/07/2002
8	Ikhsan Habibi, S.Pd.	GTY	Jl. Masjid Al-Mustofa No. 24 RT. 01 RW. 06	IAIN Sunan Gunung Jati Bandung	18/07/2005
9	Faizatun Muhimah, S.E.	GTY	Jl. KH. Najmuddin RT. 03 RW. 15	universitas wijayakusuma	17/07/2006
10	Masfuhatul Kirom, S.Th.I.	GTY	Jl. Pemuda RT. 04 RW. 15	Universitas Islam Negri Sunan Kalijaga Yogyakarta	13/07/2009
11	Budi Kurniawan, S.Pd.I.	GTY	Jl. Ky. Suhud No. 02 RT. 01 RW. 05	IAIG Cilacap	15/07/2013
12	Jane Seneng, S.Pd.	GTY	Jl. Masjid Al-Mustofa RT. 02 RW. 06	IAIN Sunan Gunung Jati Bandung	15/07/2013
13	Trias Puspitasari, S.Pd.I.	GTY	Jl. Ky. Safari RT. 02 RW. 01	STAI Sufyan Tsauri Majenang	15/07/2013
14	Diyah Permatasari, S.S.	GTY	Jl. Raya Padangjaya No. 25 RT.01 RW. 01	Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto	01/09/2014
15	Esti Lilla Rahayu, S.Pd.	GTY	Jl. Ky. Safari No. 42 RT. 01 RW. 02	Universitas Negeri Yogyakarta	14/07/2014
16	Faisal Zen	GTY	Jl. Ky. Safari RT. 03 RW. 03	MA EL-Bayan Majenang	14/07/2014

IAIN PURWOKERTO

17	Hasani Muhtar, S.Pd.	GTY	Rejodadi RT. 02 RW. 06	Universitas Galuh	01/09/2014
18	Mega Budi Kartika, S.Pd.	GTY	Jl. Lap. Wijaya Kusuma RT. 03 RW. 21	Universitas Galuh	01/09/2014
19	Muhammad Ali Makhbub, S.Pd.	GTY	Jl. Marsudi RT. 01 RW. 11	Universitas Galuh	01/09/2014
20	Teguh Suratman, S.Pd.	GTY	Jl. Anggrek No. 03 RT. 03 RW. 01	Universitas Muhamadiyah Purwekerto	01/09/2014
21	Yayuk Zulaikha, S.Pd.I.	GTY	Jl. Raya No. 55 RT. 03 RW. 07	STAI Sufyan Tsauri Majenang	14/07/2014
22	Ali Ma'ruf, S.Pd.	GTY	Penamar RT. 04 RW. 02	Universitas Galuh Ciamis	14/07/2015
23	Anton Priyadi, S.Pd.	GTY	Jl. Al Khitoh RT. 05 RW. 04	Universitas Galuh Ciamis	01/09/2015
24	Endang P., S.Pd.	GTY	Jl. Ky. Safari RT. 01 RW. 02	Universitas Majalengka	14/07/2015
25	Estriana Jeni, S.Pd.	GTY	Jl. Melati No. 20 RT. 08 RW. 04	Universitas Siliwangi	01/09/2015
26	Hafidz Ma'ruf, S.Pd.I.	GTY	Jl. An Nur No. 23 RT. 03 RW. 07	STAINI Nurul Iman Bogor	14/07/2015
27	Mariana Ramadani, S.Pd.	GTY	RT. 05 RW. 05	Universitas Siliwangi	01/09/2015
28	Mindarto, S.Pd.	GTY	Jl. Garuda No. 04 RT. 04 RW. 13	Universitas Negri Jakarta	01/07/2015
29	Isnaeni Holisoh, S.Pd.I	GTT	Pesahangan RT. 01 RW. 02	UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta	18/07/2016
30	Wiwi Kurniasih, S.Pd.	GTT	Jl. Banteng Loreng No. 19 RT.01 RW.01	Universitas Muhammadiyah Purwokerto	01/09/2016
31	Yulia Robiatun Khairiyah, S.Pd.	GTT	Jl. KH. Najmuddin RT. 03 RW. 15	Universitas Negri Yogyakarta	01/09/2016
32	Sigit Andi Prasetya Dinata	GTT	Jl. Ciamenoh, RT 01 RW. 05	Universitas Muhammadiyah Purwokerto	17/07/2017
33	Imam Jamaksari, S.H.	GTT	Jl. Pemuda RT. 04 RW. 15	UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta	17/07/2018
34	Endang Tri Wahyuningsih, S.Pd.	GTT	Jl. Sirkaya RT. 01 RW. 17	Universitas Negeri Semarang	17/07/2018
35	Bagus Tri Martono, S.Pd.	GTT	Jl. Manggis RT. 01 RW. 17	Universitas Muhammadiyah Purwokerto	17/07/2018

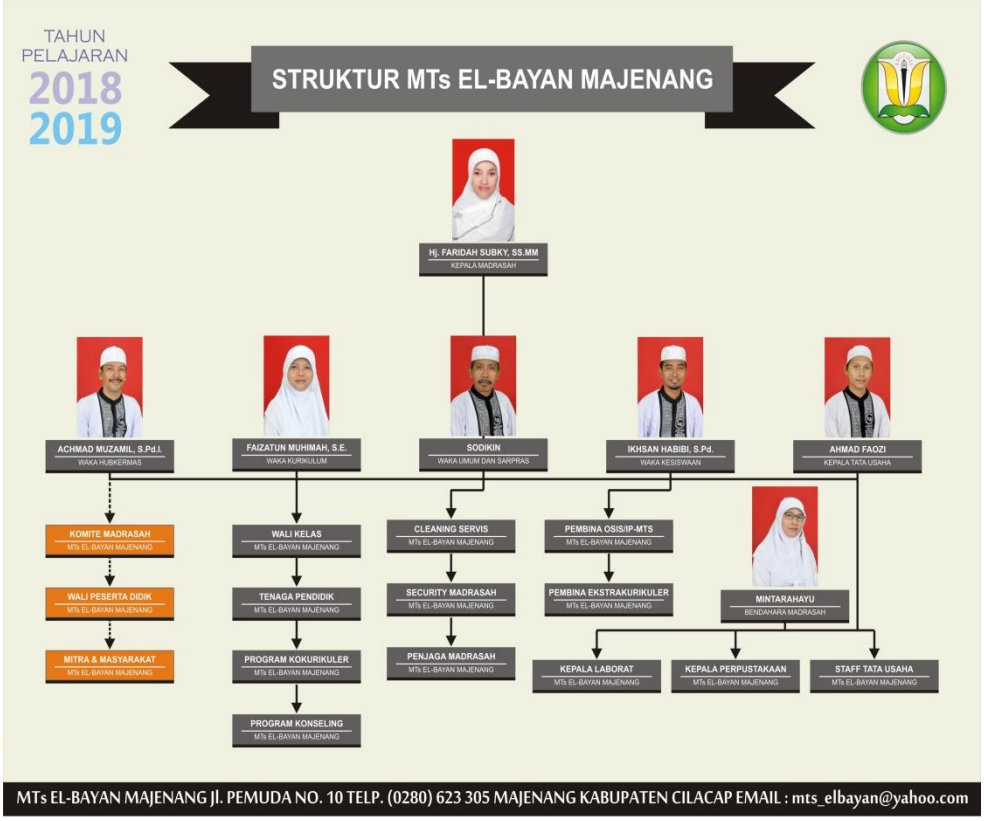
Tenaga kependidikan atau staf karyawan di MTs El-Bayan Majenang terdiri dari Pegawai Tetap Yayasan (PTY) dan Pegawai Tidak Tetap (PTT) yang dikoordinasi oleh Ka. TU sebagaimana wawancara dengan bapak Ahmad Faozi.[177] Berikut data tenaga kependidikan MTs El-Bayan Majenang.

Tabel 4.8.
Data Tenaga Kependidikan MTs El-Bayan Majenang
Tahun Pelajaran 2018/2019

No	Nama	Status PTK	Alamat Lengkap	Nama Universitas / Sekolah	TMT
1	Mintarahayu	PTY	Jl. Pemuda No. 132 RT. 04 RW. 16	SMA Negri 2 Wonosari	16/07/1995
2	Sodikin	PTY	Jl. Puteran RT. 01 RW. 15	MAN	15/07/1996
3	Fatihatul Himah, S.Pd.I.	PTY	Jl. KH. Najmuddin RT. 03 RW. 15	STAIMA BANJAR	17/07/2000
4	Ahmad Faozi	PTY	Jl. Yos Sudarso RT. 15 RW. 04	SMK Ma'arif 02 Kroya	14/09/2009
5	Septo Waluyo	PTY	Jl. Ky. Safari RT. 01 RW. 02	Paket C	14/05/2010
6	Titin Rosmiyati	PTY	Jl. Puteran RT. 02 RW. 15	MA EL-Bayan Majenang	12/07/2010
7	Agus Arianto	PTY	Jl. Puteran RT. 03 RW. 15	SMK PGRI 26 Jakarta	20/08/2013
8	Miftahul Kafi	PTY	RT. 01 RW. 07	MA EL-Bayan Majenang	26/08/2013
9	Dina Oktapiana	PTT	Jl. Pemuda RT. 05 RW. 15	MAN Purbalingga	18/08/2016
10	Khanifatul Musyarofah	PTT	Jl. Puteran RT.01 RW.15	MA EL-Bayan Majenang	01/09/2016
11	Ahmad Hasan Ismail	PTT	Jl.Ky Safari RT.01 RW. 01	MTs EL-Bayan Majenang	17/07/2017
12	Ahmad Khoerudin	PTT	Jl. Kubangwaru RT.08 RW.03	MTs Darwata Padangsari Majenang	03/01/2017
13	Bayu Purnomo Aji	PTT	Jl. Ky. Safari RT. 01 RW. 02	SMA Negeri 1 Klari	17/07/2017
14	Muhammad Fathul Yahya, S.Pd.	PTT	Jl. Kartini	Universitas Galuh	06/11/2017

[177] Wawancara dengan Ka.TU MTs El-Bayan Majenang Bapak Ahmad Faozi pada tanggal 3 September 2018.

Sebagai upaya dalam menjalankan pelaksanaan terkait penjaminan mutu dan pengendalian mutu dalam meningkatkan sumber daya manusia, sehingga dari beberapa jumlah pegawai di atas, dibentuklah susunan struktur organisasi oleh kepala MTs El-Bayan Majenang dengan tujuan mampu melaksanakan dan mengendalikan kegiatan yang ingin dicapainya. Berikut ini bagan struktur organisasi MTs El-Bayan Majenang.



Gambar 4.1. Struktur Organisasi MTs El-Bayan Majenang[178]

5. Kondisi Sarana dan Prasarana MTs El-Bayan Majenang

Sebuah lembaga yang telah berdiri sejak puluhan tahun lamanya sudah menjadi ketentuan untuk memiliki perkembangan baik dari segi fasilitas sarana maupun prasarana yang ada. Sarana dan prasarana yang dimaksud disini adalah semua jenis sarana prasarana yang dimiliki oleh MTs El-Bayan Majenang yang digunakan untuk mendukung kegiatan

[178] Dokumentasi MTs El-Bayan Majenang diambil pada tanggal 3 September 2018

belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kualitas proses pendidikan serta mendukung perkembangan sumber daya manusia pendidik yang dimiliki. MTs El-Bayan Majenang telah memiliki asset tanah milik pribadi seluas 5077,92 M2. Dari sejumlah luas tanah tersebut dimanfaatkan untuk bangunan seluas 2497 M2 yang terdiri dari ruang kelas, ruang kepala sekolah, ruang guru, ruang laboratorium, ruang tata usaha, ruang perpustakaan, ruang bimbingan konseling (BK), ruang aula, kantin, toilet, tempat ibadah dan lain-lain, selanjutnya dimanfaatkan untuk lapangan olahraga seluas 960 M2, halaman seluas 600 M2, kebun seluas 10 M2, dan masih terdapat sisa atau belum dimanfaatkan seluas 700 M2. Berikut ini beberapa data yang menunjukan sebagai penunjang jalannya proses pembelajaran yang telah dimiliki MTs El-Bayan Majenang dan sesuai pemenuhan standar untuk kebutuhan peserta didik.

Tabel 4.9.
Luas Tanah MTs El-Bayan Majenang

No.	Kepemilikan	Luas Tanah (m^2) Menurut Status Sertifikat		
		Sudah Sertifikat	Belum Sertifikat	Total
1.	Milik Sendiri	-	5077,92 M2	5077,92 M2

Sumber: Profil MTs El-Bayan Majenang

Tabel 4.10.
Jumlah Penggunaan Tanah MTs El-Bayan Majenang

No.	Penggunaan	Luas Tanah (m^2) Menurut Status Sertifikat		
		Sudah Sertifikat	Belum Sertifikat	Total
1.	Bangunan	-	2497 M2	2497 M2
2.	Lapangan Olahraga	-	960 M2	960 M2
3.	Halaman	-	600 M2	600 M2
4.	Kebun/Taman	-	10 M2	10 M2
5.	Belum digunakan	-	700 M2	700 M2

Sumber: Profil MTs El-Bayan Majenang

IAIN PURWOKERTO

Tabel 4.11.
Jumlah dan Kondisi Bangunan MTs El-Bayan Majenang

No.	Jenis Bangunan	Jumlah Ruang Menurut Kondisi (Unit)
		Baik
1.	Ruang Kelas	24
2.	Ruang Kepala Madrasah	1
3.	Ruang Guru	1
4.	Ruang Tata Usaha	1
5.	Laboratorium Fisika	1
6.	Laboratorium Kimia	1
7.	Laboratorium Biologi	1
8.	Laboratorium Komputer	1
10.	Ruang Perpustakaan	1
11.	Ruang Usaha Kesehatan Sekolah (UKS)	1
14.	Toilet Guru	2
15.	Toilet Siswa	10
16.	Ruang Bimbingan Konseling (BK)	1
17.	Gedung Serba Guna (Aula)	1
18.	Ruang OSIS	1
19.	Ruang Pramuka	1
20.	Masjid/Musholla	1
25.	Pos Satpam	1
26.	Kantin	1

Sumber: Profil MTs El-Bayan Majenang

Adapun jenis data penunjang lainnya seperti sarana prasarana pendukung pembelajaran dan pendukung lainnya sebagai upaya dalam meningkatkan kenyamanan siswa dalam belajar dapat kami sajikan dalam tabel sebagai berikut:

IAIN PURWOKERTO

Tabel 4.12.
Sarana Prasarana Pendukung Pembelajaran
MTs El-Bayan Majenang

No.	Jenis Sarana Prasarana	Jumlah Unit Menurut Kondisi		Jumlah Ideal Yang Seharusnya Ada
		Baik	Rusak	
1.	Kursi Siswa	935	25	960
2.	Meja Siswa	460	20	480
3.	Loker Siswa	0	0	960
4.	Kursi Guru dalam Kelas	24	0	24
5.	Meja Guru dalam Kelas	24	0	24
6.	Papan Tulis	44	4	48
7.	Lemari dalam Kelas	0	0	48
8.	Alat Peraga PAI	0	0	10
9.	Alat Peraga Fisika	10	0	10
10.	Alat Peraga Biologi	10	0	10
11.	Bola Sepak	4	6	10
12.	Bola Voli	5	5	10
13.	Bola Basket	2	3	5
14.	Meja Pingpong (Tenis Meja)	2	0	3
15.	Lapangan Sepakbola/Futsal	1	0	2
16.	Lapangan Bulutangkis	1	0	2
17.	Lapangan Basket	0	0	2
18.	Lapangan Bola Voli	0	0	2

Sumber: Profil MTs El-Bayan Majenang

IAIN PURWOKERTO

Tabel 4.13.
Sarana dan Prasarana Pendukung Lainnya
MTs El-Bayan Majenang

No.	Jenis Sarana Prasarana	Jumlah Sarpras Menurut Kondisi (Unit)	
		Baik	Rusak
1.	Laptop	5	3
2.	Personal Komputer	36	5
3.	Printer	12	3
4.	Televisi	2	2
5.	Mesin Fotocopy	0	0
6.	Mesin Fax	0	0
7.	Mesin Scanner	1	0
8.	LCD Proyektor	12	4
9.	Layar (Screen)	4	0
10.	Meja Guru & Tenaga Kependidikan	48	0
11.	Kursi Guru & Tenaga Kependidikan	48	0
12.	Lemari Arsip	2	3
13.	Kotak Obat (P3K)	1	0
14.	Brankas	1	0
15.	Pengeras Suara	2	0
16.	Washtafel (Tempat Cuci Tangan)	2	0
17.	Kendaraan Operasional (Motor)	1	0
18.	Kendaraan Operasional (Mobil)	0	0
19.	Mobil Ambulance	1	0

Sumber: Profil MTs El-Bayan Majenang

IAIN PURWOKERTO

B. Implementasi *QA* dan *QC* sebagai upaya meningkatkan mutu Sumber Daya Manusia di MTs El-Bayan Majenang Kabupaten Cilacap

Melakukan penjaminan mutu dan pengendalian mutu merupakan sebuah keharusan dalam institusi atau lembaga. Lembaga pendidikan yang ingin mendapat nilai atau predikat terbaik tentunya berusaha untuk lembaganya dengan berbagai cara demi mendapatkan kualitas terbaiknya. Peran kepala sekolah/madrasah merupakan kekuatan yang sangat besar dalam menentukan kualitas lembaganya. Terutama dalam memimpin anggotanya atau sumber daya manusia yang ada. Setiap lembaga pasti menginginkan lembaganya dianggap yang terbaik diantara yang lainnya. Istilah terbaik disini bukan hanya menurut pandangan masyarakat saja melainkan berdasarkan standar akademik yang diberikan oleh pemerintah atau melalui lembaga yang berhak memberi penjaminan mutu yaitu Badan Akreditasi Nasional Sekolah/Madrasah (BAN-S/M) atau yang lainnya. Namun hal ini sangat sulit jika dilakukan oleh seorang pimpinan yang tidak memiliki kemampuan dalam mengelola lembaganya. Dalam hal ini peneliti memaparkan hasil penelitian yang dilakukan di MTs El-Bayan Majenang berdasarkan hasil reduksi dari berbagai teknik pengumpulan data seperti observasi, wawancara, dan dokumentasi yang telah dilakukan.

Kesesuain antara teori dan implementasi yang diterapkan di MTs El-Bayan Majenang merupakan salah satu bentuk hasil dari penelitian ini. Penelitian ini memotret secara lebih khusus MTs El-Bayan Majenang dalam melakukan penjaminan mutu dan pengendalian mutu secara internal sebagai upaya meningkatkan mutu sumber daya manusia.

Dalam melakukan sistem penjaminan mutu di lembaga pendidikan terdapat dua komponen yang harus diketahui yaitu Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) dan Sistem Penjaminan Mutu Eksternal (SPME). SPMI adalah sistem penjaminan mutu yang berjalan di dalam satuan pendidikan dan dijalankan oleh seluruh komponen dalam satuan pendidikan. Sedangkan SPME adalah sistem penjaminan mutu yang dilaksanakan oleh pemerintah, pemerintah daerah, lembaga akreditasi dan lembaga standarisasi pendidikan.

IAIN PURWOKERTO

MTs El-Bayan Majenang merupakan lembaga yang telah melakukan SPME yang dilaksanakan oleh BAN-S/M pada tahun 2016 yang lalu, dan memperoleh nilai akreditasi 90 atau predikat "A". Dalam hal ini peneliti menguraikan tentang Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) yang telah dibuat dan dilaksanakan MTs El-Bayan sebagaimana menjadi upaya dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia. Meskipun MTs El-Bayan Majenang telah melakukan sistem penjaminan mutu yang dilaksanakan oleh lembaga akreditasi dan mendapatkan akreditasi "A", peneliti merasa tertarik untuk menguraikan salah satu standar yang sesuai dengan standar nasional pendidikan yaitu pada standar tenaga pendidik dan kependidikan yang nantinya berimbas pada standar proses dan standar isi.

Jika dilihat dari teori tentang penjaminan mutu pendidikan menurut Kemdikbud Pendidikan Dasar dan Menengah bahwa Sistem Penjaminan Mutu adalah suatu kesatuan unsur yang terdiri atas organisasi, kebijakan, dan proses terpadu yang mengatur segala kegiatan untuk meningkatkan mutu Pendidikan Dasar dan Menengah secara sistematis, terencana dan berkelanjutan. Artinya bahwa menjalankan penjaminan mutu pendidikan di setiap satuan pendidikan meliputi Kepala Sekolah, Guru, dan Tenaga Kependidikan/Tata Usaha, dan bekerjasama dengan komite sekolah.

Berdasarkan temuan penelitian yang ditemukan di MTs El-Bayan Majenang bahwa MTs El-Bayan Majenang telah menerapkan penjaminan mutu sesuai dengan standar mutu Kemdikbud Pendidikan Dasar dan Menengah tersebut meskipun masih memiliki beberapa kekurangan yang harus dilengkapi, MTs El-Bayan Majenang dalam melaksanakan tugasnya Kepala Madrasah, Guru, dan Tenaga Kependidikan/Tata Usaha selalu bekerjasama dan berkomunikasi baik dengan komite sekolah. Bahkan MTs El-Bayan Majenang memiliki delapan jumlah komite sekolah yang posisi rumahnya berada disekitar MTs El-Bayan Majenang dan letaknya sesuai dengan sudut arah mata angin. Namun dari delapan komite tersebut yang ditunjuk sebagai koordinator hanyalah satu yaitu bapak Ladiyo, S.Pd. beliau juga menjabat sebagai ketua PGRI Kecamatan Majenang. Dengan adanya

komite sekolah harapannya MTs El-Bayan Majenang menjadi lebih mudah dalam melakukan pengawasan pelayanan pendidikan.[179]

Implementasi penjaminan mutu pendidikan merupakan proses penetapan standar mutu pengelolaan pendidikan secara konsisten sehingga *stakeholder* memperoleh kepuasan. Untuk menetapkan standar mutu pengelolaan pendidikan secara konsisten, agar *stakeholder* memperoleh kepuasan maka bentuk pelaksanaan sistem penjaminan mutu internal yang diterapkan di MTs El-Bayan Majenang berpusat pada kepala madrasah. Berbagai pengendalian di setiap standar terkendali oleh kepala madrasah dan dibantu para wakilnya. Beberapa kebijakan dalam sistem penjaminan mutu sebagai upaya meningkatkan sumber daya manusia terutama bagi tenaga pendidik yang dilakukan oleh kepala madrasah di MTs El-Bayan Majenang adalah:

1. Kepala Madrasah merencanakan dan melaksanakan sistem penjaminan mutu akademik secara keseluruhan dalam bentuk *Standard Operating Procedure* (SOP) sebagai pedoman yang harus dimiliki oleh guru dan staf.
2. Membuat instrumen dan dokumen yang diperlukan dalam pelaksanaan penjamin mutu berupa tata tertib atau peraturan yang berlaku di MTs El-Bayan Majenang.
3. Melakukan pelatihan dalam rangka meningkatkan kualitas mutu sumber daya manusia, yang dibuktikan dengan laporan pelatihan.
4. Mengembangkan sistem informasi penjaminan mutu, melalui operator madrasah dalam pelaksanaan penginputan data peserta didik melalui pelatihan-pelatihan, dan
5. Melaporkan setiap bulan sekali pelaksanaan sistem penjaminan mutu dalam suatu rapat evaluasi bulanan.

Pada dasarnya standar mutu di MTs El-Bayan Majenang ditetapkan melalui beberapa tahapan, yang *pertama*, bahwa standar mutu SDM ditetapkan dan dipaksa. Yang *kedua*, mutu secara terpaksa dalam arti setiap

[179] Wawancara dengan Bapak Ahmad Fauzi selaku Ka. TU MTs El-Bayan Majenang, pada tanggal 3 September 2018

SDM pada mulanya merasa terpaksa menjalankan standar yang ditetapkan. Kemudian *ketiga*, terbiasa artinya setelah sekian lama standar mutu yang dilakukan secara terpaksa mulai menjadi kebiasaan. Yang *keempat*, mutu berbudaya, pada saat inilah mutu mulai muncul sebagai salah satu tujuan penjaminan mutu sehingga menghasilkan sumber daya manusia yang produktif.[180] Seperti halnnya di MTs El-Bayan Majenang semua guru laki-laki tidak diperkenankan merokok, awalnya menjadi kontra bagi yang melakukannya. Namun setelah berjalan sekian lama mereka menyadari dan menjadi terbiasa dan berbudaya tidak merokok.[181]

Beberapa komponen *quality assurance* di MTs El-Bayan dikelompokkan menjadi tiga tingkatan yaitu:

1. Tingkat strategis, kepala madrasah membuat kebijakan mutu, tujuan dan manajemen yang dilakukan dengan beberapa personil kemudian dihasilkan menjadi manual mutu (buku pedoman) MTs El-Bayan Majenang.
2. Tingkat taktis, kepala madrasah dalam tingkatan ini selalu memberikan pelatihan-pelatihan, fasilitas, dan jenis operasional lainnya.
3. Tingkat Operasional yaitu lembar kerja yang dibuat kepala madrasah berdasarkan keadaan lingkungan dan sumber daya manusia yang ada, sering disebut sebagai SOP

Secara sistemiknya MTs El-Bayan Majenang dalam menjalankan segala bentuk program atau kegiatan selalu berpedoman pada prosedur yang telah diterapkan lembaga. Sedangkan secara holistik Kepala MTs El-Bayan Majenang juga mempertimbangkan, membuat kebijakan-kebijakan, serta bertanggug jawab atas segala aspek kegiatan yang dilakukan lembaga. Artinya peran kepala madrasah bukan hanya sekedar mengawasi jalannya kegiatan saja melainkan memiliki sebuah tanggung jawab yang besar

---

[180] Wawancara dengan Ibu Faizatun Muhimah, S.E. selaku WAKA Kurikulum MTs El-Bayan Majenang, pada tanggal 3 September 2018.

[181] Wawancara dengan Bapak Ahmad Fauzi selaku Ka. TU MTs El-Bayan Majenang, pada tanggal 3 September 2018

terhadap lembaganya. Dalam tanggung jawabnya, kepala madrasah juga membuat kebijakan yang sifatnya dalam bentuk tertulis maupun lisan. Salah satu kebijakan yang diberikan kepala MTs El-Bayan Majenang baik secara tulisan maupun lisan yaitu memberi peluang kepada pegawai untuk meningkatkan kualitas diri melalui pelatihan dan study lanjut. Hal ini merupakan bentuk kepedulian kepala MTs El-Bayan Majenang terhadap pegawai serta lembaganya guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada. Sebagai bentuk *improvment* atau tindak lanjut adanya kebijakan yang telah diberikan, kepala madrasah selalu mengevaluasi hasil daripada kebijakan-kebijakan yang telah diberikan.[182]

Beberapa langkah yang dilakukan MTs El-Bayan Majenang dalam mengimplementasikan penjaminan mutu yaitu:

1. Membuat suatu tim,

   Kepala MTs El-Bayan melakukan pembentukan tim berdasarkan analisis yang sesuai dengan kemampuan masing-masing guru. Beberapa guru diambil berdasarkan potensinya masing-masing untuk dijadikan tim dalam penjaminan mutu pendidikan.

2. Mengukuhkan visi, misi dan tujuan institusi,

   Dalam hal ini kepala MTs El-Bayan Majenang memberikan pengertian kepada stakeholder bahwa visi menjadi nilai dan keyakinan bersama, sedangkan misi untuk mengartikulasikan cara untuk mengukur efektifitas tim. Sehingga visi, misi dan tujuan tersebut wajib terpasang di sudut-sudut ruangan dan tempat-tempat yang sekiranya banyak dipandang orang di lingkungan MTs El-Bayan. Penerapan yang seperti ini tujuannya agar visi, misi dan tujuan yang diinginkan agar mudah diingat dan menjadi terwujud sesuai harapan bersama.

3. Menganalisa masalah,

   Kepala MTs El-Bayan Majenang membentuk suatu tim berfungsi untuk menganalisa masalah, tim yang telah dibentuk ini tidak hanya menganalisa

[182] Wawancara dengan Ibu Faizatun Muhimah, S.E. selaku WAKA Kurikulum MTs El-Bayan Majenang, pada tanggal 3 September 2018.

IAIN PURWOKERTO

masalah saja melainkan memecahkan masalah yang terjadi di MTs El-Bayan Majenang. Beberapa masalah dalam penjaminan mutu pendidikan sering sekali muncul dari stakeholder yang memiliki perbedaan idealisme baik intern maupun ekstern. Sehingga tim yang telah terbentuk inilah yang bertugas mengatasi dan mencarikan solusinya.

4. Menentukan kebijakan mutu

   Kebijakan adalah hal terpenting dalam meningkatkan mutu pendidikan, sehingga Kepala MTs El-Bayan Majenang selalu memberikan keleluasaan kepada pendidik dan tenaga kependidikan untuk mengembangkan kompetensinya sesuai dengan pekerjaannya diluar rencana yang sudah dibuat oleh madrasah dengan memberikan kebijakan bagi yang ingin melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi, mengirimkan anggota untuk mengikuti diklat, seminar, workshop, MGMP dan lain sebagainya sesuai dengan kebutuhan.

5. Menentukan standar mutu

   Sasaran mutu merupakan bagian dari standar mutu, sasaran mutu adalah target yang dicapai oleh suatu unit berkaitan dengan tugas wewenang yang dimiliki oleh unit tersebut. Dalam hal ini kepala MTs El-Bayan Majenang membuat beberapa standar yang diterapkan dalam perekrutan tenaga pendidik dan kependidikan.

6. Menentukan prosedur

   Prosedur adalah suatu proses, mekanisme atau urutan dalam melakukan penjaminan mutu. Sehingga kepala MTs El-Bayan Majenang sebagai bentuk implemetasinya dalam menentukan prosedur ini adalah membuat program kerja yang tersusun berdasarkan rencana dan ketetapan dari kepala madrasah dan tim yang telah dibentuk.

Selain mengimplementasikan QA, MTs El-Bayan Majenang juga mengimplementasikan QC dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Perencanan

   Perencanaan ini ditentukan sebagai langkah awal sebelum proses dilakukan kepala MTs El-Bayan Majenang. Dalam perencanaan kepala

MTs El-Bayan Majenang membuat standar pencapaian dengan tujuan untuk mengukur sejauh mana kualitas sumber daya manusia terutama guru dan staf di MTs El-Bayan Majenang. Kepala madrasah membuat form yang berisi tentang penilaian kinerja guru yang terdiri dari beberapa kelengkapan dokumen seperti dokumen administrasi, dokumen pembelajaran, dokumen penilaian, dokumen pengembangan diri, dan dokumen keaktifan diri.

2. Pengukuran performansi nyata

   Kepala MTs El-Bayan Majenang setelah membuat perencanaan, kemudian mengukur performansi secara akurat. agar performansi yang dibuat dapat diketahui perbedaan yang akan dicapai dengan apa yang diharapkan.

3. Membandingkan performansi hasil pengukuran dengan performansi standar

   Setelah mengukur performansi nyata, kemudian kepala madrasah membandingkan adakah perubahan atau tidak, ataukah memiliki persamaan dari hasil pengukuran dengan standar yang diharapkan. Jika pada salah satu guru yang memiliki perbedaan yang sekiranya dibawah standar berarti guru tersebut belum mencapai pada standar pencapaian yang telah ditentukan, begitu sebaliknya jika terdapat perubahan yang melebihi standar yang telah ditentukan maka dapat dikatakan bahwa ada peningkatan pada guru tersebut, dan apabila hasil tidak ada perubahan sama sekali maka tidak ada peningkatan pada guru tersebut yang sehingga butuh adanya pembinaan-pembinaan baik secara internal maupun eksternal.

4. Perbaikan.

   Sebagai langkah akhir yang dilakukan MTs El-Bayan Majenang pada QC ini adalah memperbaiki performansi yang dihadapi.

Agar mengetahui bagaimana implementasi QA dan QC yang lain sebagai upaya peningkatan mutu sumber daya manusia di MTs El-Bayan Majenang secara mendalam, karena QA dan QC adalah bagian dari penjaminan kualitas lembaga, maka kepala madrasah membuat beberapa

tahapan dalam melaksanakan QA dan QC di MTs El-Bayan Majenang. Adapun tahapan yang telah dibuat kepala MTs El-Bayan Majenang adalah sebagai berikut:

1. **Standar Mutu Sumber Daya Manusia di MTs El-Bayan Majenang Kabupaten Cilacap**

   Menjalankan sistem penjaminan mutu merupakan suatu kewajiban yang harus dilakukan oleh lembaga pendidikan. Sesuai dalam Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang telah dijabarkan dalam peraturan pemerintah No. 32 Tahun 2013 tentang Standar Nasional Pendidikan, merupakan standar minimal yang perlu disusun oleh lembaga pendidikan meliputi: a) standar isi, b) standar proses, c) standar kompetensi lulusan, d) standar pendidik dan kependidikan, e) standar sarana dan prasarana, f) standar pengelolaan, g) standar pembiayaan dan h) standar penilaian.

   Dari delapan standar yang telah dicanangkan pemerintah, MTs El-Bayan Majenang telah melakukan semua standar minimal sesuai dengan penjabaran dari peraturan pemerintah diatas. Namun dalam penelitian ini peneliti hanya mengambil fokus pada standar pendidik dan tenaga kependidikan yang telah dilakukan di MTs El-Bayan Majenang. Untuk mencapai standar mutu sumber daya manusia yang memiliki daya saing tinggi, sesuai dengan hasil wawancara peneliti kepada kepala MTs El-Bayan Majenang adalah menetapkan standar mutu sumber daya manusia. Mutu merupakan sebuah konsep awal yang harus dibangun sejak lembaga berdiri. Berbagai macam cara untuk mempertahankan mutu memang menjadi usaha yang sulit, namun dalam perkembangannya kepala MTs El-Bayan Majenang selalu mencari cara untuk mempertahankan mutu. Salah satu sebagai upaya dalam penjaminan mutu Kepala MTs El-Bayan membuat standar mutu sumber daya manusia yang diterapkan pada saat perekrutan tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan.

IAIN PURWOKERTO

Beberapa langkah yang dilakukan kepala MTs El-Bayan Majenang untuk menetapkan standar mutu dalam perekrutan tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan adalah diawali dengan perencanaan yang matang. Perencanaan yang dibuat ini kemudian ditulis dan disahkan sesuai hasil kesepakatan bersama dalam rapat kepala dan wakil kepala madrasah yang kemudian menjadi sebuah pedoman yang harus dijalankan. Penetapan standar mutu sumber daya manusia ini merupakan sebuah bentuk jawaban daripada implementasi QA yang diterapkan di MTs El-Bayan Majenang. Ini merupakan bagian dari kegiatan Kepala Madrasah dalam merencanakan dan melaksanakan sistem penjaminan mutu akademik secara keseluruhan yang diwujudkan ke dalam *Standard Operating Procedure* (SOP) sebagai pedoman yang harus dimiliki oleh guru dan staf.

Konsep yang dibangun oleh kepala MTs El-Bayan Majenang terkait dengan mutu adalah memenuhi harapan pelanggan yaitu mengusahakan para peserta didiknya mampu melanjutkan ke sekolah-sekolah yang memiliki daya saing tinggi, selain itu para peserta didik juga dibekali ilmu agama yang luas serta dibantu dengan adanya program tahfidz. Untuk membuat konsep mutu yang demikian tentunya madrasah harus membuat perecanaan yang matang, terutama pada perencanaan dalam perekrutan tenaga pendidik dan kependidikan, karena mereka yakin bahwa adanya perekrutan dengan melalui kualifikasi yang baik, maka akan menjamin pada mutu akademik yang baik pula.

Perencanaan sumber daya manusia merupakan suatu hal penting dalam proses penjaminan mutu SDM, program ini dilakukan oleh MTs El-Bayan Majenang untuk menyaring tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan demi mendapatkan kualifikasi terbaik. Hal ini ditegaskan oleh Wakil Kepala bidang kurikulum MTs El-Bayan Majenang Faizatun Muhimah, berdasarkan hasil penetapan standar mutu sumber daya manusia dari kepala madrasah. bahwa yang menjadi kualifikasi guru MTs El-Bayan Majenang selain standar yang ditetapkan pemerintah adalah:

> ... *satu*, linieritas artinya sesuai dengan kebutuhan tenaga pendidik yang di butuhkan, dan tentunya harus S1, *kedua*, dia harus memiliki kompetensi diri yaitu mampu bercakap secara umum, serta bersosial dengan siapapun. Dan yang *ketiga*, MTs El-Bayan itu mempertimbangkan jarak tempuh calon tenaga pendidik maupun staf yang melamar, artinya kita menggunakan sistem zonasi dimana ada calon guru atau staf yang rumahnya lebih dekat dengan MTs El-Bayan Majenang dan mereka memenuhi kualifikasi, ya berarti itu yang kita ambil, begitu. Selain itu juga sebagai aturan dari yayasan, kita masih mengutamakan calon tenaga pendidik dan kependidikan adalah alumni dari yayasan sendiri. Sebagai bentuk kepuasan terhadap produk sendiri.[183]

Dari pernyataan di atas tampak bahwa ada beberapa persyaratan yang harus dipenuhi oleh guru maupun staf yaitu: *Pertama*, beragama Islam. *Kedua*, dapat membaca Al-Qur'an. *Ketiga*, memiliki kualifikasi pendidikan yang linier sesuai dengan keahlian dan memiliki kecakapan sosial sesuai yang dibutuhkan, minimal lulusan pendidikan S1 sebagaimana persyaratan bagi seorang guru yang dibuktikan dengan ijazah. *Keempat*, bersedia menaati peraturan dan tata tertib yang berlaku di madrasah. *Kelima*, bersedia untuk tidak bekerja di lembaga lain. *Keenam*, bersedia menandatangani pakta integritas sebagai tanda komitmen dalam melakukan tugas dan fungsinya di MTs El-Bayan Majenang.

Sesuai dengan data yang kami peroleh dan dikuatkan dengan *interview*, ternyata MTs El-Bayan Majenang pada awalnya belum memberlakukan sistem linieritas pada tenaga pendidik, namun setelah adanya kebijakan dari kepala madrasah mengenai penerapan standar mutu yang ditetapkan oleh kepala madrasah dan menjadi standar minimal dalam peraturan peerintah maka MTs El-Bayan Majenang mulai berjalan memperbaiki kualitas SDM dengan melinierkan para tenaga pendidik sesuai dengan kebijakan yang telah dibuat kepala madrasah.

Kemudian terkait pelaksanaan rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia, MTs El-Bayan Majenang memiliki beberapa tahap yang

---

[183] Wawancara dengan Ibu Faizatun Muhimah, S.E. selaku WAKA Kurikulum MTs El-Bayan Majenang, pada tanggal 23 April 2018

IAIN PURWOKERTO

dilakukan sebagaimana terungkap dalam cerita yang dituturkan oleh Faizatun Muhimah selaku WAKA Kurikulum MTs El-Bayan Majenang,

> ... Alur pendaftaran pegawai baru yaitu pelamar menyerahkan surat lamaran kepada Ka.TU MTs El-Bayan Majenang kemudian diserahkan kepada WAKA Kurikulum dan selanjutnya diberikan kepada Kepala Madrasah, nah jika Kepala Madrasah memberi keputusan untuk dilakukan tindaklanjut, maka kemudian dari pihak kurikulum melakukan tes komputer dan kinerja akademik, *real teaching* yang diawasi langsung oleh pengawas madrasah, dan dilanjutkan wawancara. Kemudian wawancara pun dilakukan tidak hanya sekali, tetapi melalui kurikulum dan Kepala Madrasah terlebih dahulu. Jika telah dinyatakan diterima, maka beberapa hari kemudian pelamar diminta untuk masuk kerja.[184]

Rekrutmen guru dan staf MTs El-Bayan Majenang tetap terpusat pada Kepala Madrasah. Sistem perekrutan seleksi guru dan staf MTs El-Bayan Majenang dilakukan setiap satu tahun sekali atau jika membutuhkan.

Sebuah contoh alur penerimaan pegawai baru di MTs El-Bayan Majenang, berawal dari kepala madrasah menganalisis jabatan yang berfungsi untuk melihat kebutuhan sumber daya manusia. Kemudian kepala madrasah membuka lowongan kerja yang disebarkan melalui media masa maupun media sosial, baik perekrutan guru maupun staf di MTs El-Bayan Majenang, jika ada tanggapan dari seseorang yang ingin melamar dan bergabung sebagai guru maupun tenaga kependidikan maka orang tersebut mengajukan lamaran sebagai tenaga pendidik atau tenaga kependidikan sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan, dengan prosedur mengirimkan surat lamaran kepada Ka.TU, yang selanjutnya dari Ka. TU diserahkan kepada WAKA Kurikulum hingga tersampaikan kepada Kepala Madrasah. Seorang pelamar menunggu info berikutnya untuk mengikuti tes seleksi melalui telepon. Jika surat lamaran mendapat persetujuan dari kepala madrasah kemudian WAKA Kurikulum menindaklanjuti untuk menghubungi pihak pelamar dan memberitahu

---

[184] Wawancara dengan Ibu Faizatun Muhimah, S.E. selaku WAKA Kurikulum MTs El-Bayan Majenang, pada tanggal 23 April 2018

IAIN PURWOKERTO

jadwal pelaksanaan tes seleksi bagi guru, begitu juga Ka.TU apabila ada yang melamar sebagai tenaga kependidikan dan sudah disetujui kepala madrasah kemudian Ka. TU menindaklanjuti untuk menghubungi pelamar tenaga kependidikan dan memberitahu tentang jadwal pelaksanaan tes seleksi. Tahap selanjutnya, tes seleksi bagi guru dilakukan melalui *real teaching* dan dimonitoring langsung oleh pengawas madrasah. Sedangkan bagi tenaga kependidikan tes seleksi dilakukan melalui tes IT dan wawancara serta tes pengetahuan yang ditangani oleh Ka.TU dan Kepala Madrasah. Dari hasil tes beberapa pelamar, kemudian kepala madrasah memberikan pengumunan hasil tes seleksi pegawai baru dikemudian hari sekaligus tanggal masuk aktif bekerja di MTs El-Bayan Majenang. Bagi yang lulus seleksi akan diberikan pengenalan terkait lingkungan MTs El-Bayan Majenang dan diberi penempatan kerja sesuai dengan kebutuhan MTs El-Bayan Majenang. [185]

Ka. TU MTs El-Bayan Majenang, Ahmad Fauzi megungkapkan perihal staf karyawan di MTs El-Bayan Majenang bahwa,

> ... Status karyawan disini ada yang tetap ada yang kontrak, karyawan yang tetap adalah karyawan yang masa kerjanya lebih dari dua tahun seperti yang dijelaskan dalam draf peraturan kepegawaian MTs El-Bayan Majenang. Sedangkan karyawan kontrak adalah karyawan yang masa kerjanya sebelum dua tahun. Untuk proses perekrutan karyawan juga berpusat kepada Kepala Madrasah. Mereka harus memiliki kemampuan atau syarat yang harus dipenuhi untuk masuk MTs El-Bayan Majenang, seperti misalnya pendidikannya dibuktikan dengan ijazah yang sesuai dengan apa yang kita butuhkan. Namun di MTs El-Bayan sendiri masih mengutamakan lulusan atau alumni yang berasal dari yayasan El-Bayan. Jika pelamar dari yayasan El-Bayan Majenang maka standar minimal pendidikan adalah MA atau SMK, karyawan MTs El-Bayan Majenang juga belum semua sesuai dengan lulusan keahlian dibidangnya, namun mereka akan diberi pelatihan prajabatan untuk menempati posisi tertentu.[186]

---

[185] Dokumen Draf Peraturan Kepegawaian MTs El-Bayan Majenang, diambil pada tanggal 4 September 2018, pukul 10.00 WIB

[186] Wawancara dengan Bapak Ahmad Fauzi selaku Ka. TU MTs El-Bayan Majenang, pada tanggal 23 April 2018

Adapun mengenai staf karyawan di MTs El-Bayan Majenang memiliki dua bentuk staf yang dipekerjakan. *Pertama,* karyawan tetap. *Kedua,* karyawan tidak tetap. Karyawan tetap pada umumnya adalah mereka yang telah lama bekerja di MTs El-Bayan Majenang sekurang-kurangnya dua tahun. Sedangkan karyawan tidak tetap adalah mereka yang sama saja bekerja seperti karyawan tetap, namun belum ditetapkan secara resmi oleh pihak yayasan dan belum mendapatkan surat keputusan sebagai karyawan tetap yayasan. Jadi pada intinya bahwa bentuk rekrutmen dan seleksi staf di MTs El-Bayan Majenang adalah berdasarkan kebijakan dari Kepala MTs El-Bayan Majenang.

Syarat memperoleh Surat Keputusan (SK) Tetap Yayasan bagi pendidik maupun tenaga pendidik di MTs El-Bayan Majenang adalah selama dua tahun dengan ketentuan sebagai berikut:

a. Mengabdi selama tiga bulan pertama baru mendapatkan SK Guru Tidak Tetap (GTT) / Karyawan Tidak Tetap (KTT).
b. Mengabdi selama tiga bulan kedua masih mendapatkan SK Guru Tidak Tetap (GTT) / Karyawan Tidak Tetap (KTT).
c. Mengabdi selama enam bulan berikutnya masih mendapatkan SK Guru Tidak Tetap (GTT) / Karyawan Tidak Tetap (KTT).
d. Mengabdi selama satu tahun berikutnya baru mendapatkan SK Guru Tetap Yayasan (GTY) / Karyawan Tetap Yayasan (KTY).

IAIN PURWOKERTO

setiap pendidik dan tenaga pendidik yang telah lolos seleksi diberi beban yang sama dengan pendidik dan tenaga pendidik yang lama, artinya mereka sudah melakukan mengajar atau tugas yang lain namun

Sesuai dengan hasil wawancara dan dokumen yang kami temukan bahwa MTs El-Bayan Majenang memiliki 14 orang staf karyawan yang terdiri dari 2 orang lulus S1, 3 orang proses S1, dan 9 orang belum melanjutkan study. Dari data tersebut MTs El-Bayan Majenang memberikan peluang kepada pegawai untuk melanjutkan study lanjut di

berbagai perguruan tinggi terdekat yang ada di Majenang dan sekitarnya dengan tujuan meningatkan kualitas sumber daya manusia yang ada.

Standar mutu tenaga pendidik dan kependidikan MTs El-Bayan Majenang selain ditemukan dari hasil wawancara, peneliti juga menemukan dalam dokumen yang berupa peraturan kepegawaian MTs El-Bayan Majenang bahwa kepala madrasah telah menetapkan standar mutu sebagai kualifikasi yang harus diterapkan di MTs El-Bayan Majenang dalam melakukan penerimaan pegawai. Beberapa kualifikasi mutu yang harus dipenuhi oleh seorang pelamar sebagai tenaga pendidik di MTs El-Bayan Majenang, yaitu:

a. Seleksi administrasi

   Seleksi merupakan proses untuk mencocokan orang-orang dengan kualifikasi yang mereka miliki. Sebagai persyaratan yang diminta organisasi yaitu:

   1) Foto 4x6 satu lembar
   2) Surat lamaran pekerjaan
   3) Fotocopy ijazah S1 dan transkrip nilai yang dilegalisir
   4) Daftar riwayat hidup
   5) Fotocopy KTP yang masih berlaku
   6) Piagam penghargaan (prioritaskan tahfidz)
   7) Surat keterangan kesehatan dari dokter

b. Seleksi tidak tertulis

   1) Tes wawancara oleh tim penguji
   2) *Realteaching* yang diawasi oleh pengawas madrasah

IAIN PURWOKERTO

Sedangkan beberapa kualifikasi mutu yang harus dipenuhi oleh seorang pelamar sebagai tenaga kependidikan atau staf di MTs El-Bayan Majenang, yaitu:

a. Seleksi administrasi

Seleksi merupakan proses untuk mencocokan orang-orang dengan kualifikasi yang mereka miliki. Sebagai persyaratan yang diminta organisasi yaitu:

1) Foto 4x6 satu lembar
2) Surat lamaran pekerjaan
3) Fotocopy ijazah minimal SMA/SMK dan transkrip nilai yang dilegalisir
4) Daftar riwayat hidup
5) Fotocopy KTP yang masih berlaku
6) Piagam penghargaan (prioritaskan tahfidz)
7) Surat keterangan kesehatan dari dokter

b. Seleksi tidak tertulis

1) Tes wawancara oleh tim penguji

Selain penetapan penerimaan pegawai atau rekrutmen, kepala madrasah juga memberikan kebijakan dan standar mutu berupa tata tertib yang harus ditaati setiap pegawai. Adapun tata tertib guru yang berlaku adalah sebagai berikut:

a. Berkewajiban datang dan pulang tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan
b. Berbakti membimbing anak didik seutuhnya untuk membentuk manusia pembangunan yang pancasila.
c. Memiliki kejujuran profesional dalam menerapkan kurikulum sesuai dengan kebutuhan anak didik masing-masing.
d. Mengadakan komunikasi tertutama dalam memperoleh informasi tentang anak didik, tetapi menghindari diri dari segala bentuk penyalahgunaan.
e. Menciptakan suasana kehidupan sekolah dan memelihara hubungan dengan orang tua murid sebaik-baiknya bagi kepentingan anak didik.
f. Memelihara hubungan baik dengan masyarakat disekitar sekolahnya maupun masyarakat yang lebih luas untuk kepentingan pendidikan.
g. Secara sendiri-sendiri dan atau bersama-sama berusaha mengembangkan dan meningkatkan mutu profesinya.
h. Menciptakan dan memelihara hubungan antara sesama guru, baik berdasarkan lingkungan kerja, maupun dalam hubungan keseluruhan.

IAIN PURWOKERTO

i. Secara bersama-sama memelihara, membina dan meningkatkan mutu organisasi guru profesional sebagai sarana pengabdian.
j. Melaksanakan segala ketentuan yang merupakan kebijakan pemerintah dalam bidang pendidikan.
k. Memberikan teladan dan menjaga nama baik lembaga dan profesi.
l. Meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni.
m. Memotivasi peserta didik dalam memanfaatkan waktu untuk belajar diluar jam sekolah.
n. Memberikan keteladanan dalam meciptakan budaya membaca, budaya belajar dan budaya bersih.
o. Bertindak obyektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, kondisi fisik tertentu atau latar belakang keluarga dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran.
p. Mentaati tata tertib dan peraturan perundang-undangan, kode etik guru serta nilai-nilai agama dan etika.
q. Berpakaian yang menutup aurat bagi yang beragama Islam dan sesuai norma sosial masyarakat/norma kepatuhan bagi yang beragama lain.
r. Tidak Merokok selama berada di lingkungan satuan pendidikan.[187]

Melihat dari beberapa poin tata tertib dan kualifikasi yang dijadikan sebagai standar mutu di atas, MTs El-Bayan Majenang telah melakukan *Plan* (perencanaan) dan *Do* (pelaksanaan) dalam menjalankan mekanisme QA sebagai upaya meningkatkan mutu sumber daya manusia. Semua jenis peraturan sebagaimana peneliti sebutkan sebelumnya meskipun tidak selengkap paparan di atas, ini tentunya menyesuaikan kebutuhan tes yang dilaksanakan. Setelah pegawai diterima dan dinyatakan lulus dari berbagai tahapan, maka perlu dilakukan beberapa tahapan lagi untuk menjamin tercapainya mutu yang telah ditetapkan MTs El-Bayan Majenang. Ada beberapa tahapan pencapaian standar mutu yang harus dilakukan oleh pegawai baru yang telah diterima. *pertama*, mutu dipaksa, *kedua*, mutu terpaksa, *ketiga*, mutu terbiasa, *keempat*, mutu berbudaya.

[187] Dokumen Tata Tertib MTs El-Bayan Majenang, diambil pada tanggal 4 September 2018, pukul 10.00 WIB

Pertama, mutu dipaksa adalah penetapan standar mutu SDM di MTs El-Bayan Majenang harus sesuai dengan standar dan kualifikasi yang telah ditetapkan. Pada tahap ini semua pegawai harus mengikuti standar yang ada. Merupakan konsekuensi yang harus dijalankan ketika ia bersedia menjadi bagian dari SDM di MTs El-Bayan Majenang. Seperti contoh Kepala MTs El-Bayan Majenang telah menerapkan kebijakan bahwa setiap hari jum'at seluruh guru dan siswa wajib memakai sarung, maka seluruh guru laki-laki dan siswa pun wajib memakai sarung, karena jika melanggar maka mendapatkan *punishment* yang telah ditentukan. Semua pegawai yang tidak taat terhadap peraturan yang ada di MTs El-Bayan Majenang maka mendapatkan peringatan berupa: satu kali kesalahan diberi surat peringatan satu dan dikurangi beban kerja tiga jam, dua kali kesalahan diberi surat peringatan dua dan dikurangi beban kerja enam jam, sedangkan tiga kali kesalahan diberi surat peringatan tiga atau mengundurkan diri.

Kedua, mutu terpaksa adalah pelaksanaan standar yang ditetapkan pada mulanya dilakukan dengan terpaksa dan bukan semata karena sebagai tugas. Karena tidak menutup kemungkinan standar yang ditetapkan tidak sesuai dengan apa yang dikehendaki pegawai. Setiap pegawai dituntut memiliki standar yang sama dalam memenuhi kriteria minimum seorang tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Tahap ini keterpaksaan dari SDM pasti ada dilihat dari adanya berbagai keluhan yang muncul. Seperti halnya MTs El-Bayan Majenang melarang seluruh tenaga pendidik merokok selama di lingkungan satuan pendidikan. Tentunya hal ini menjadi suatu kontra dan keluhan bagi para guru yang terbiasa merokok. Akhirnya yang tidak sepakat dengan aturan tersebut mengundurkan diri dengan sendirinya.

Ketiga, mutu terbiasa artinya tahapan ketika sumber daya manusia MTs El-Bayan Majenang telah terbiasa memenuhi dan melakukan standar minimum yang ada sehingga perasaan yang dulu pada awalnya memandang bahwa standar yang telah ditetapkan itu terlalu sulit dan

mengikat. Fase inilah setiap SDM mulai menikmati kegiatan dengan penuh semangat.

Keempat, mutu berbudaya adalah ketika pembiasaan mutu telah menjadi hal yang dilakukan sehari-hari, maka menjadi sebuah budaya yang positif, sehingga setiap kegiatan dan pelayanan diberikan sesuai standar, dengan tumbuhnya budaya mutu maka sumber daya manusia menjadi lebih produktif.

Setelah tahapan di atas mampu dilalui setiap sumber daya manusia yang ada di MTs El-Bayan Majenang, maka secara tidak langsung penerapan *Quality Assurance* telah berlangsung di MTs El-Bayan Majenang.

2. Upaya Peningkatan mutu Sumber Daya Manusia di MTs El-Bayan Majenang Kabupaten Cilacap.

Peningkatan mutu sumber daya manusia menjadi hal penting dalam proses penjaminan mutu SDM. Hal ini mengingat bahwa sifat penjaminan mutu selalu meningkat setiap waktu melihat perubahan dan peningkatan kepuasan para *stakeholder*. Peningkatan mutu sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan merupakan suatu proses yang kompleks dan melibatkan berbagai faktor yang saling terkait. Oleh karena itu, dalam pelaksanaannya tidak hanya menuntut keterampilan dari para ahli terhadap pengembangan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan, tetapi harus pula dipahami berbagai faktor yang mempengaruhinya. Sehubungan dengan itu perlu dilakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kualitas para pendidik dan tenaga kependidikan dalam mengembangkan berbagai aspek pendidikan dan pengajaran.

Selain empat tahapan pencapaian standar mutu yang telah disampaikan diatas yaitu mutu dipaksa, mutu terpaksa, mutu terbiasa, dan mutu berbudaya, menurut Moh. Zaini dalam peningkatan mutu sumber daya manusia ada beberapa prinsip yang mendasar, namun dalam hal ini peneliti mencoba menguraikan hasil temuan penelitian di MTs El-Bayan

IAIN PURWOKERTO

Majenang yang dipadukan dengan teori tentang prinsip yang mendasar dalam peningkatan mutu sumber daya manusia tersebut diantaranya:

a. Peningkatan mutu harus dilaksanakan di sekolah/madrasah,

   Pada dasarnya MTs El-Bayan Majenang dalam melaksanakan peningkatan mutu sumber daya manusia khususnya para pendidik dan tenaga pendidik bukan hanya dilakukan di Madrasah saja, melainkan di luar sekolah pula jika ada *event* terkait workshop ataupun pelatihan yang memang sesuai dengan kebutuhan, dengan adanya hal itu kepala Madrasah selalu mengirimkan personil untuk mengikutinya. Sedangkan salah satu bentuk peningkatan mutu yang telah dilaksanakan di MTs El-Bayan Majenang adalah workshop implementasi Kurikulum 2013, program tahfidz, dan pencak silat.

b. Peningkatan mutu hanya dapat dilaksanakan dengan adanya kepemimpinan yang baik,

   Maksud dari kepemimpinan yang baik adalah seorang pimpinan lembaga dapat dilihat dari empat indikator yaitu: 1) mampu melaksanakan program jangka pendek dan menengah, 2) mengevaluasi kinerja pendidik dalam belajar dan mengajar, kelancaran kegiatan belajar mengajar, meningkatkan prestasi kemajuan belajar peserta didiknya. 3) menganalisis kinerja lembaga secara keseluruhan, 4) menindaklanjuti atas analisis evaluasi program. seorang pemimpin yang mampu mengetahui kemampuan masing-masing karyawannya. MTs El-Bayan Majenang memiliki Kepala Madrasah yang mampu menganalisis pendidik dan tenaga kependidikan, sehingga dapat mengetahui karyawan mana yang sekiranya membutuhkan pelatihan guna meningkatkan kualitas mutu mereka. Artinya dapat memilih dan menugaskan mana yang hendak mengikuti pelatihan dan mana yang tidak.

IAIN PURWOKERTO

c. Peningkatan mutu harus didasarkan pada data dan fakta baik bersifat kualitatif maupun kuantitatif,

Peningkatan mutu SDM dapat dilihat dari dua aspek yaitu kuantitas dan kualitas. Kuantitas berarti peningkatan jumlah sumber daya manusia, sedangkan kualitas artinya meningkatkan kemampuan *skill* sumber daya manusia yang ada. MTs El-Bayan Majenang jika dilihat dari aspek kuantitas dapat dikatakan madrasah yang selalu melakukan penambahan tenaga pendidik baru setiap tahunnya sesuai dengan jumlah kebutuhan yang dibutuhkan. Sedangkan jika dilihat dari aspek kualitas SDM, MTs El-Bayan Majenang memberikan program-program pelatihan yang ditujukan untuk membantu para anggota organisasi untuk memahami suatu pengetahuan, kecakapan, sikap untuk mencapai suatu tujuan. Terbukti sering mengikuti peningkatan kualitas mutu yang dilakukan oleh tenaga pendidik dan kependidikan setiap ada program yang diselenggarakan oleh pemerintah atau yang lainnya.

d. Peningkatan mutu harus memberdayakan semua unsur yang ada di sekolah,

MTs El-Bayan Majenang dalam meningkatkan mutu atau kualitas lembaga tak lupa selalu menghadirkan stakeholder yang ada seperti para Wakil Kepala, guru dan karyawan, sekaligus komite sekolah.

e. Peningkatan mutu memiliki tujuan bahwa sekolah/madrasah dapat memberikan kepuasan siswa

Dengan adanya peningkatan mutu SDM bagi para pendidik sehingga jarang ada siswa yang merasa tidak nyaman atau bosan dalam mengikuti proses pembelajaran di MTs El-Bayan Majenang, karena dengan adanya peningkatan mutu SDM ini guru mampu

IAIN PURWOKERTO

mengajarkan kepada peserta didiknya sesuai dengan keilmuan yang telah mereka miliki. MTs El-Bayan Majenang memiliki apresiasi besar terhadap pendidik dan tenaga kependidikan yang memiliki prestasi dibidangnya. Bentuk apresiasi yang diberikan madrasah adalah memberikan reward dan kepercayaan untuk memimpin kegiatan, serta menaikan jabatan.[188] Begitu pula administrasi pendidik dan tenaga kependidikan di MTs El-Bayan majenang sudah dikatakan baik dan memenuhi kriteria tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang kompeten.

Peran kepala MTs El-Bayan Majenang dalam meningkatkan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan membuat dua metode yaitu:

a. *On The Job Training* (Pelatihan didalam tempat kerja)

1) Rotasi Jabatan

Rotasi jabatan melibatkan perpindahan peserta dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya. Kadang- kadang dari satu penempatan ke penempatan lainnya yang direncanakan atas dasar tujuan belajar. Rotasi jabatan juga dapat dimanfaatkan sebagai pengalaman baru yang diberikan kepada pendidik dan tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesionalitas. Hal tersebut sebagaimana yang di ungkapkan oleh wakil kepala MTs El-Bayan Majenang:

> untuk mengembangkan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan maka madrasah memberikan kesempatan kepada setiap individu pendidik dan tenaga kependidikan untuk menempati suatu jabatan tertentu dengan membuat rotasi jabatan agar setiap pendidik dan tenaga kependidikan merasakan jabatan - jabatan tertentu dalam waktu 1 tahun. Misalnya dalam pembagian jabatan kepanitian pada tahun pertama menjadi panitia Pendaftaran Siswa Baru

[188] Wawancara dengan Bapak Ahmad Fauzi selaku Ka. TU MTs El-Bayan Majenang, pada tanggal 23 April 2018

IAIN PURWOKERTO

> (PSB), maka di tahun berikutnya diganti menjadi panitia PHBI atau yang lainnya. MTs El-Bayan Majenang melakukan rotasi jabatan selalu terencana dan dilakukan di awal tahun. Sehingga pada tahun berjalan SDM sudah siap memposisikan sebagai jabatannya masing-masing.[189]

Dapat disimpulkan bahwa rotasi jabatan sangat bermanfaat bagi pendidik dan tenaga kependidikan karena peserta mendapatkan pengalaman yang luas mengenai berbagai macam jenis pekerjaan, mengembangkan kerjasama antar pegawai, mempermudah penyesuaian diri dengan lingkungan tempat bekerja.

2) Pelatihan

Fungsi pelatihan adalah membantu lembaga dalam mencapai tujuannya. Pelaksanaan pelatihan *(training)* harus didasarkan pada metode - metode yang telah ditetapkan dalam program pengembangan instansi atau lembaga pendidikan. Program pengembangan ditetapkan oleh penanggung jawab pengembangan, yaitu kepala madrasah atau suatu tim. Dalam program pengembangan telah ditetapkan sasaran, proses, waktu dan metode pelaksanaannya. Metode - metode pengembangan juga harus didasarkan kepada sasaran yang ingin dicapai.

Berdasarkan peraturan pemerintah Republik Indonesia nomor 31 tahun 2006 tentang sistem pelatihan kerja nasional Pasal 1 bahwa pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

IAIN PURWOKERTO

---

[189] Wawancara dengan Ibu Faizatun Muhimah, S.E. selaku WAKA Kurikulum MTs El-Bayan Majenang, pada tanggal 23 April 2018

MTs El-Bayan Majenang telah memberikan beberapa pelatihan kepada guru maupun staf dengan tujuan meningkatkan kualitas pegawai yang ada. Beberapa hal yang dilakukan oleh kepala madrasah sebelum melakukan pelatihan yaitu: a) melihat besar kecilnya kebutuhan pelatihan, b) merencanakan pelatihan dengan melihat kesiapan peserta, melihat kemampuan pelatih, dan melihat materi yang akan disampaikan, c) melaksanaan pelatihan yaitu menentukan tempat pelatihan apakah dilakukan dalam organisasi, diluar organisasi atau secara online, dan d) menilai hasil pelatihan, kepala madrasah mengevaluasi hasil pelatihan yang telah dilakukan. Dengan melakukan empat hal tersebut berfungsi untuk mencegah terjadinya kegiatan yang tidak diinginkan.

Beberapa alasan mengapa MTs El-Bayan Majenang memberikan perhatian pada peningkatan kompetensi pendidik melalui pelatihan. *Pertama*, kurangnya pengetahuan dan keterampilan pada tenaga pendidik baru, *Kedua*, pendidik harus memahami proses belajar dan memahami pentingnya berbagai pengalaman dan pengetahuan dengan yang lain, *Ketiga*, Pendidik di siapkan untuk sanggup menghadapi pendidikan di saat ini dan yang akan datang. Konsep pelatihan pendidik di MTs El-Bayan Majenang direncanakan atas dasar analisis kebutuhan dengan melibatkan tim yang terdiri dari, kepala madrasah, kepala tata usaha, wakil kepala madrasah dan guru senior. Setiap awal dan akhir semester tim ini akan merancang pelatihan untuk para pendidik dan tenaga kependidikan serta melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan pelatihan.

3) Pengelolaan kinerja guru

Upaya kepala madrasah dalam peningkatan sumber daya manusia (guru) adalah melalui pengelolaan kinerja, seperti rotasi dan sistem penilaian atau evaluasi. Untuk seorang guru rotasi diterapkan

IAIN PURWOKERTO

dalam bentuk penggantian bidang studi, pergantian kelas yang diajarkan dan pergantian tugas administrasi dalam lingkup tugas suatu sekolah. Rotasi ini diperlukan untuk meningkatkan gairah kerja guru, karena kebosanan atau bidang pekerjaan yang sebelumnya tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

Selain itu dalam rangka pengembangan kemampuan seorang guru, kepala MTs El-Bayan Majenang perlu melakukan penilaian atau evaluasi. Dengan sebuah evaluasi sering kali dapat diketahui jenis pengembangan yang bagaimana diperlukan oleh seorang guru. Selain evaluasi yang bersifat eksternal dapat juga evaluasi oleh diri sendiri. Dengan evaluasi diri diperlukan kejujuran diri sendiri. Dengan cara ini seorang guru diminta mengukur kemampuannya dalam hal tertentu, kemudian menuliskannya dalam format evaluasi yang ada berbentuk jawaban pertanyaan tentang kemampuan yang dimiliki. Untuk lebih dipercaya hasilnya, maka evaluasi diri ini perlu dikonfirmasikan kepada kepala madrasah atau orang lain yang mengetahui kegiatan sehari-harinya. Evaluasi yang dilakukan kepala MTs El-Bayan Majenang dapat disebut monitoring kepala madrasah. Monitoring ini dapat dilakukan dua sampai tiga kali dalam satu semester.[190]

IAIN PURWOKERTO

4) Pengembangan Karir

Pengembangan karir perlu diakui oleh kepala madrasah sebagai salah satu upaya dalam mengembangkan kemampuan guru. Pengembangan karir diperoleh melalui perpindahan ke jabatan yang lebih tinggi, yang lebih banyak menuntut tanggung jawab dan kemampuan tertentu (promosi), yaitu dari seorang guru untuk menjadi seorang wakil kepala madrasah atau bahkan menjadi kepala madrasah.

---

[190] Wawancara dengan Ibu Faizatun Muhimah, S.E. selaku WAKA Kurikulum MTs El-Bayan Majenang, pada tanggal 3 September 2018.

Pengembangan karir juga diberikan kepada guru untuk berusaha meningkatkan atau menaikan pangkat dan golongannya, baik melalui upaya sendiri maupun bantuan dari kepala madrasah. Namun saat ini dirasakan bahwa pengembangan karir dalam bidang jabatan tentu sulit, mengingat untuk menjadi kepala sekolah bukan lagi memerlukan persaingan yang cukup ketat seperti lembaga negeri pada umumnya, tetapi memang tidak bisa digantikan kecuali mendapat instruksi dari pembina yayasan. Oleh karena itu kepala madrasah perlu memfokuskan pengembangan karier guru kearah kenaikan pangkat dan golongan sekaligus ke sertifikasi guru.

5) Peningkatan kesejahteraan

Selain pelatihan dan pengelolaan kinerja guru, upaya kepala MTs El-Bayan Majenang yang tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan sumber daya manusia adalah dengan memberikan kesejahteraan yang lebih baik kepada guru. Pemberian kesejahteraan tersebut adalah melalui kompensasi. Kompensasi ini merupakan segala sesuatu yang diterima oleh guru sebagai balas jasa untuk pekerjannya. Dengan pemberian kompensasi yang memuaskan diharapkan prestasi kerja dan motivasi kerja guru juga meningkat, sehingga dengan sendirinya juga dapat meningkatkan kemampuan seorang guru. Fungsi lain dari pemberian kompensasi ini adalah memelihara atau mempertahankan guru yang sekarang ada supaya tidak pindah ke sekolah lain serta masih banyak fungsi lainnya, tetapi dalam hal ini difokuskan pada peningkatkan prestasi kerja.

Jenis kompensasi yang diberikan adalah berupa BPJS ketenagakerjaan dan kesehatan, dana pensiun, uang tunjangan suami/istri, insentif kepanitiaan, serta fasilitas lainnya sebagai bentuk kompensasi dari sekolah. Sistem kompensasi juga dilakukan untuk melakukan evaluasi terhadap keberhasilan program pendidikan yang telah dan sedang dijalankan.

IAIN PURWOKERTO

b. *Off The Job Training* (Pelatihan diluar tempat kerja)

1) Pendidikan

Setiap organisasi apapun bentuknya senantiasa berupaya untuk mengembangkan kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki untuk dapat mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan dengan efektif dan efisien. Efektif maupun efisiensi organisasi sangat tergantung pada baik dan buruknya pengembangan sumber daya manusia atau anggota organisasi itu sendiri. Ini berarti bahwa sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut secara proposional harus diberikan latihan dan pendidikan yang sebaik - baiknya, bahkan harus sesempurna mungkin.

Pengembangan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan di MTs El-Bayan Majenang diakukan dengan cara formal dan informal. Pengembangan secara formal dilakukan dengan cara pendidik dan tenaga kependidikan ditugaskan untuk mengikuti pendidikan dan latihan baik yang dilakukan organisasi maupun yang diaksanakan oleh lembaga - lembaga pendidikan. Peningkatan informal dilakukan atas dasar keinginan dan usaha sendiri. MTs El-Bayan Majenang memberikan keleluasaan dan apresiasi kepada pendidik dan tenaga kependidikan untuk melanjutkan pendidikannya guna meningkatkan kemampuannya supaya dapat bekerja secara profesional dan lebih baik. Peningkatan lebih di titik beratkan pada peningkatan kemampuan *(ability)* melalui jalur formal dengan jangka waktu yang panjang. Sesuai dengan peraturan yang berlaku bahwa kualifikasi pendidikan sebagai pendidik dan tenaga kependidikan adalah S1, maka bagi para pendidik dan tenaga kependidikan yang belum memenuhi ketentuan tersebut di MTs El-Bayan Majenang memberi kesempatan kepada pendidik dan tenaga kependidikan untuk mengikuti studi lanjut S1. Dan terdapat beberapa pengawai yang sampai saat ini selain bekerja mereka juga melanjutkan study S1.

IAIN PURWOKERTO

2) Workshop

Kegiatan workshop atau lokakarya merupakan kegiatan yang sudah sering dilakukan oleh berbagai kalangan dan meliputi berbagai bidang. Kegiatan workshop memang sangat bermanfaat, sehingga banyak pihak yang sering menyelenggarakan kegiatan tersebut. Kegiatan workshop tidak hanya dilakukan dalam dunia pendidikan, bahkan sekarang kegiatan workshop sering digunakan untuk tujuan komersial. Informasi yang didapat dari workshop mampu membantu dalam menjalani suatu kegiatan yang tentunya sesuai dengan materi yang dibahas dari workshop tersebut.

Penyelenggaraan workshop ditentukan oleh lembaga yang menyelenggarakan kegiatan tersebut. Tujuan dari workshop ini adalah agar guru dapat menyusun contoh model rencana pembelajaran untuk tiap bidang studi yang meliputi: keterampilan dalam merumuskan tujuan intruksional khusus, keterampilan dalam memilih materi pelajaran yang relevan dengan tujuan yang telah ditentukan, keterampilan dalam mengatur langkah- langkah kegiatan belajar mengajar, keterampilan menggali sumber-sumber bahan pelajaran yang dibutuhkan, keterampilan dalam membuat media pembelajaran atau alat-alat peraga sendiri sesuai dengan perkembangan teknologi, keterampilan dalam menyusun beberapa bentuk tes obyektif, dan keterampilan dalam mengatasi faktor-faktor psikologi yang dialami oleh siswa.

IAIN PURWOKERTO

3) Seminar

Seminar merupakan suatu pertemuan yang memiliki teknis dan akademis yang tujuannya untuk melakukan studi menyeluruh tentang suatu topik tertentu dengan pemecahan suatu permasalahan yang memerlukan interaksi diantara para peserta seminar yang dibantu oleh seorang guru besar ataupun cendekiawan. Seminar juga merupakan pertemuan atau persidangan untuk membahas suatu

masalah dibawah pimpinan ketua sidang. Orang yang berindak sebagai seorang pemimpin atau ketua sidang biasanya seorang guru besar, seorang ahli atau cendekiawan yang mumpuni dalam bidang yang tengah dibahas. Masalah yang dibahas di dalam suatu seminar dapat mencakup berbagai bidang disiplin ilmu atau berbagai kegiatan didalam kehidupan masyarakat. Pelaksanaan persidangan dalam seminar biasanya dipimpin oleh seorang pemandu dan dibantu oleh seorang atau beberapa orang sekretaris. Seminar biasanya memiliki fokus pada suatu topik yang khuhus, dimana mereka yang hadir dapat berpartisipasi secara aktif. Sampai saat ini MTs El-Bayan Majenang lebih sering mengikuti pelatihan dibanding mengikuti seminar. karena mengingat jarangnya undangan yang masuk ke MTs El-Bayan Majenang terkait kegiatan seminar tersebut.

4) MGMP

MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) adalah suatu forum atau wadah kegiatan profesional guru mata pelajaran sejenis disanggar maupun di masing-masing sekolah yang terdiri dari dua unsur yaitu musyawarah guru mata pelajaran. Berkaitan dengan peningkatan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan di MTs El-Bayan Majenang khususnya bagi pendidik, strategi yang digunakan juga dengan Mengikuti MGMP, dan kegiatan MGMP ini di ikuti oleh semua guru mata pelajaran dengan ketentuan waktu yang berbeda- beda dan juga disesuaikan dengan kebutuhan. Pelaksaan ini biasanya dilakukan oleh forum atau organisasi MGMP yang panitianya diambil dari beberapa guru mata pelajaran yang sama di masing-masing madrasah atau sekolah sesuai wilayahnya.

5) Study Banding

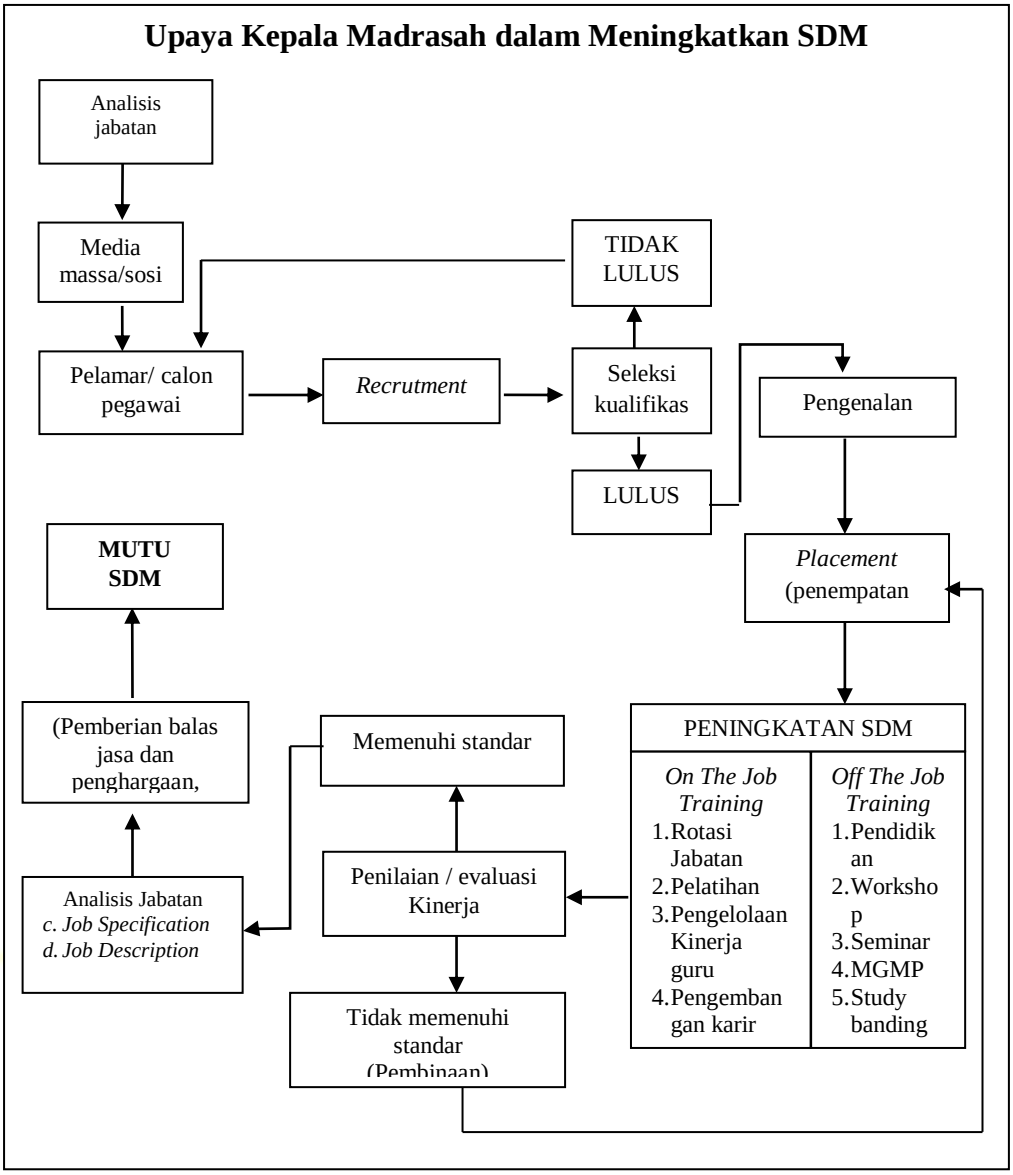
Study banding yang pernah dilakukan MTs El-Bayan Majenang dalam rangka program kerja tahunan wakil kepala

IAIN PURWOKERTO

madrasah bidang Hubungan Kerja Masyarakat (Waka Hubkermas) yang dilaksanakan pada Rabu, 13 Desember 2017 adalah di MTs Ma'arif Jatilawang dan SMP N 5 Cilacap. Pertemuan yang dilakukan MTs El-Bayan Majenang dengan kedua lembaga tersebut bertujuan untuk memperoleh informasi tentang proses KBM, Penyelenggaraan UNBK (Ujian Nasional Berbasis Komputer), cara pengadaan sarpras terkait penyelenggaraan UNBK, Cara penjaringan peserta didik baru, dan cara menjalin hubungan dengan pihak luar. Artinya dengan adanya study banding ini MTs El-Bayan Majenang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas mutu lembaganya sebagai upaya penjaminan mutu dalam pelaksanaan operasionalnya. Bentuk evaluasi yang dilakukan MTs El-Bayan Majenang sebagai hasil dari study banding ini adalah meningkatkan kerjasama dengan beberapa organisasi/perkumpulan di masyarakat untuk program PPDB, penambahan waktu Kegiatan Belajar Mengajar (KBM), membuat jalinan link dengan pihak luar, komitmen tenaga pendidik dan kependidikan, peran aktif komite madrasah, dan berupaya menjadi sekolah model.

IAIN PURWOKERTO

Upaya kepala madrasah dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia berdasarkan penjelasan diatas dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4.2. Upaya Peningkatan Mutu SDM
MTs El-Bayan Majenang

Dari beberapa penjelasan di atas dapat di tarik kesimpulan bahwa pengembangan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan yang paling mengena di MTs El-Bayan Majenang adalah dilakukan dengan dua metode yaitu *On The Job Training* dan *Off The Job Training*.

Pengembangan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan yang termasuk kedalam *On The Job Training* yaitu: rotasi jabatan, pelatihan, bimbingan/ penyuluhan, latihan instruktur pekerjaan, demonstrasi/ pemberian contoh, dan penugasan sementara, sedangkan yang termasuk kedalam metode *Off The Job Training* yaitu: kursus, pendidikan, workshop, seminar, MGMP dan Study Banding.

Upaya kepala madrasah dalam meningkatkan mutu SDM diawali dari analisis jabatan yang kemudian mengetahui berapa jumlah kebutuhan sumber daya manusia, apakah membutuhkan perekrutan atau tidak. Jika analisis kepala madrasah perlu adanya rekrutmen pegawai, kepala madrasah menyebarluaskan ke berbagai media seperti media massa maupun media sosial. Jika mendapatkan respon dari calon pelamar, maka pelamar akan mengikuti rekrutmen di MTs El-Bayan Majenang dengan menyerahkan dokumen-dokumen atau surat lamaran kepada Ka. TU, selanjutnya kepala madrasah mengadakan tes seleksi berdasarkan kualifikasi administrasi dan tes yang telah ditentukan, bagi pelamar yang tidak lulus tes seleksi akan mengulangi proses dari awal lagi, sementara pelamar yang lulus tes seleksi akan diberi pengumuman hasil tes sekaligus tanggal mulai aktif bekerja, setelah pelamar memasuki hari aktif kerja diminta untuk pengenalan baik dengan rekan kerja maupun dengan lingkungan MTs El-Bayan Majenang serta sekaligus diberi *job description* sesuai dengan analisis jabatan kepala madrasah. Setelah lama pegawai bekerja di MTs El-Bayan Majenang, selama proses pelaksanaan tugas berjalan kepala madrasah memberikan peluang kepada para pegawai untuk mengikuti peningkatan mutu sumber daya manusia. Hasil dari berbagai program peningkatan mutu kemudian di evaluasi oleh kepala madrasah untuk diberi penilaian jika tidak sesuai dengan standar maka perlu adanya pembinaan dan sebaliknya jika pegawai memenuhi standar penilaian kepala madrasah selanjutnya kepala madrasah menganalisis jabatan yang di dalamnya terdiri dari *Job Description* tentang tugas, jabatan dan tanggung jawab, dan *Job Specification* tentang syarat pegawai agar dapat

IAIN PURWOKERTO

memangku jabatan dengan baik. Selanjutnya kepala madrasah menempatkan pegawai sesuai dengan potensi yang dimiliki, dan memberikan memberikan kesempatan kepada pegawai tersebut untuk menduduki jabatan yang berbeda dari sebelumnya artinya diberi peluang melakukan rotasi jabatan agar pegawai dapat saling merasakan ketika menduduki sebuah jabatan yang baru. Selanjutnya kepala madrasah tetap mengevaluasi dengan cara monitoring dan lain sebagainya, apabila pegawai dinyatakan layak untuk dipertahankan maka diberilah kompensasi atau imbalan agar lebih loyal dalam melaksanakan tugasnya. Sementara jika hasil evaluasi dianggap kurang, maka pegawai tetap ditempatkan pada posisinya dan tidak diberi kompensasi, namun terus dibekali pelatihan-pelatihan dan program-program pengembangan yang lain.

Dalam peningkatan sumber daya manusia, pelatihan tentu memiliki tujuan dan sasaran yang jelas. Berikut adalah beberapa sasaran pelatihan dan peningkatan mutu sumber daya manusia:[191]

a. Meningkatkan produktivitas kerja

   Pelatihan dapat meningkatkan *performance* kerja pada posisi jabatan yang sekarang. Maka selain meningkatkan pada kualitas diri berfungsi juga untuk meningkatkan kualitas dalam organisasi. Sebagaimana MTs El-Bayan Majenang adalah untuk meningkatkan produktivitas pelayanan pendidikan.

b. Meningkatkan mutu kerja

   Pegawai yang memiliki kemampuan dan pengetahuan jelas lebih baik dan lebih sedikit dalam melakukan kesalahan organisasi. Oleh karena itu MTs El-Bayan Majenang mendukung kepada para guru dan staf dalam melakukan pelatihan, seminar dan workshop demi meningkatkan kinerja mereka.

IAIN PURWOKERTO

[191] Wawancara dengan Ibu Faizatun Muhimah, S.E. selaku WAKA Kurikulum MTs El-Bayan Majenang, pada tanggal 3 September 2018.

c. Meningkatkan ketepatan dalam perencanaan SDM

Pelatihan yang baik dapat mempersiapkan pegawai di masa depan. Karena dengan adanya pelatihan sebelumnya karyawan yang akan menduduki posisi jabatan telah memiliki kemampuan pekerjaan yang akan diamanatkannya.

d. Menjaga kesehatan dan keselamatan

Dengan adanya pelatihan yang tepat, setidaknya dapat membantu menghindari timbulnya kecelakaan dalam bekerja. Selain itu lingkungan organisasi menjadi lebih aman.

Beberapa kebijakan yang diberikan kepala MTs El-Bayan Majenang kepada pendidik dan tenaga kependidikan untuk mengembangkan kompetensinya adalah mengikutsertakan kegiatan yang diselenggaran tingkat Komda Kecamatan Majenang (KKM) dan tingkat kabupaten seperti workshop, bedah SKL, MGMP, Seminar, dan pelatihan-pelatihan lainnya. Selain itu mengikut sertakan tenaga kependidikan pada pelatihan/workshop aplikasi data. Program lain untuk mengembangkan sumber daya manusia pendidik dan tenaga pendidik di MTs El-Bayan Majenang berupa program menghafal juz ‘amma dan yang lebih sering diandalkan sebagai bentuk keunikan di MTs El-Bayan Majenang adalah pencak silat. Semua tenaga pendidik dan kependidikan wajib mengikuti kegiatan pencak silat disetiap jum’at pagi.

Peran pengawas madrasah dalam meningkatkan mutu para tenaga pendidik yaitu memberikan masukan tentang kekurangan-kekurangan yang dimiliki kepala madrasah serta ikut memonitoring dan mengevaluasi para tenaga pendidik dalam melakukan pembelajaran para siswa.[192] Sedangkan peran tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam melakukan peningkatan mutu sumber daya manusia yaitu mengikuti berbagai pelatihan-pelatihan yang sudah terprogram kemudian di implementasikan dalam pembelajaran di kelas. Proses pengembangan SDM pendidik dan

[192] Wawancara dengan H. Adang, M.Pd. selaku Pengawas Madrasah Kecamatan Majenang, pada tanggal 16 Oktober 2018.

IAIN PURWOKERTO

tenaga kependidikan yang sudah dilakukan di MTs El-Bayan Majenang yaitu mengimplementasikan hasil studi banding, mengimplementasikan hasil pelatihan, workshop, dan seminar.

Meskipun dalam pelaksanaan standar tenaga kependidikan secara administratif sudah dikatakan cukup baik dan berimbas pada standar proses dan standar isi yang menjadi lebih baik pula dalam melakukan penjaminan mutu. Namun ada beberapa hal yang harus dihindari dalam perekrutan pegawai di MTs El-Bayan Majenang, sesuai hasil wawancara dengan pengawas madrasah kecamatan majenang bahwa salah satunya yaitu perekrutan berdasarkan unsur kerabat karena masih ada ikatan dengan yayasan, tidak mempertimbangkan kelinieritasan pegawai, jika sistem ini masih dilakukan maka hal ini menjadikan turunnya kualitas SDM, dan kurangnya fungsi upaya peningkatan mutu SDM diatas. Meskipun secara prioritas mereka memiliki kemampuan yang lebih seperti hafidz ataupun hafidzoh. Tapi tidak boleh menghilangkan peran peningkatan mutu SDM, Maka dari itu MTs El-Bayan Majenang harus terus melakukan perbaikan-perbaikan dan tetap berpedoman pada penjaminan mutu yang telah ditetapkan.

3. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia di MTs El-Bayan Majenang Kabupaten Cilacap

IAIN PURWOKERTO

Evaluasi begitu penting dalam pengendalian mutu sumber daya manusia. Hal ini harus dilakukan secara terus menerus setiap ada standar baru, atau hanya untuk melihat seberapa sukses standar yang telah tercapai dan seberapa baik kinerja guru dalam melakukan tugasnya. MTs El-Bayan Majenang selalu melakukan evaluasi terhadap semua kegiatan yang dilakukan sebagai bentuk implementasi pengendalian mutu sumber daya manusia. MTs El-Bayan Majenang dalam melakukan evaluasinya menggunakan beberapa tahap. Pertama, *Planing* artinya sistem pengendalian harus direncanakan secara matang, tidak mungkin seorang pemimpin mampu melaksanakan dan mengendalikan kegiatan tanpa

adanya perencanaan yang ingin dicapainya. Rencana merupakan standar jumlah kegiatan yang akan dilakukan. Kedua, pengendalian membutuhkan organisasi yang jelas, karena tujuan dari pengendalian adalah melakukan pengukuran dan perbaikan agar apa yang direncanakan dapat dicapai.

Dalam pelaksanaan pengendalian mutu kepala madrasah dibantu para wakilnya ikut berperan aktif mengevaluasi para guru dalam melakukan tugasnya, salah satu bentuk evaluasi yang sering dilakukan kepala madrasah dalam setiap bulannya yaitu rapat bulanan.

Selain mengevaluasi kinerja setiap bulan kepala MTs El-Bayan Majenang juga melakukan supervisi terhadap para guru guna meningkatkan kualitas kemampuan yang dimiliki guru di MTs El-Bayan Majenang. Pengendalian merupakan salah satu fungsi manajemen. Kegiatan ini dilakukan untuk menilai dan memberikan perbaikan-perbaikan terhadap kinerja guru atau personil lainnya yang terlibat dalam proses pendidikan untuk menjamin bahwa kegiatan tersebut terlaksana sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Tujuan pengendalian adalah untuk melakukan pengukuran dan perbaikan agar apa yang telah direncanakan dapat tercapai secara optimal. Sesuai dengan konsep mutu dalam pendidikan yang meliputi unsur input-proses-output.

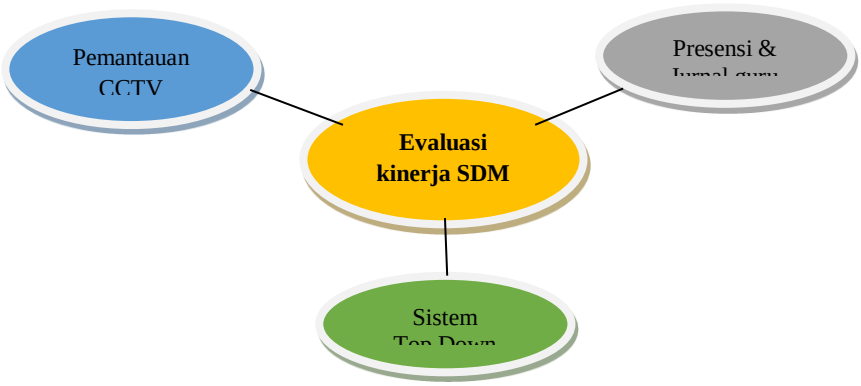
Mengingat begitu pentingnya evaluasi sumber daya manusia dalam implementasi *quality control,* Evaluasi kinerja guru selalu dilakukan oleh kepala madrasah serta para wakilnya. MTs El-Bayan Majenang melakukan penilaian kinerja melalui berbagai model yaitu, *pertama,* evaluasi kinerja melalui ruang kontrol dengan menggunakan CCTV, karena setiap ruang kelas di MTs El-Bayan Majenang telah terpasang CCTV. Evaluasi ini dilakukan untuk melihat bagaimana kinerja guru ketika sedang mengajar, hal ini juga dilakukan dalam rangka penjaminan mutu pembelajaran dan sumber daya guru. Dari evaluasi seperti ini guru terpacu untuk selalu memberikan kinerja terbaiknya, karena guru tidak bisa menutupi fakta keadaan ketika sedang mengajar.

IAIN PURWOKERTO

Kedua, evaluasi kinerja melalui presensi kehadiran yang di bantu alat *finger print.* Evaluasi ini dilakukan oleh staf ketenagaan melalui rekapan finger print yang kemudian dilaporkan kepada kepala mardasah setiap bulan sekali, sehingga berdasarkan rekapan tersebut kepala madrasah dapat memantau dan melihat guru manakah yang aktif dan guru manakah yang tidak. Setiap hari guru wajib melakukan sidik jari sebagai bukti kehadiran kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan dalam tata tertib madrasah. Hal ini dapat dijadikan sebagai implementasi *quality control* dalam rangka meningkatkan kedisiplinan seorang guru dalam bertugas. Selain dari *finger print* guru pun dituntut untuk mengisi jurnal harian sebagai dasar mereka telah melakukan pekerjaan dalam pembelajaran.

Dan *Ketiga,* evaluasi kinerja melalui sistem *top down.* Sistem evaluasi ini dilakukan oleh atasan dengan memberikan teguran jika ada kesalahan atau kekurangan yang dilakukan oleh bawahan. Setelah ada teguran dari atasan kemudian ada pelaporan yang ditujukan kepada kepala madrasah jika pihak bawahan tidak melakukan perbaikan. Sistem evaluasi ini dapat meningkatkan mutu sumber daya manusia yang berada di posisi bawah, karena mereka merasa selalu terpantau oleh atasan, sehingga bersungguh-sungguh dalam bekerja.

Berikut ini ilustrasi temuan peneliti mengenai model evaluasi yang dilakukan MTs El-Bayan Majenang dalam menilai kinerja sumber daya manusia.



Gambar 4.3. Model Evaluasi Kinerja SDM MTs El-Bayan Majenang

Hasil evaluasi yang dilakukan oleh kepala madrasah El-Bayan Majenang dan dibantu oleh tim evaluator sangat berpengaruh pada sallary guru dan staf. Jika guru dan staf dilihat kinerjanya baik dan dapat bersaing maka mendapatkan imbalan sesuai dengan hasil kinerja, namun sebaliknya jika guru dan staf dilihat kinerjanya kurang maka ada punisment berupa potongan sallary. Tujuan kebijakan ini agar mendisiplinkan dan meningkatkan loyalitas kinerja para pegawainya.

Sebagai ringkasan bahwa implementasi QA dan QC sebagai upaya peningkatan mutu sumber daya manusia MTs El-Bayan Majenang dilakukan melalui beberapa tahap berdasarkan penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa *pertama*, kepala MTs El-Bayan Majenang membuat standar mutu pada pelaksanaan rekrutmen dengan berbagai kualifikasi yang telah ditetapkan bersama. *Kedua*, memberikan bentuk pelatihan-pelatihan kepada tenaga pendidik dan tenaga kependidikan untuk meningkatkan kualitas SDM melalui dua metode yaitu *on the job training* seperti: Rotasi Jabatan, Pelatihan, Pengelolaan Kinerja guru, Pengembangan karir, Peningkatan kesejahteraan. Dan *off the job training* seperti: Pendidikan, Workshop, Seminar, MGMP dan Study banding. Dan yang *Ketiga*, mengevaluasi hasil dari berbagai pelatihan yang telah diberikan serta memonitoring hasil kinerja pegawai yang telah dilakukan dengan menggunakan CCTV, finger print, serta sistem *top down* yaitu sistem yang dilakukan oleh atasan dengan memberikan teguran jika ada kesalahan atau kekurangan yang dilakukan oleh bawahan.

IAIN PURWOKERTO

C. Dampak QA dan QC terhadap mutu Sumber Daya Manusia di MTs El-Bayan Majenang Kabupaten Cilacap

Setelah adanya QA dan QC yang diterapkan di MTs El-Bayan Majenang maka dengan hal ini jelas memiliki pengaruh dan dampak yang sangat kuat terhadap perkembangan sumber daya manusia di MTs El-Bayan Majenang. Jika membahas tentang dampak tentunya dampak dapat dibagi dua yaitu positif dan negatif. Namun dalam pelaksanaannya sudah cukup jelas

bahwa dengan diimplementasikannya QA dan QC adalah agar kualitas sumber daya manusia lebih meningkat ke arah yang lebih baik, sehingga dampak yang ada dalam penelitian ini akan mengacu pada dampak positif. Salah satu dampak positif yang terjadi dengan diterapkannya QA di MTs El-Bayan Majenang adalah:

Pertama, mampu memberikan kepuasan kepada pelanggan, sudah menjadi ketentuan tersendiri pastinya dimana lembaga pendidikan yang memiliki kualitas terbaik dalam pelayanan maupun sistematisasinya maka pelanggan atau masyarakat akan merasa puas ketika menyekolahkan putra-putrinya. MTs El-Bayan Majenang sampai saat ini masih memiliki daya tarik yang cukup kuat sehingga peminat dari luar pulau pun cukup banyak.

Kedua, memotivasi tim dalam bekerja lebih baik dengan kualitas yang tinggi. Dengan adanya kualitas yang semakin baik, MTs El-Bayan Majenang selalu mendapatkan pujian dari kalangan masyarakat luas. Setidaknya pujian inilah yang menjadi motivasi para pegawai untuk tetap semangat dalam menjaga nama baiknya. Karena jika nama baik suatu lembaga sudah tidak ada maka akan menimbulkan adanya penurunan loyalitas dalam bekerja.

Ketiga menghasilkan *output* yang berkualitas tinggi. MTs El-Bayan Majenang yang sudah melakukan penjaminan mutu meskipun secara internal berbeda dengan MTs yang lain yang memang asal-asalan atau tidak menggunakan penjaminan mutu dalam mengelolanya, sehingga disinilah pentingnya penjaminan mutu dalam mengelola sebuah lembaga yang sehingga para siswa-siswinya diperhatikan dengan benar agar mendapatkan hasil yang maksimal.

Keempat menghindari pemborosan. Penjaminan mutu lebih mengarah pada titik pencegahan, sehingga apapun yang dilakukan oleh MTs El-Bayan Majenang harus sesuai dengan perencanaan awal yang telah ditetapkan, jangan sampai apa yang sudah direncanakan dari awal kemudian tidak sesuai dengan harapan yang diinginkan akhirnya kegiatan harus diulang kembali, inilah yang mengakibatkan adanya pemborosan.

IAIN PURWOKERTO

Kelima mengurangi pekerjaaan ulang yang merugikan. Kepala MTs El-Bayan Majenang telah memperhitungkan terkait pekerjaan yang akan dilakukan, terutama memberikan pengertian kepada para guru untuk menyusun dan membuat perlengkapan guru secara benar, sehingga tidak akan terjadi pengulangan bekerja karena berawal dari kesalahan dalam membuatnya.

Terbukti jika sebuah lembaga yang sudah diakui dan dinyatakan memiliki predikat "sangat baik" berdasarkan Prosedur Operasional Standar dalam penjaminan mutu tentu menjadi sebuah pilihan masyarakat dibanding lembaga yang masih memiliki predikat dibawahnya. Selain itu lembaga yang memiliki penjaminan mutu dapat membuat loyalitas seorang pegawai semakin meningkat karena benar-benar merasa telah diberi kelebihan dan menjadi tanggung jawab masing-masing individu untuk mempertahankan kualitasnya. Mereka pun tidak mau kalah saing dengan lembaga yang lain, maka terus meningkatkan kualitasnya melalui peningkatan sumber daya manusia baik input maupun output secara maksimal. Dengan adanya penjaminan mutu sebuah lembaga sangat berhati-hati dalam mengelola keuangan karena setiap pengeluaran biaya selalu diminta pertanggungjawabannya. Lembaga yang bermutu tentu lebih memahami pekerjaan mana yang harus dilakukan dan pekerjaan mana yang bersifat merugikan atau hendak ditinggalkan, hal ini dilakukan untuk menghindari terjadinya kerugian karena melakukan pekerjaan yang berulang-ulang. Sebagai lembaga yang sudah memiliki kepercayaan bahkan dikatakan bermutu maka tidak perlu mengiklankan pada media massa, berbeda dengan lembaga yang belum memiliki penjaminan mutu tentu terus berusaha mencapai tujuannya dengan mengeluarkan banyak biaya.

Dampak positif lain yang dapat terlihat dalam mengimplementasikan QA di MTs El-bayan Majenang diantaranya adalah:[193]

[193] Wawancara dengan Ibu Faizatun Muhimah, S.E. selaku WAKA Kurikulum MTs El-Bayan Majenang, pada tanggal 3 September 2018

IAIN PURWOKERTO

1. Meningkatnya mutu pelayanan, MTs El-Bayan selalu mengutamakan pelayanan baik dengan siswa maupun walinya ataupun tamu luar yang memang memiliki kepentingan degan MTs El-Bayan Majenang.
2. Mendorong serta meningkatkan efisiensi dalam pengelolaan pelayanan,
3. Melindungi pelaksanaan pelayanan dari gugatan hukum.

Sementara dampak positif dalam mengimplementasikan QC adalah mampu untuk meningkatkan kualitas output pendidikan serta kualitas para guru dan staf, sehingga meningkatkan kepercayaan masyarakat terutama dalam pelayanan lembaga pendidikan, dan mampu bersaing dengan lembaga lain dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan. Dalam pelaksanaannya kepala madrasah selalu memonitoring para guru pada setiap semester sekali dengan tujuan agar terlihat manakah yang cukup baik dan manakah yang belum atau yang harus mendapatkan pembinaan terlebih dahulu.

Dengan adanya teori Deming tentang PDCA yang telah di paparkan pada mekanisme QA di atas, maka secara langsung QA dapat memunculkan manfaat yang dapat diketahui oleh organisasi atau lembaga pendidikan. Salah satunya yaitu menghindari pemborosan. Karena sudah jelas jika QA tidak direncakan secara matang tentu mengakibatkan timbulnya pengulangan-pengulangan dalam melakukan pelatihan atau pekerjaan yang kurang efektif, sehingga menjadi pemborosan. Dengan adanya QA yang diterapkan di MTs El-Bayan Majenang, kini terbukti bahwa semakin lama setiap tahunnya MTs El-Bayan Majenang selalu mengalami kenaikan jumlah peserta didik, tentunya dengan adanya kenaikan jumlah peserta didik maka harus menambah adanya tenaga pendidik pula.

Sedangkan dengan adanya QC yang diterapkan di MTs El-Bayan Majenang lebih mengarah pada kualitas, tujuannya adalah untuk melakukan pengukuran dan perbaikan agar apa yang telah direncanakan dapat tercapai secara optimal. Di MTs El-Bayan Majenang Secara lebih rinci bahwa pengendalian terhadap mutu pendidikan atau QC ditujukan pada aspek kurikulum pembelajaran, pembinaan tenaga pendidik, pembinaan murid dan

IAIN PURWOKERTO

aspek manajemen sekolah yang berkaitan dengan pengaturan sumber daya dan dana pendidikan seperti: personil, siswa, sarana dan fasilitas, biaya dan kerjasama sekolah dengan masyarakat. Sehingga dengan adanya pengendalian tersebut dapat meminimalisir adanya sumber daya manusia yang kurang responsif terhadap tugasnya pribadi.

Adapun beberapa dampak negatif yang terjadi setelah adanya implementasi QA dan QC di MTs El-Bayan Majenang adalah: 1. Banyaknya anggaran yang harus dikeluarkan untuk melakukan penjaminan mutu, 2. Belum semua tenaga pendidik dan kependidikan memiliki kesadaran pentingnya penjaminan mutu, 3. Adanya pro dan kontra bagi yang belum siap menghadapi siste penjaminan mutu sehingga keluar dari lingkungan kerja, 4. Membuat kurang nyamannya para pegawai yang belum terbiasa dengan sistem penjaminan dan pengendalian mutu.

IAIN PURWOKERTO

BAB V
SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Dari seluruh data hasil penelitian yang sebelumnya telah dipaparkan pada bab IV, maka pada bab terakhir ini penulis menyimpulkan hasil seluruh analisis data wawancara, dokumentasi dan observasi tentamg "Implementasi QA dan QC sebagai upaya Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia"

1. Implementasi *QA* dan *QC* sebagai upaya meningkatkan mutu Sumber Daya Manusia di MTs El-Bayan Majenang Kabupaten Cilacap

   Dalam mengimplementasikan QA dan QC sebagai upaya peningkatan mutu sumber daya manusia di MTs El-Bayan Majenang maka kepala madrasah membuat beberapa tahapan diantaranya adalah sebagai berikut:

   a. Menentukan Standar Mutu Sumber Daya Manusia, Standar Mutu Sumber Daya Manusia di MTs El-Bayan Majenang selain mengacu pada kebijakan pemerintah juga mengacu kepada standarisasi yang telah dibuat oleh kepala Madrasah. Beberapa kualifikasi yang harus dipenuhi antara lain: 1) beragama Islam 2) mampu membaca Al-Quran, 3) memiliki integritas tinggi, 4) memiliki kualifikasi pendidikan yang linier sesuai dengan keahlian dan memiliki kecakapan sosial sesuai yang dibutuhkan, minimal lulusan pendidikan S1, 5) bersedia menaati peraturan dan tata tertib yang berlaku di madrasah, 6) bersedia untuk tidak bekerja di lembaga lain.

   b. Upaya-upaya kepala MTs El-Bayan Majenang dalam peningkatan mutu Sumber Daya Manusia, melalui dua kegiatan terprogram yaitu: 1) *On The Job Training*, antara lain: a) Rotasi Jabatan, b) Pelatihan (Training), c) Pengelolaan kinerja guru, d) Pengembangan Karir, e) Peningkatan Kesejahteraan. 2) *Off The Job Training*, antara lain: a) Pendidikan, b) Workshop, c) Seminar, d) MGMP, e) Study Banding.

IAIN PURWOKERTO

c. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia di MTs El-Bayan Majenang dilakukan oleh kepala Madrasah dan dibantu oleh para wakil kepala madrasah. Model evaluasi kinerja yang dilakukan antara lain: 1) evaluasi kinerja melalui ruang kontrol dengan menggunakan CCTV, 2) evaluasi kinerja melalui presensi kehadiran yang di bantu alat *finger print* dan jurnal kelas guru, 3) evaluasi kinerja melalui sistem *top down*. Evaluasi ini dilakukan sesuai jadwal yang telah ditetapkan, ada yang bersifat harian, bulanan, semesteran dan tahunan.

2. Dampak QA dan QC terhadap mutu Sumber Daya Manusia di MTs El-Bayan Majenang Kabupaten Cilacap

Setelah adanya QA dan QC yang diterapkan di MTs El-Bayan Majenang maka dengan hal ini jelas memiliki pengaruh dan dampak yang sangat kuat terhadap peningkatan sumber daya manusia di MTs El-Bayan Majenang. Jika membahas tentang dampak tentunya dampak dapat dibagi dua yaitu positif dan negatif. Namun dalam pelaksanaannya sudah cukup jelas bahwa dengan diimplementasikannya QA dan QC adalah agar kualitas sumber daya manusia lebih meningkat ke arah yang lebih baik, sehingga dampak yang ada dalam penelitian ini akan lebih banyak mengacu pada dampak positif. Setelah adanya penjaminan dan pengendalian mutu yang baik, tersusun dan terencana secara matang serta mampu diterapkan di madrasah maka madrasah semakin meningkat dari segi kualitasnya, begitu pula tenaga pendidik dan kependidikan memiliki loyalitas yang tinggi jika melihat tempat kerjanya bermutu.

Salah satu bagian dari dampak positif adanya QA dan QC yang telah diterapkan pada lembaga tentunya memberikan pengaruh yang sangat kuat diantaranya:

a. Mampu memberikan kepuasan kepada pelanggan.
b. Memotivasi tim dalam bekerja lebih baik dengan kualitas yang tinggi.
c. Menghasilkan *output* yang berkualitas tinggi.
d. Menghindari pemborosan.

IAIN PURWOKERTO

e. Mengurangi pekerjaaan ulang yang merugikan.
f. Meningkatkan efisiensi operasional.
g. Meningkatkan kepercayaan pelanggan

Dampak positif lain yang dapat terlihat dalam mengimplementasikan QA di MTs El-bayan Majenang diantaranya adalah: 1) meningkatnya mutu pelayanan, 2) Mendorong serta meningkatkan efisiensi dalam pengelolaan pelayanan, 3) Melindungi pelaksanaan pelayanan dari gugatan hukum. Sementara dampak positif dalam mengimplementasikan QC adalah mampu untuk meningkatkan kualitas output pendidikan serta kualitas para guru dan staf, sehingga meningkatkan kepercayaan masyarakat terutama dalam pelayanan lembaga pendidikan, dan mampu bersaing dengan lembaga lain dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan.

Sementara beberapa dampak negatif yang terjadi setelah adanya implementasi QA dan QC di MTs El-Bayan Majenang adalah:

a. Banyaknya anggaran yang harus dikeluarkan untuk melakukan penjaminan mutu,
b. Belum semua tenaga pendidik dan kependidikan memiliki kesadaran pentingnya penjaminan mutu,
c. Adanya pro dan kontra bagi yang belum siap menghadapi siste penjaminan mutu sehingga keluar dari lingkungan kerja,
d. Membuat kurang nyamannya para pegawai yang belum terbiasa dengan sistem penjaminan dan pengendalian mutu

IAIN PURWOKERTO

B. Saran

Peningkatan mutu sumber daya manusia di MTs El-Bayan Majenang Cilacap hendaknya lebih di tingkatkan secara terus menerus. Agar peningkatan sumber daya manusia khususnya pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah dapat berkembang mengikuti perkembangan zaman dan memiliki sumber daya manusia yang kompeten serta profesional.

Berdasarkan kesimpulan di atas maka saran yang dapat penulis sampaikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi pendidik, hendaknya pendidik di MTs El-Bayan Majenang Cilacap dapat mempertahankan dan meningkatkan kompetensi yang dimiliki.
2. Bagi tenaga kependidikan, hendaknya tenaga kependidikan di MTs El-Bayan Majenang Cilacap dapat mempertahankan dan maningkatkan kompetensi yang dimiliki.
3. Bagi kepala madrasah sebagai manajer hendaknya dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan yang dimiliki.
4. Bagi Pembaca, hendaknya hasil penelitian ini dapat dijadikan rujukan dan pedoman sebagai kajian tentang implementasi QA dan QC sebagai upaya peningkatan mutu sumber daya manusia di MTs sehingga penelitian ini lebih sempurna. Teruslah menggali dan menemukan gagasan baru dalam bidang penjaminan dan pengendalian mutu SDM yang dapat dijadikan tema penelitian selanjutnya.
5. Bagi pengembangan ilmu/peneliti selanjutnya. Penelitian ini tentu jauh dari sempurna, ada banyak kekurangan dan keterbatasan dari peniliti sendiri, oleh karena itu peneliti berharap ada pengembangan terkait implementasi QA dan QC dalam penelitian selanjutnya sehingga tema penelitian ini lebih komprehensif.

IAIN PURWOKERTO

.

DAFTAR PUSTAKA

A. Storey, R. Briggs, H. Jones and R. Russell, *Quality Assurance, A Practical Guide to the Design and Implementation of Assessments and Monitoring Programmes,* by Jamie Bartram and Gareth Rees, (diakses 17 Juli 2018)

Arif, Alfi. *Quality Assurance Dengan Motode Quality Function Deployment: Konsep Implementasi Pada Institusi Perguruan Tinggi*, https://jurnal.unej.ac.id/index.php/JAUJ/article/download/1232/994/. Diakses pada 15 Agustus 2018 pukul 08.09 WIB.

Arikunto, Suharsimi, *Manajemen Penelitian* (Jakarta: Rineka Cipta, 2003).

Bangun, Wilson., *Manajemen Sumber Daya Manusia,* (Jakarta: Erlangga, 2012)

Bani, Aldi Al, "Implementasi Quality Assurance dalam Pengembangan Mutu Sumber Daya Manusia di Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Malang" *Tesis,* (Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim, 2015).

Budimansyah, Dasim., Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Penguatan Partisipasi Masyarakat, *Jurnal*, (Bandung: UPI, EDUCATIONIST Vol. II No. 1 Januari 2008), diakses pada tanggal 15 Oktober 2018 pukul 22.05 WIB.

Dharma, Surya, *Manajemen Kinerja (Falsafah Teori Penerapannya)* (Yogyakarta: Pustaka pelajar, 2005).

Dikjenpendasmen, *Pedoman Umum Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Dasar dan Menengah,* (Jakarta: Kemdikbud, 2016), 15. *E-Book* (diakses 4 Maret 2018).

Engkoswara dan Aan Komariyah, *Administrasi Pendidikan,* (Bandung: Alfabeta, 2010).

Fattah, Nanang., *Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan,*(Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2012)

Fattah, Nanang dan Mohammad Ali, *Manajemen Berbasis Sekolah* (Bandung: Universitas Terbuka, 2006).

IAIN PURWOKERTO

Gultom, *Proses Pengendalian Mutu*, dalam http://e-journal.uajy.ac.id/885/3/2TS11568.pdf (diakses 13 April 2018 pukul 09.00 WIB).

Hafied, Hamzah., Manajemen Sumber Daya Manusia, (Makassar: Kretakupa, 2016), 11. *E-Book* (diakses 15 Agustus 2018)

Hajar, Ruyatul., Implementasi Penjaminan Mutu Pendidikan Dalam Meningkatkan Kinerja Madrasah: Studi di MTs Assurur dan MTs Arrohmah Kota Tasikmalaya, *Ijemar* (2017 June, Volume 1 Number 1) diakses 15 Agustus 2018 pukul 14.30 WIB.

Hani, Umi., Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Islam di SMP IT Ibnu Abbas Klaten, *tesis*, (Purwokerto: IAIN Purwokerto, 2015)

Hasibuan, Malayu., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011)

Herawan Endang, *Pengendalian Mutu Pendidikan: Konsep dan Aplikasi*, dalam http://ejournal.upi.edu/index.php/JAPSPs/article/view/6384/4341, (diakses 16 April 2018 pukul 6.30 WIB).

Hidayat, Ara. dan Imam Machali, *Pengelolaan Pendidikan Konsep, Prinsip, dan Aplikasi dalam Mengelola Sekolah dan Madrasah*, (Yogyakarta: Kaukaba, 2012)

http://www.artikelsiana.com/2017/08/pengertian-barang-jasa-ciri-macam.html, (diakses pada 18 Agustus 2018)

https://library.binus.ac.id/eColls/eThesisdoc/Bab2/2008-2-00520-TI%20Bab%202.pdf, (diakses 4 Maret 2018).

http://pendi-susanto.blogspot.co.id/2012/03/quality-control-quality-assurance.html, (diakses 14 Mei 2018, pukul 00.04 WIB).

http://repository.iainpurwokerto.ac.id/2244/ (diakses 4 Juni 2018 pukul 05.25 WIB)

http://repository.iainpurwokerto.ac.id/2244/ (diakses 4 Juni 2018 pukul 05.25 WIB)

IAIN PURWOKERTO

http://repository.iainpurwokerto.ac.id/2244/ (diakses 4 Juni 2018 pukul 05.25 WIB)

http://referensi.data.kemdikbud.go.id/pd_index.php?kode=030100&level=2, (diakses 4 Juni 2018 pukul 06.04 WIB)

https://www.infoperawatindonesia.com/2016/11/tujuan-manfaat-jaminan-mutu-pelayanan.html, (diakses 15 agustus 2018)

http://www.sumberpengertian.co/pengertian-quality-assurance, (diakses pada 17 Agustus 2018)

Imai, Masaaki, *Kaizen: Kunci Sukses Jepang Dalam Persaingan,* Penerjemah: Dra. Mariani Gandamihardja (Jakarta: Pustaka Binaman Presindo, 1996).

Ishikawa, Kaoru, *Pengendalian Mutu Terpadu* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1992).

Jamali, Yusra, "Konsep Pengendalian Mutu Pendidikan" Jurnal Pendidikan Islam, *Tarbawy,* 310. (diakses 13 April 2018 pukul 09.00 WIB).

Jamali, Yusra, *Konsep Pengendalian Mutu Pendidikan*, Jurnal Pendidikan Islam, ojs.stainbabel.ac.id/index.php/Tarbawy/article/download/77/76, (diakses 1 Mei 2018).

Jonker, Jan., Bartjan, J.W. Pennink, Sari Wahyuni, *Metodologi Penelitian Panduan Untuk Master dan Ph.D. di Bidang Manajemen*, (Jakarta: Salemba Empat, 2011)

Kemdikbud, *Pedoman Umum Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Dasar dan Menengah,* (Jakarta: Kemdikbud, 2016), 15. *E-Book* (diakses 4 Maret 2018)

Kemdikbud, Perangkat Instrumen Pemetaan Mutu Pendidikan Dasar dan Menengah, (Jakarta: Kemdikbud, 2017), 1. *E-Book* (diakses 4 Maret 2018 pukul 14.45 WIB)

Komaria, T., eprints.polsri.ac.id/2382/3/BAB%20II.pdf, (diakses pada 18 Agustus 2018)

IAIN PURWOKERTO

Kumar, Raj., Human Resorce Management Strategic Analysis Text and Cases, (New Delhi: International Publishing House, 2011) , 2. *E-Book* (diakses 15 Agustus 2018)

Lim, David., *Quality Assurance in Higher Education*, (Newyork: Routladge, 2018)

Manap, Abdul,. *Revolusi Manajemen Pemasaran*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2016)

Mangkunegara, Anwar Prabu., *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, (Bandung: Refika Aditama, 2009)

Martutiningrum, Ira., *Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan*, (Yogyakarta: Pustaka Senja, 2017)

Merdekawati, Dwina., Implementasi Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah (Mpmbs) Pada SMA Rintisan Sekolah Bertaraf Internasional (RSBI), *Jurnal* (Surakarta: Universitas Sebelas Maret), diakses pada 15 Agustus 2018.

Midlothian, Quality Assurance Principles, Elements and Criteria, (Scottish Qualifications Authority, 1998), 8. *E-Book* (diakses 4 Maret 2018 pukul 22.24 WIB)

Milles, Matthew B. dan Huberman, *Analisis Data Kualitatif: Buku Sumber tentang Metode-Metode Baru*, Tjetjep Rohendi Rohidi (terjemah), (Jakarta: UI Press, 1992).

Moekijat, *Latihan dan Pengembangan SDM*, Edisi ke- 4, (Bandung: PT Mandar Maju, 1991)

Moleong, Lexy J., *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017).

Mondy, R. Wayne., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1 Edisi 10, (Jakarta: Erlangga, 2008)

IAIN PURWOKERTO

Muflihin, Muh. Hizbul., *Administrasi Pendidikan Tinjauan Teori Untuk Praktek Manajerial Bagi Guru dan Pemimpin Sekolah*, (Yogyakarta: Pilar Media, 2013)

Mulyadi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Budaya Mutu*, (Malang: UIN Maliki- Press, 2010), 78. *E-Book* (diakses 16 April 2018 pukul 6.30 WIB).

Mulyasa, E., *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, Cet. XV, 2017)

Mursyid, *Manajemen Pemasaran*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2015)

Nafisah, D., eprints.walisongo.ac.id/7489/3/BAB%20II.pdf, diakses pada 18 Agustus 2018

Nastiti, Heni., Analisis Pengendalian Kualitas Produk Dengan Metode Statistical Quality Control (Studi Kasus: pada PT " X" Depok), *Jurnal*, (Jakarta: UPN "Veteran"), 416. Diakses pada tanggal 15 Agustus 2018 pukul 10.14 WIB.

Nasution, S., *Metodologi Penelitian (penelitian ilmiah)*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014)

Nata, Abudin, *Manajemen Pendidikan: Mengatasi Kelemahan Pendidikan Islam di Indonesia* (Jakarta: Prenada Media, 2003).

Nisfah, Shoimatun, *Rendahnya SDM Berpengaruh Terhadap Pendidikan Generasi Muda*, https://www.kompasiana.com/shoimatunnisfah/593bb3f4519773a26f0a923a/rendahnya-sdm-berpengaruh-terhadap-pendidikan-generasi-muda?page=all, (diakses pada 19 Juli 2018 pukul 21.00 WIB).

Nur'aini DF, Fajar., *Become a Good Manager*, (Yogyakarta: Kobis, 2016).

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2013, kelembagaan.ristekdikti.go.id/wp-content/uploads/2016/08/PP0322013.pdf, (diakses pada 28 Oktober 2018)

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

https://luk.staff.ugm.ac.id/atur/Permendiknas63-2009SPMP.pdf, (diakses pada 5 Agustus 2018)

Prawirosentono, Suyadi, *Filosofi Baru Tentang Manajemen Mutu Terpadu Total Quality Management abad 21 Studi Kasus dan Analisis* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2004).

Rohmad, *Pengembangan Instrumen Evaluasi dan Penelitian*, (Purwokerto: STAIN Press, 2015)

Rohmah, Noer., Peran Kepala Sekolah Dalam Melakukan Kontrol Mutu Pendidikan, *Jurnal Tarbiyatuna* Volume 2 Nomor 1 Januari 2017, 159 (diakses 16 Agustus 2018)

Rouzni Noor, Achmad, *Mengenal Konsep Revolusi Industri 4.0*, (detik.net, 2018), http//inet.detik.com/business/d-4041437/mengenal-konsep-revolusi-industri-40, (diakses pada 20 Juli 2018 pukul 11.50 WIB).

Rufaiqoh Muhaimin, Efi, Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri(MAN) Sumpiuh Banyumas dan Madrasah Aliyah Negeri(MAN) Kroya Cilacap, *Tesis*, (Purwokerto: IAIN Purwokerto, 2017).

Saifulloh, Ahmad., Konsep Continuous Quality Improvement (CQI) dalam Dunia Pendidikan, *Jurnal At-Ta'dib,* (Vol. 7, No. 1, Juni 2012), 62. (Diakses pada 17 Agustus 2018 pukul 11.28 WIB)

Sallis, Edward, *Total Quality Management in Education Third edition* (Taylor & Francis e-Library,2005), 16. E-Book (diakses 27 September 2018 pukul 06.27 WIB)

Sallis, Edward, *Total Quality Management In Education: Manajemen Mutu Pendidikan*, Penerjemah: Ahmad Ali Riyadi & FahruRozi, (Yogyakarta: Ircisod, 2007).

Sallis, Edward, *Total Quality Management In Education: Manajemen Mutu Pendidikan*, Penerjemah: Ahmad Ali Riyadi & FahruRozi (Yogyakarta: Ircisod, 2015).

Siagian, Sondang P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 1999)

IAIN PURWOKERTO

Simamora, Henry., *Manajemen SDM*, Edisi ke-3, (Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, 2004)

Sinambela, Lijan Poltak, *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012).

Soedijarto, *Mencari Strategi Pengembangan Pendidikan Nasional Menjelang Abad XXI* (Jakarta: PT. Grasindo, 1991).

Subardo, "Manajemen Mutu Pendidikan Islam di Panti Asuhan Muhammadiyah Kabupaten Banyumas" *Tesis*, (Purwokerto: IAIN Purwokerto, 2016).

Sudjana, *Manajemen Program Pendidikan*, (Bandung: Falah Production, Edisi Revisi, 2004)

Sugiarto, Eko., Menyusun Proposal Penelitian Kualitatif Skripsi dan Tesis, (Yogyakarta: Suaka Media, 2015),8. *E-Book* (diakses pada 19 Agustus 2018)

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2001).

Suharsaputra, Uhar, *Administrasi Pendidikan* (Bandung: PT Refika Aditama, 2010).

Sujarweni, V. Wiratna., *Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: PT. Pustaka Baru, 2014)

Sukmadinata, Nana Syaodih, et. al, *Pengendalian Mutu Pendidikan Sekolah Menengah (Konsep, prinsip, dan instrumen)*, (Bandung: Refika Aditama, 2006).

Sumiati, Manajemen Penjamin Mutu Pada Standar Proses Pendidikan, *Tesis*, (Bengkulu: Universitas Bengkulu, 2013), 43. (diakses 23 Februari 2018 pukul 21.28 WIB)

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

IAIN PURWOKERTO

Tjiptono, Fandy., & Anastasia Diana, *Total Quality Management*, Edisi Revisi (Yogyakarta: Andi Offset, 2001)

Tuala, Riyuzen Praja, "Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah/Madrasah (Studi Kasus di SMA Al-Kautsar dan Madrasah Aliyah Negeri 1 (MAN MODEL) Bandar Lampung)" *Disertasi*, (Lampung: IAIN Raden Intan Lampung, 2016).

Umar, Husen, *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2000).

Usman, Husaini, *Manajemen Teori Praktik & Riset Pendidikan* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008).

Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005).

Wahyudi, Amin., Membangun Komitmen Organisasional Untuk Meningkatkan Kinerja Dan Daya Saing Organisasi, *ejurnal*.unisri.ac.id/index.php/Joglo/article/viewFile/113/85, (diakses 15 Agustus 2018 pukul 15.34 WIB)

Warso, Pengendalian Mutu Pendidikan Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kebumen, *Tesis*, (Purwokerto: IAIN Purwokerto, 2017)

Westerheijden, Don F., *Quality Assurance in Higher Education*, (Neherlands: Springer, 2007), 16. *E-Book* (diakses 15 Agustus 2018, pukul 12.41 WIB)

Wukir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah* (Yogyakarta: Multi Presindo, 2013).

Wood, Jane. dan Jhon Dickinson, *Quality Assurance and evaluation in the life long learning sector*, (British, Learning Matters, 2001)

Zaini, Moh., Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Berbasis Madrasah (studi Multikasus di MAN 1, MAN 2, MA Salafiyah Syafi'iyah Kabupaten Situbondo), *Disertasi*, (Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim, 2016)

IAIN PURWOKERTO

Lampiran 1
Pedoman Observasi dan
Hasil Observasi Awal

IAIN PURWOKERTO

PEDOMAN WAWANCARA AWAL

Nama Informan : Faizatun Muhimmah, S.E.
Jabatan : Wakil Kepala bidang Kurikulum
Waktu : Senin, 23 April 2018
Tempat : MTs El-Bayan Majenang

SUB KATEGORI	PERTANYAAN	JAWABAN
Rekrutmen dan seleksi SDM	Apa standar kualifikasi guru yang akan masuk ke MTs El-Bayan?	Guru yang melamar kerja ke MTs El-bayan harus memiliki kualifikasi seperti: a. Lulusan S1 b. Adanya linieritas dengan mapel yang dibutuhkan c. Memiliki kompetensi yang memadai d. Jarak tempuh tempat tinggal
	Bagaimana sistem perekrutan dan seleksi guru di MTs El-Bayan?	MTs El-Bayan dalam proses perekrutan calon tenaga pendidik baru selalu dilakukan pada awal tahun ajaran baru. Tahapan dalam penyeleksian guru adalah: a. Calon guru menyerahkan berkas lamaran kepada pihak administrasi b. Pihak administrasi menyerahkan berkas kepada kurikulum c. Pihak kurikulum melaporkan kepada kepala sekolah untuk menindaklanjuti. d. Proses pemanggilan calon guru untuk mengikuti tes seleksi dengan memberitahu waktu yang telah ditentukan e. Pada saat tes seleksi calon guru harus melewati beberapa tahap seperti tes akademik, real teaching (praktik mengajar di depan siswa), wawancara dengan kurikulum. f. Jika calon guru dinyatakan lolos seleksi oleh kepala sekolah kemudian di tentukan tanggal

IAIN PURWOKERTO

		masuk kerja. g. Guru yang telah masuk pada awal pembelajaran baru diberi surat keputusan secara berangsur yaitu 3 bulan pertama, 3 bulan kedua, 6 bulan, 1 tahun. Jadi total masa kerja guru adalah 2 tahun, selama 2 tahun surat keputusan dikeluarkan dari Madrasah dan disebut Guru Tidak Tetap (GTT). Kemudian setelah 2 tahun guru yang masih bertahan diberi surat keputusan dari yayasan dan disebut sebagai Guru Tetap Yayasan (GTY).
	Apa yang membedakan SDM di MTs El-Bayan dan MTs lainnya?	MTs El-Bayan mengedepankan SDM dengan berbagai hal: a. Mengaharapkan SDM yang ahli dibidang IT, sehingga guru-guru sering diberikan pelatihan tentang pengoperasian komputer, meskipun banyak guru usianya sudah tidak muda lagi. b. Guru wajib hafal Al-Qur'an juz 30
	Apa keunikan atau ciri khas yang menonjol di MTs El-Bayan?	MTs El-Bayan memiliki program ko kurikuler yang merupakan tambahan mata pelajaran untuk mengembangkan kecerdasan siswa. Jenis ko kurikuler tersebut adalah tahfidz Al-Qur'an, membaca kitab kuning, dan sains (meliuti mata pelajaran yang di UN dan UAMBN kan.
	Apakah semua guru sudah memenuhi standar kualifikasi / S1?	Sudah
	Apakah semua guru merupakan lulusan pendidikan keahlian dibidangnya?	Ya
	Apakah ada kebijakan dari kepala sekolah terkait rekrutmen dan seleksi guru di MTs El-Bayan?	Ada

IAIN PURWOKERTO

Pendidikan dan Pelatihan SDM	Apakah semua guru mendapatkan pelatihan mengenai penjaminan mutu?	Ya, 1. Mendapatkan pelatihan dibidang IT seperti: guru harus memiliki Intagram, tweeter, facebook atau medsos lainnya, selain itu guru dibekali mampu membuat video terkait promosi MTs El-Bayan Majenang 2. Guru dibekali untuk beladiri dilakukan setiap hari jum'at pagi 3. Setiap tahun sekali guru melakukan bedah judul buku 4. Guru mengikuti pelatihan keluar sesuai dengan undangan dan kebutuhan 5. Guru dituntut membimbing siswa dalam program tahfidz juz 30.
	Bagaimana MTs melakukan pelatihan penjaminan mutu bagi guru?	1. MTs selalu mengirimkan personil setiap ada pelatihan yang ada kaitannya dengan kepentingan MTs. 2. Menerapkan tata tertib dan mendisiplinkan semua guru serta memberikan sanksi terhadap guru yang melanggar
	Apakah guru di MTs berkesempatan melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi?	Guru diberi kesempatan untuk melanjutkan studi baik ke S1 maupun S2 dengan catatan tidak mengganggu KBM, namun saat ini di MTs belum ada yang studi lanjut ke S2 baru ada ke jenjang S1 nya.
	Berapa jumlah guru yang sudah tersertifikasi?	5 orang
	Apakah guru mendapat pelatihan secara berkala untuk meningkatkan kinerjanya?	Iya, contoh seperti MGMP, MTs selalu mengirimkan guru yang bersangkutan setiap 3 bulan sekali.
	Pelatihan apa saja yang telah dilaksanakan guru?	Ada beberapa jenis kegiatan pelatihan yang pernah dilakukan MTs yaitu terutama pada mapel yang di Unkan, namun selain itu MTs juga pernah mengikuti Workshop K13, MGMP, RAPBM, dll
	Bagaimana MTs melakukan pembinaan	Studi lanjut dan pelatihan

IAIN PURWOKERTO

	guru secara berkelanjutan	Selalu memberi motivasi setiap bulan Semua guru diajari melakukan PPDB Online
	Bagaimana bentuk pembinaan yang selama ini dilakukan MTs untuk meningkatkan kualitas SDM?	Bentuk pembinaannya adalah per individu, contoh: seperti adanya MGMP setiap tiga bulan sekali, maka sekolah wajib mengeluarkan dana operasionalnya untuk guru yang akan berangkat itu tadi, begitu juga pelatihan-pelatihan yang lain
Evaluasi SDM	Bagaimana sistem kerja guru Jika tidak ada jam mengajar?	Guru tidak diberlakukan untuk pulang meskipun sudah tidak ada jam mengajar, melainkan guru tetap disekolah hingga pulang. Guru yang tidak mengajar mengerjakan sebagaimana tugas-tgas guru
	Bagaimana cara mengetahui guru/staf yang tidak masuk kerja?	Saat ini MTs masih menggunakan alat *finger print* (sidik jari) untuk mengetahui ketidakhadiran guru, selain itu guru yang berhalangan hadir wajib memberi surat keterangan kepada pihak MTs contoh: melahirkan, sakit, duka cita,atau ijin keluarga
	Bagaimana evaluasi kinerja guru di MTs El-Bayan?	Sebagai evaluasi kinerja guru, Waka Kurikulum mengecek hasil kerja yang dibuat oleh guru sebagai kewajiban guru di MTs El-Bayan Majenang seperti: 1. laporan wali kelas, 2. laporan siswa, 3. sarana dan prasarana, 4. RPP yang harus diserahkan awal tahun, 5. laporan pencapaian nilai, dll. Artinya jika guru telah mengumpulkan semua kewajiban diatas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan maka guru tersebut mengalami peningkatan
	Apa sanksi bagi guru yang kinerjanya kurang baik setelah di evaluasi?	1. Mendapat teguran dan pembinaan 2. Surat peringatan 1 dengan catatan dikurangi 3 jam mengajar 3. Surat peringatan 2 dengan catatan dikurangi 6 jam mengajar 4. Surat peringatan 3 atau mengundurkan diri

IAIN PURWOKERTO

	Apakah setiap guru mendapatkan reward ketika memiliki kinerja yang bagus?	Ya, seperti guru mapel UN yang mampu mengajarkan materi kepada siswa dan kemudian mendapat nilai tertinggi, maka guru tersebut berhak mendapat reward dari MTs.
	Bagaimana bentuk reward yang diberikan kepada guru yang memiliki kinerja bagus?	1. Berupa uang 2. Piagam 3. Rolling Jabatan
	Apakah setiap guru yang memiliki kinerja kurang baik mendapat punishment?	Iya
	Bagaimana bentuk punishment yang diberikan?	Sebagai bentuk punishment di MTs El-Bayan yaitu kepala sekolah atau wakilnya memberikan pelatihan dan pembinaan terhadap guru yang bersalah
	Bagaimana bentuk evaluasi kinerja guru selama ini?	Evaluasi dilihat dari kehadiran guru, dan pengumpulan tugas guru, selain itu Kepala Madrasah juga mengadakan rapat evaluasi
	Kapan evaluasi kinerja guru dilaksanakan?	1 bulan sekali

IAIN PURWOKERTO

PEDOMAN WAWANCARA

Nama Informan : Akhmad Muzammil, S.Pd.I
Jabatan : Wakil Kepala bidang Humas
Waktu : Senin, 23 April 2018
Tempat : MTs El-Bayan Majenang

SUB KATEGORI	PERTANYAAN	JAWABAN
Rekrutmen dan seleksi SDM	Bagaimana implementasi Quality Assurance dan Quality Control di MTs El-Bayan?	penjaminan mutu itu adalah menjaga standar SDM yang ada di MTs El-Bayan Majenang yang dilakukan MTs El-Bayan Majenang yaitu: 1. Mengadakan pelatihan-pelatihan untuk guru maupun staf 2. Mengadakan family gathering setiap 2 tahun sekali 3. Mengikuti seminar baik kancah lokal sampai nasional 4. Menerapkan standar kualifikasi bagi pelamar 5. Guru dan karyawan diberi jaminan BPJS Kesehatan 6. Gaji sesuai UMK agar memiliki loyalitas kerja 7. Diberi dana pensiun Sedangkan pengendalian mutunya *(Quality Control)* MTs selalu melakukan evaluasi di setiap kegiatan
	Bagaimana sistem perekrutan dan seleksi staf di MTs El-Bayan?	Sistem perekrutan pegawai dilakukan setiap awal tahun pelajaran baru jika membutuhkan melalui tes komputer dan skill kinerja
	Apakah semua staf merupakan lulusan pendidikan keahlian dibidangnya?	Tidak semua sesuai
	Apakah ada kebijakan dari kepala sekolah terkait rekrutmen dan seleksi staf di MTs El-Bayan?	Ada, semua kebijakan tertuang dalam peraturan kepegawaian
	Apakah MTs El-Bayan memiliki unit	Tidak, hanya saja pelaksanaan penjaminan mutu yang selama ini

IAIN PURWOKERTO

	penjaminan Mutu dan Pengendalian Mutu?	dilakukan yaitu melalui BAN S/M maupun pengawas madrasah yang bersifat ekternal dengan 8 standar pencapaian yang dinilai, sedangkan yang internal proses penjaminan mutu dan pengendalian mutu dilakukan oleh kepala madrasah sendiri
	Bagaimana MTs melakukan pengendalian mutu guru?	Ada beberapa hal yang dilakukan MTs dalam melaksanakan pengendalian mutu guru 1. MTs memasang CCTV di setiap kelas guna memantau para guru yang rajin dan tidak rajin.masing-masing CCTV tersebut terpusat pada satu ruangan. Dan disitu terdapat operator yang selalu memantau dan melaporkan hasil pantauannya kepada kepala sekolah 2. Menyediakan alat finger print guna untuk absen guru setiap masuk pembelajaran disaat pergantian jam 3. Masing-masing guru memiliki jurnal kegiatan dan administrasi guru berupa RPP dan lain-lain sebagai pegangan untuk mencatat kegiatan apa saja yang telah dilakukan selama satu hari mengajar di kelas, setelah itu jurnal dikumpulkan kepada WAKA Kurikulum selama 1 bulan sekali. 4. Sebagai pengendalian mutu yang lain WAKA Kurikulum selalu mengecek dan menanyakan kepada siswa ketika terdapat jam kosong (bentuk klarifikasi)
	Bagaimana MTs melakukan pengendalian mutu staf?	Kendali mutu SDM dilakukan setiap setelah melakukan program kegiatan
Pendidikan dan Pelatihan SDM	Apakah staf mendapat pelatihan secara berkala untuk meningkatkan kinerjanya?	Dapat, yaitu berupa diklat BOS, EMIS, Simpatika, Geografi Informasi System, dan pelatihan membuat raport dan lain-lain
	Pelatihan apa saja yang	

IAIN PURWOKERTO

	telah dilaksanakan staf?	
Evaluasi SDM	Apakah setiap staf mendapatkan reward ketika memiliki kinerja yang bagus?	Iya
	Bagaimana bentuk reward yang diberikan kepada staf yang memiliki kinerja bagus?	Bentuk reward yang diberikan dapat berupa uang atau piagam penghargaan
	Apakah setiap staf yang memiliki kinerja kurang baik mendapat punishment?	Tentu semua ada punishmentnya
	Bagaimana bentuk punishment yang diberikan?	Pegawai yang kurang baik diberi peringatan secara lisan, jika masih mengulangi kemudian secara tertulis atau diberi surat peringatan
	Bagaimana evaluasi kinerja staf di MTs El-Bayan selama ini?	Evaluasi guru dilakukan dengan monitoring atau supervisi dari kepala sekolah yang kemudian ditindaklanjuti pengawas, sedangkan evaluasi lainnya menggunakan buku catatan atau data yang dipegang oleh evaluator yaitu orang yang diberi tugas oleh kepala MTs untuk mengevaluasi
	Kapan evaluasi kinerja staf dilaksanakan?	Setiap satu bulan sekali tanggal 20
	Apakah ada kebijakan kepala sekolah terkait peningkatan mutu SDM?	Ada
	Apakah ada kebijakan kepala sekolah terkait evaluasi kinerja guru dan staf?	Ada

IAIN PURWOKERTO

Lampiran 2

Pedoman Observasi

IAIN PURWOKERTO

PEDOMAN OBSERVASI

Identitas Observasi

a. Lembaga yang diamati :

b. Hari, Tanggal :

c. Waktu :

Aspek yang Diamati

a. Sarana dan Prasarana Pendukung Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia Pendidik dan Tenaga Kependidikan

b. Perangkat Pengerjaan Administrasi Penilaian

Lembar Observasi

a. Sarana dan Prasarana Pendukung Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia Pendidik dan Tenaga Kependidikan

No	Sarana dan Prasarana	Ada	Tidak
1.	Gedung		
2.	Program Kerja		
3.	Visi, Misi dan Tujuan		
4.	Daftar Pendidik dan Tenaga Kependidikan		
5.	Daftar Peserta Didik		
6.	Lab. IPA		
7.	Lab. Komputer		
8.	Aula		
9.	Lapangan		

IAIN PURWOKERTO

b. Perangkat Pengerjaan Administrasi Penilaian

No	Aspek Yang Diamati	Ya	Tidak
A	Kompetensi Pedagogik		
	1. Pendidik mengenal karakteristik peserta didik		
	2. Pendidik menguasai teori belajar dan prinsip- prinsip pembelajarn yang		

	mendidik		
	3. Pendidik melakukan pengembangan kurikulum		
	4. Pendidik melakukan kegiatan pembelajaran yang mendidik		
	5. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran.		
	6. Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki		
	7. Berkomunikasi secara efektif, emperik, dan santun dengan peserta didik.		
	8. Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi, proses dan hasil belajar.		
	9. Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.		
	10. Melakukan tindakan reflektif untuk kepentingan kualitas pebelajaran		
B	Kompetensi Kepribadian		
	1. Pendidik bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional Indonesia		
	2. Pendidik menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan		
	3. Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa.		
	4. Pendidik memiliki etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, dan rasa bangga		

IAIN PURWOKERTO

	menjadi guru		
	5. Menjunjung tinggi nilai profesi guru		
C	Kompetensi Sosial		
	1. Pendidik bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif		
	2. Pendidik dapat berkomunikasi dengan sesama pendidik, orang tua peserta didik dan masyarakat		
	3. Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri, dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.		
	4. Beradaptasi ditempat tugas di seluruh wilayah Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya.		
D	Kompetensi Profesional		
	1. Pendidik dapat menguasai materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu		
	2. Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu.		
	3. Pendidik dapat mengembangkan keprofesian melalui tindakan reflektif		
	4. Memanfaatkan teknologi informasi untuk mengenbangkan diri.		

IAIN PURWOKERTO

Lampiran 3

Hasil Observasi

IAIN PURWOKERTO

HASIL OBSERVASI

Identitas Observasi

Lembaga yang Diamati : MTs El-Bayan Majenang

Hari, Tanggal : Senin, 6 Agustus 2018

Waktu : 11.00 - 12.00 WIB

Lembar Observasi

a. Sarana dan Prasarana Pendukung Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia Pendidik dan Tenaga Kependidikan

No	Sarana dan Prasarana	Ada	Tidak
1.	Gedung	√	
2.	Program Kerja	√	
3.	Visi, Misi dan Tujuan	√	
4.	Daftar Pendidik dan Tenaga Kependidikan	√	
5.	Daftar Peserta Didik	√	
6.	Lab. IPA	√	
7.	Lab. Komputer	√	
8.	Aula	√	
9.	Lapangan	√	

IAIN PURWOKERTO

b. Perangkat Pengerjaan Administrasi Penilaian

Observasi 1

Nama : Ikhsan Habibi, S.Pd.
Hari, Tanggal : Senin, 6 Agustus 2018
Pendidikan : S1 Matematika
Unit Kerja : MTs El-Bayan Majenang
Jabatan : Waka Kesiswaan

No	Aspek Yang Diamati	Ya	Tidak
A	Kompetensi Pedagogik		
	1. Pendidik mengenal karakteristik peserta didik	√	
	2. Pendidik menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajarn yang mendidik	√	
	3. Pendidik melakukan pengembangan kurikulum	√	
	4. Pendidik melakukan kegiatan pembelajaran yang mendidik	√	
	5. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran.	√	
	6. Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki	√	
	7. Berkomunikasi secara efektif, emperik, dan santun dengan peserta didik.	√	
	8. Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi, proses dan hasil belajar.	√	
	9. Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.	√	
	10. Melakukan tindakan reflektif untuk kepentingan kualitas pebelajaran	√	
B	Kompetensi Kepribadian		
	1. Pendidik bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional Indonesia	√	
	2. Pendidik menunjukkan pribadi yang dewasa dan	√	

IAIN PURWOKERTO

	teladan		
	3. Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa.	√	
	4. Pendidik memiliki etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, dan rasa bangga menjadi guru	√	
	5. Menjunjung tinggi nilai profesi guru	√	
C	Kompetensi Sosial		
	1. Pendidik bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif	√	
	2. Pendidik dapat berkomunikasi dengan sesama pendidik, orang tua peserta didik dan masyarakat	√	
	3. Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri, dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.	√	
	4. Beradaptasi ditempat tugas di seluruh wilayah Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya.	√	
D	Kompetensi Profesional		
	1. Pendidik dapat menguasai materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu	√	
	2. Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu.	√	
	3. Pendidik dapat mengembangkan keprofesian melalui tindakan reflektif	√	
	4. Memanfaatkan teknologi informasi untuk mengenbangkan diri.	√	

IAIN PURWOKERTO

Observasi 2

Nama : Mariana Ramadani, S.Pd.
Hari, Tanggal : Senin, 6 Agustus 2018
Pendidikan : S1 IPS
Unit Kerja : MTs El-Bayan Majenang
Jabatan : Wali Kelas

No	Aspek Yang Diamati	Ya	Tidak
A	Kompetensi Pedagogik		
	1. Pendidik mengenal karakteristik peserta didik	√	
	2. Pendidik menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajarn yang mendidik	√	
	3. Pendidik melakukan pengembangan kurikulum	√	
	4. Pendidik melakukan kegiatan pembelajaran yang mendidik	√	
	5. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran.	√	
	6. Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki	√	
	7. Berkomunikasi secara efektif, emperik, dan santun dengan peserta didik.	√	
	8. Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi, proses dan hasil belajar.	√	
	9. Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.	√	
	10. Melakukan tindakan reflektif untuk kepentingan kualitas pebelajaran	√	
B	Kompetensi Kepribadian		
	1. Pendidik bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional Indonesia	√	
	2. Pendidik menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan	√	

IAIN PURWOKERTO

	3. Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa.	√	
	4. Pendidik memiliki etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, dan rasa bangga menjadi guru	√	
	5. Menjunjung tinggi nilai profesi guru	√	
C	Kompetensi Sosial		
	1. Pendidik bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif	√	
	2. Pendidik dapat berkomunikasi dengan sesama pendidik, orang tua peserta didik dan masyarakat	√	
	3. Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri, dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.	√	
	4. Beradaptasi ditempat tugas di seluruh wilayah Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya.	√	
D	Kompetensi Profesional		
	1. Pendidik dapat menguasai materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu	√	
	2. Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu.	√	
	3. Pendidik dapat mengembangkan keprofesian melalui tindakan reflektif	√	
	4. Memanfaatkan teknologi informasi untuk mengenbangkan diri.	√	

IAIN PURWOKERTO

Observasi 3

Nama : Wiwi Kurniasih, S.Pd.
Hari, Tanggal : Senin, 6 Agustus 2018
Pendidikan : S1 Bahasa Indonesia
Unit Kerja : MTs El-Bayan Majenang
Jabatan : Wali Kelas

No	Aspek Yang Diamati	Ya	Tidak
A	Kompetensi Pedagogik		
	1. Pendidik mengenal karakteristik peserta didik	√	
	2. Pendidik menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajarn yang mendidik	√	
	3. Pendidik melakukan pengembangan kurikulum	√	
	4. Pendidik melakukan kegiatan pembelajaran yang mendidik	√	
	5. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran.	√	
	6. Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki	√	
	7. Berkomunikasi secara efektif, emperik, dan santun dengan peserta didik.	√	
	8. Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi, proses dan hasil belajar.	√	
	9. Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.	√	
	10. Melakukan tindakan reflektif untuk kepentingan kualitas pebelajaran	√	
B	Kompetensi Kepribadian		
	1. Pendidik bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional Indonesia	√	
	2. Pendidik menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan	√	

IAIN PURWOKERTO

	3. Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa.	√	
	4. Pendidik memiliki etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, dan rasa bangga menjadi guru	√	
	5. Menjunjung tinggi nilai profesi guru	√	
C	Kompetensi Sosial		
	1. Pendidik bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif	√	
	2. Pendidik dapat berkomunikasi dengan sesama pendidik, orang tua peserta didik dan masyarakat	√	
	3. Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri, dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.	√	
	4. Beradaptasi ditempat tugas di seluruh wilayah Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya.	√	
D	Kompetensi Profesional		
	1. Pendidik dapat menguasai materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu	√	
	2. Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu.	√	
	3. Pendidik dapat mengembangkan keprofesian melalui tindakan reflektif	√	
	4. Memanfaatkan teknologi informasi untuk mengenbangkan diri.	√	

IAIN PURWOKERTO

Lampiran 4

Pedoman Wawancara

IAIN PURWOKERTO

PEDOMAN WAWANCARA

Informan Wawancara

1. Pengawas Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Cilacap
2. Kepala MTs El-Bayan Majenang
3. Wakil Kepala MTs El-Bayan Majenang bidang kurikulum
4. Kepala Tata Usaha MTs El-Bayan Majenang

Uraian Pedoman Wawancara

Pedoman wawancara kepada Pengawas Madrasah

1. Bagaimana sistem penjaminan mutu yang telah dilakukan MTs El-Bayan Majenang?
2. Adakah kelemahan atau kekurangan yang harus dilengkapi oleh MTs El-Bayan kaitannya dengan penjaminan mutu?
3. Apakah MTs El-Bayan sudah memenuhi 8 standar yang ditetapkan oleh BAN-SM?
4. Berapa kali bapak melakukan monitoring ke MTs El-Bayan Majenang dalam satu semester?

Pedoman wawancara kepada Kepala Madrasah

1. Sudah berapa lama Ibu menjadi Kepala di madrasah ini?
2. Apa Visi, Misi dan Tujuan dari Madrasah ini?
3. Bagaimana gambaran secara umum manajemen di madrasah ini?
4. Bagaimana mewujudkan madrasah yang bermutu dan unggul khususnya di madrasah ini?
5. Bagaimana proses peningkatan mutu Sumber Daya Manusia pendidik dan tenaga kependidikan di madrasah ini?
6. Adakah kebijakan dari madrasah untuk peningkatan mutu sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan di madrasah ini?
7. bagaimana bentuk kebijakannya?
8. dan siapa yang menentukan kebijakan tersebut?

Pedoman wawancara kepada Wakil Kepala Madrasah bidang kurikulum

1. Bagaimana keadan pendidik dan tenaga kependidikan di madrasah?
2. Adakah program untuk peningkatan mutu SDM pendidik dan tenaga kependidikan di madrasah ini? bagaimana gambaran programnya?
3. Bagaimana tahap penyusunan perencanaan peningkatan mutu sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan di madrasah ini? siapa yang dilibatkan dalam perencanaan ini?
4. Bagaimana langkah- langkah dalam peningkatan mutu SDM di madrasah ini?

IAIN PURWOKERTO

5. Bagaimana metode- metode dalam peningkatan mutu sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah ini?
6. Adakah faktor peningkatan mutu sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan di madrasah ini? apa faktor yang melatar belakangi peningkatan mutu SDM di madrasah ini?
7. Bagaimana proses peningkatan mutu SDM yang dapat mempengaruhi kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di madrasah ini?
8. Bagaimana peran pendidik dan tenaga pendidik dalam menjalankan penjaminan mutu?
9. Apa yang dipersiapkan lembaga ketika melakukan penjaminan mutu?
10. Bagaimana cara mempertahankan qualitas mutu lembaga agar tetap eksis di masyarakat?
11. Bagaimana dampak penjaminan mutu dan pengendalian mutu terhadap SDM di MTs El-Bayan Majenang?

Pedoman wawancara kepada Kepala Tata Usaha Madrasah

1. Bagaimana keadaan pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah ini?
2. Bagaimana bentuk apresiasi madrasah kepada pendidik dan tenaga kependidikan yang memiliki prestasi?
3. Bagaimana administrasi pendidik dan tenaga kependidikan dimadrasah? apakah sudah memenuhi kriteria pendidik dan tenaga kependidikan yang kompeten?
4. Bagaimana kebijakan yang diberikan kepada pendidik dan tenaga kependidikan untuk mengembangkan kompetensinya?
5. Bagaimana proses peningkatan mutu SDM pendidik dan tenaga kependidikan yang sudah dilakukan?
6. Berapa jumlah pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah?
7. Berapakah jumlah pendidik yang berasal dari lulusan S1?
8. Masih adakah pendidik yang belum menyelesaikan S1?
9. Berapa tenaga kependidikan yang belum S1?
10. Berapakah jumlah pendidik dan tenaga kependidikan yang sudah PNS?
11. Berapakan Jumlah pendidik dan tenaga kependidikan yang sudah menerima sertifikasi?
12. Adakah program untuk peningkatan mutu sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan di madrasah? kalo ada seperti apa programnya?

Peningkatan apa saja yang sudah pernah dilakukan untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan yang dimiliki?

IAIN PURWOKERTO

Lampiran 5

Hasil Wawancara

IAIN PURWOKERTO

HASIL WAWANCARA

Nama : H. Adang, M.Pd.
Hari, Tanggal : Selasa, 31 Juli 2018
Pendidikan : S2
Unit Kerja : PENDAIS Majenang
Jabatan : Pengawas MTs Majenang

No	Jawab Pertanyaan Berikut
1	Bagaimana sistem penjaminan mutu yang telah dilakukan MTs El-Bayan Majenang? Jawab: semua baik, namun implementasi yang sulit dicapai pada standar sarpras
2	Adakah kelemahan atau kekurangan yang harus dilengkapi oleh MTs El-Bayan kaitannya dengan penjaminan mutu? Jawab: MTs ini terkadang tidak terstruktur dengan jelas, terkadang melakukan kegiatan yang secara tiba-tiba, iya sih iya semua lembaga punya program kerja, tetapi kenyataannya program kerja yang sudah dibuat belum tentu sesuai dengan yang dilakukan. Buktinya kalau ditanya ada dokumentasinya? Mereka mulai kebingungan denga menjawab oh iya ya....
3	Apakah MTs El-Bayan sudah memenuhi 8 standar yang ditetapkan oleh BAN-SM? Jawab: MTs El-Bayan Majenang kalau dibilang bagus, mereka bisa dibilang bagus pada standar proses dan isi, karena betul-betul ketika menyeleksi SDM sangat ketat dan harus sesuai dengan kualifikasi, dan rata-rata nilai hasil dari monitoring saya mendapat nilai 85-90. Ya... pada kriteria baiklah..
4	Berapa kali bapak melakukan monitoring ke MTs El-Bayan Majenang dalam satu semester? Jawab: tidak pasti mas, saya itu malah sering sekali di undang ke MTs El-Bayan, kalau ada kegiatan apa dikit-dikit undang dikit-dikit undang, tapi kadang ya dateng kadang ya tidak begitu, tapi kalau masalah monitoring saya kadang sebulan 3 kali.

IAIN PURWOKERTO

HASIL WAWANCARA

Nama : Hj. Faridah Subky, S.S. M.M.
Hari, Tanggal : Senin, 30 Juli 2018
Pendidikan : S2
Unit Kerja : MTs El-Bayan Majenang
Jabatan : Kepala MTs El-Bayan Majenang

No	Pertanyaan
1	Sudah berapa lama Ibu menjadi Kepala di madrasah ini? Jawab: Saya menjadi kepala MTs El-Bayan ini setelah periode bapak Edy Wasim sekitar tahun 2007, berarti kalau dihitung lamanya ya sekitar 11 tahunan lah
2	Apa Visi, Misi dan Tujuan dari Madrasah ini? Jawab: Visi Misi dan Tujuan MTs bisa dilihat di depan sekolah
3	Bagaimana gambaran secara umum manajemen di madrasah ini? Jawab: Manajemen di MTs El-Bayan ini adalah PDCA, Planning, *Do*, *Controlling*, dan *Actuating*. Bagaimana mengajak pendidik memiliki *planning* yang baik, *Do* yang benar dan kemudian *controling* atau megevaluasi, setelah itu perbaikan *Actuating*. Pertama yang saya lakukan adalah menyusun Visi, Misi dan Tujuan madrasah bersama pendidik dan tenaga kpendidikan serta komite untuk memajukan madrasah. K. TU yang bertanggung jawab dibidang administrasi, wakil kepala yang masing-masing menyusun programm sesuai dengan tupoksinya. satu bulan sekali kami melakukan rapat internal hasil rapat kami sampaikan kepada pendidik dan kami selalu mengevaluasi dan menerima masukan dari pendidik.
4	Bagaimana mewujudkan madrasah yang bermutu dan unggul khususnya di madrasah ini? Jawab: *Pertama*, menetapkan standar mutu, mulai dari proses awal rekrutmen kami harus betl-betul dalam melakukan penyeleksian SDM. Sehingga setiap real teaching kami menghadirkan pengawas madrasah dan komite madrasah untuk menyaksikan juga, sehingga tidak hanya kepala madrasah dan wakilnya saja yang menyaksikannya. *Kedua*, kedua adalah

IAIN PURWOKERTO

	membekali sumber daya manusia yang ada dengan berbagai program pengembangan yang pengembangan tersebut didasarkan pada kebutuhan madrasah. *Ketiga,* melakukan studi banding ke sekolah atau madrasah yang berkualitas, kegiatan ini kami selalu melakukan dalam satu tahun sekali.
5	Bagaimana proses peningkatan mutu Sumber Daya Manusia pendidik dan tenaga kependidikan di madrasah ini? Jawab: Peningkatan mutu sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan di madrasah kami dimulai pada saat proses perekrutan, terlebih lagi pada saat melakukan pekerjaan. proses peningkatan mutu tersebut dilakukan berdasarkan rencana yang sudah di rencanakan dari awal dan dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan yang sudah dipertimbangkan. Seperti memberi pelatihan-pelatihan, studi lanjut, workshop, seminar dan lain-lain. Yang sekiranya mampu menambahi wawasan mereka.
6	Adakah kebijakan dari madrasah untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan di madrasah ini? Jawab: Ada, dan bentuk kebijakan tersebut antara lain; kami memberikan keleluasaan bagi pendidik dan tenaga kependidikan yang ada untuk meningkatkan kompetensinya. Selain itu ada juga kebijakan yang sifatnya wajib dilakukan seperti: 1. Jum'at Rohani yaitu kegiatan keagamaan berupa cara membaca Al-Quran yang benar yang dilakukan oleh seluruh guru dan staf dipandu oleh para ustadz yang memiliki sertifikat tahfidz. Kegiatan ini dilakukan setiap minggu pertama dan kedua dengan seragam yang selalu berbeda. 2. Jum'at silat yaitu kegiatan silat yang diikuti oleh seluruh guru dan staf dalam rangka beladiri, mereka diajari kombinasi gerak dan beberapa jurus beladiri oleh ahlinya. Sedangkan kegiatan ini dilaksanakan pada jum'at ketiga dan keempat setiap bulannya 3. Jum'at olahraga yaitu kegiatan yang dilakukan setiap jum'at kelima berupa jalan sehat, sepeda santai dan lain-lain. 4. Pengembangan IT, guru MTs El-Bayan Majenang baik yang tua maupun

IAIN PURWOKERTO

	yang muda wajib mengetahui dunia IT, sehingga mereka wajib memiliki akun media sosial seperti facebook, instagram, tweeter, WA dan lain-lain. Tujuannya adalah masing-masing guru agar dapat mempromosikan MTs melalui akun medianya. Selain itu guru juga harus terkoneksi dengan wali murid terutama bagi wali kkelas agar dapat memantau dan berkomunikasi dengan orang tua peserta didik 5. Seluruh guru masuk kerja pukul 06.55-13.00 WIB kecuali hari jum'at masuk pukul 06.00-11.15 WIB 6. Setiap 1 bulan sekali guru diminta untuk menceritakan program-program madrasah terkait dengan kreatifitas peserta didik. Sesuai dengan kebutuhan madrasah tidak hanya peningkatan mutu yang sudah di rencanakan diatas tetapi peningkatan mutu atas keinginan diri sendiri harus selalu membawa dampak yang positif bagi madrasah. Kebijakan ini di tentukan oleh tim yang terdiri dari kepala madrasah, K.Tu, Wakil Kepala Madrasah, dan perwakilan dari pendidik.

IAIN PURWOKERTO

HASIL WAWANCARA

Nama : Faizatun Muhimah, S.E.
Hari, Tanggal : Senin, 30 Juli 2018
Pendidikan : S1
Unit Kerja : MTs El-Bayan Majenang
Jabatan : Wakil Kepala MTs El-Bayan Majenang

No	Jawab Pertanyaan Berikut
1	Bagaimana keadan pendidik dan tenaga kependidikan di madrasah? Jawab: Baik, semua tenaga pendidik dan kependidikan lancar dalam melaksanakan KBM maupun pelayanan. alkhamdulillah tenaga pendidik dan kependidikan sudah memenuhi syarat, dan hampir semua linieritas
2	Adakah program untuk peningkatan mutu SDM pendidik dan tenaga kependidikan di madrasah ini? bagaimana gambaran programnya? Jawab: Ada, program yang harus dilalui dalam pengembangan profesional pendidik dan tenaga kependidikan adalah Program Pre service yaitu tentang kependidikan disiapkan melalui MGMP, bedah SKL, mengikuti kegiatan yang diselenggarakan tingkat KKM dan tingkat Kabupaten, serta mengikuti pertemuan- pertemuan ilmiah.
3	Bagaimana tahap penyusunan perencanaan peningkatan mutu SDM pendidik dan tenaga kependidikan di madrasah ini? siapa yang dilibatkan dalam perencanaan ini? Jawab: yang dilakukan dalam tahapan penyusunan program perencanaan pengembangan yang dilakukan antara lain, 1. menentukan kebutuhan, 2. menentukan sasaran, 3. menetapkan isi program, 4. mengidentifikasi prinsip-prinsip belajar, 5. melaksanakan program, dan 6. menilai keberhasilan program.
4	Bagaimana langkah- langkah dalam peningkatan mutu SDM di madrasah ini? Jawab: langkah- langkah dalam peningkatan mutu SDM 1. Menyusun program (perencanaan), 2. Penentuan kebutuhan, 3. Penentuan sasaran, 4. Pelaksanaan program salah satunya pendelegasian untuk mengikuti pelatihan, 5. Menilai program atau evaluasi. 6. Menindaklanjuti hasil program dengan

IAIN PURWOKERTO

	perbaikan-perbaikan
5	Bagaimana metode- metode dalam peningkatan mutu sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah ini? Jawab: metode yang dilakukan untuk meningkatkan mutu SDM pendidik dan tenaga kependidikan di MTs El-Bayan Majenang dengan 2 metode yaitu *On the job training*, antara lain rotasi jabatan, pelatihan,bimbingan, latihan instruktur pekerjaan, demonstrasi dan penugasan sementara. *Off the job training*, antara lain pendidikan lanjutan, workshop, seminar, MGMP, dan studi banding.
6	Adakah faktor peningkatan mutu SDM pendidik dan tenaga kependidikan di madrasah ini? apa faktor yang melatar belakangi peningkatan mutu SDM di madrasah ini? Jawab: Ada, yaitu 1. kepribadian dan dedikasi tenaga pendidik dan kependidikan, 2. profesional pendidik dan tenaga kependidikan, 3. Kemampuan mengajar pendidik dan bekerja tenaga kependidikan, 4. hubungan dan komunikasi, 5. kedisiplinan, 6. tingkat kesejahteraan, dan 7. iklim kerja.
7	Bagaimana peran pendidik dan tenaga pendidik dalam menjalankan penjaminan mutu? Jawab: mereka awalnya merasa tertekan seperti ada keterpaksaan namun setelah semua berjalan karena ada kompensasi dari kepala madrasah dan apa yang menjadi kebijakan kepala madrasah sesuai dengan kesepakatan sehingga lama kelamaan semua tenaga pendidik dan kependidikan merasa biasa saja dan seperti sudah menjadi budaya
8	Apa yang dipersiapkan lembaga ketika melakukan penjaminan mutu? Jawab: menciptakan visi, misi dan tujuan lembaga, membuat standar mutu pendidikan, merencanakan program kerja, membuat kebijakan-kebijakan

IAIN PURWOKERTO

	seperti tata tertib, SOP, dan lain-lain.
9	Bagaimana cara mempertahankan qualitas mutu lembaga agar tetap eksis di masyarakat? Jawab: menjaga nama baik lembaga di mata masyarakat, sebarkan nilai-nilai positif kepada masyarakat umum.
10	Bagaimana dampak penjaminan mutu dan pengendalian mutu terhadap SDM di MTs El-Bayan Majenang? Jawab: setelah adanya penjaminan dan pengendalian mutu yang baik, tersusun dan terencana secara matang serta mampu diterapkan di madrasah maka madrasah semakin meningkat dari segi kualitasnya, begitu pula tenaga pendidik dan kependidikan memiliki loyalitas yang tinggi jika melihat tempat kerjanya bermutu.

IAIN PURWOKERTO

HASIL WAWANCARA

Nama : Akhmad Fauzi
Hari, Tanggal : Senin, 30 Juli 2018
Pendidikan : SMA
Unit Kerja : MTs El-Bayan Majenang
Jabatan : Kepala Tata Usaha MTs El-Bayan Majenang

No	Jawab Pertanyaan Berikut
1	Bagaimana keadaan pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah ini? Jawab: Alkhamdulillah untuk keadaan pendidik dan tenag kependidikan di madrasah kami sudah cukup baik, walaupun sudah cukup baik madrasah selalu berusaha untuk mengembangkan potensi- potensi yang dimiliki.
2	Bagaimana bentuk apresiasi madrasah kepada pendidik dan tenaga kependidikan yang memiliki prestasi? Jawab: apresiasi yang diberikan madrasah kepada pendidik dan tenaga kependidikan yang memiliki prestasi dapat dipromosikan untuk kenaikan jabatan, memperoleh kesejahteraan, mendapatkan reward dapat berupa uang maupun piagam, mempercayakan untuk memimpin kegiatan dan lain sebagainya.
3	Bagaimana administrasi pendidik dan tenaga kependidikan dimadrasah? apakah sudah memenuhi kriteria pendidik dan tenaga kependidikan yang kompeten? Jawab: Kualitas SDM pendidik dan tenaga kependidikan di MTs El-Bayan Majenang sudah cukup baik, karena sebagian pendidik yang ada sudah memiliki sertifikat pendidik yang profesional, sehingga menurut saya sudah memenuhi kriteria tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang kompeten. serta untuk lebih mengembangkan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan yang dimiliki kami merencanakan pengembangan bagi pendidik dan tenaga kependidikan baik dengan metode ON the job training maupun Off the job training yang pengembangan tersebut didasarkan pada kebutuhan.
4	Bagaimana kebijakan yang diberikan kepada pendidik dan tenaga kependidikan untuk mengembangkan kompetensinya?

IAIN PURWOKERTO

	Jawab: Kepala madrasah memberikan kebijakan untuk mengikutsertakan dalam acara-acara seperti workshop, bedah SKL, seminar, pelatihan, dan juga mengikutsertakan tenaga kependidikan pada workshop aplikasi data.
5	Bagaimana proses peningkatan mutu SDM pendidik dan tenaga kependidikan yang sudah dilakukan? Jawab: proses peningkatan mutu SDM di MTs ini yaitu 1. Mengimplementasikan hasil Studi Banding 2. Mengimplementasikan hasil workshop, pelatihan, dan seminar
6	Berapa jumlah pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah? Jawab: Jumlah tenaga pendidik ada 35 sedangkan tenaga kependidikan ada 15
7	Berapakah jumlah pendidik yang berasal dari lulusan S1? Jawab: jumlah pendidik yang berasal dari lulusan S1 ada 33
8	Masih adakah pendidik yang belum menyelesaikan S1? Jawab: dari 35 tenaga pendidik masih ada 2 yang belum S1, karena mereka bekerja sejak MTs berdiri hingga saat ini.
9	Berapa tenaga kependidikan yang belum S1? Jawab: dari 15 jumlah tenaga kependidikan masih ada 12 orang belum S1 dan ada sebagian yang sedang proses kuliah
10	Berapakah jumlah pendidik dan tenaga kependidikan yang sudah PNS? Jawab: jumlah pendidik yang sudah PNS ada 2 orang
11	Berapakan Jumlah pendidik dan tenaga kependidikan yang sudah menerima sertifikasi? Jawab: Jumlah pendidik yang sudah menerima sertifikasi ada 5 orang
12	Adakah program untuk peningkatan mutu SDM pendidik dan tenaga kependidikan di madrasah? kalo ada seperti apa programnya? Jawab: salah satu contoh program peningkatan mutu SDM yaitu Jum'at Rohani dimana kegiatan ini merupakan kegiatan keagamaan berupa cara membaca Al-Quran yang benar yang dilakukan oleh seluruh guru dan staf dipandu oleh para ustadz yang memiliki sertifikat tahfidz. Kegiatan ini dilakukan setiap minggu pertama dan kedua. Dan bagi pegawai yang hafal 1

IAIN PURWOKERTO

	juz setelah adanya program ini pegawai tersebut diberi reward berupa qurban di hari raya Idul Adha.
13	Apa saja faktor penghambat dalam melakukan peningkatan mutu SDM? Jawab: 1. Adanya kesibukan para pendidik sehingga tidak dapat datang tepat waktu disaat program jum'at rohani 2. Belum sepenuhnya memiliki sifat disiplin pada masing-masing individu

IAIN PURWOKERTO

Lampiran 6

Pedoman Dokumentasi

IAIN PURWOKERTO

PEDOMAN DOKUMENTASI

Pedoman dokumentasi berilah tanda ceklist pada kolom ”Ada” apabila aspek yang diamati muncul dan berilah tanda ceklist pada kolom ”Tidak” apabila aspek yang diamati tidak muncul serta tuliskan deskripsi pada jenis dokumen mengenai aspek yang diamati.

No	Dokumen yang dibutuhkan	Jenis Dokumen	Ada	Tidak
1.	Profil Lembaga	Tertulis	√	
2.	Data Siswa	Tertulis	√	
3.	Prosentase kelulusan siswa	Tertulis	√	
4.	Prestasi siswa	Tertulis	√	
5.	Data Kepegawaian	Tertulis	√	
6.	Data Sarana dan Prasarana	Tertulis	√	
7.	Program Kerja Madrasah	Tertulis, Gambar	√	
8.	Struktur Organisasi Madrasah	Gambar	√	
9.	MGMP, Workshop, Study Banding	Foto	√	
10.	Evaluasi MGMP, Workshop, Study Banding	Tertulis		
11.	Materi Peningkatan Mutu SDM	Tertulis	√	
12.	Pelaksanaan Program Peningkatan Mutu SDM	Foto	√	
13.	Penilaian Program Peningkatan Mutu SDM	Tertulis	√	
14.	Pendidikan Lanjutan	Tertulis	√	
15.	Prestasi SDM	Sertifikat	√	
16.	Surat- surat keputusan	Tertulis	√	
17.	SOP Perizinan	Tertulis	√	
18.	Kebijakan kepala sekolah terkait peningkatan SDM	Tertulis	√	
19.	RAPBM	Tertulis	√	
20.	Laporan bulanan pendidik	Tertulis	√	
21.	Monitoring Kepala Madrasah dan Pengawas (supervisi)	Tertulis	√	
22.	Sertifikat terakreditasi	Gambar	√	

IAIN PURWOKERTO

DOKUMENTASI
PENGAMBILAN DATA

Gedung MTs El-Bayan Majenang

Wawancara dengan WAKA Tata Usaha (kiri) dan WAKA Kurikulum (kanan)

Wawancara dengan Kepala Madrasah

Wawancara dengan Pengawas Madrasah

Lampiran 7

Dokumen Pendukung

IAIN PURWOKERTO

PROGRAM KERJA KEPALA

MTs EL-BAYAN MAJENANG

TAHUN PELAJARAN 2018/2019

NO	URAIAN TUGAS	SEMESTER I													SEMESTER I											
		BULAN						MINGGU KE					TGL	KETERANGAN	BULAN						MINGGU KE					TGL	KETERANGAN
		JULI	AGS	SEP	OKT	NOP	DES	I	II	III	IV	V			JAN	FEB	MAR	APR	MEI	JUN	I	II	III	IV	V		
I	UMUM																			✔	✔	✔					
	1. Pembuatan Program kerja Tahunan																										
	2. Fungsionalisasi Ruangan Lingkungan																										
	3. Fungsionalisasi Ketenagaan																										
	4. Rapat - rapat	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔					Tgl. 1	Tgl. 1 Awal bln												Tgl. 1	Tgl. 1 Awal bln
	5. Upacara Sekolah	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔		Hari Senin													Hari Senin
II	KURIKULUM																										
	1. Pembagian Tugas Mengajar/Penyusunan Jadwal																			✔	✔	✔					
	2. Penyusunan Program Pengajaran																			✔	✔	✔					
	3. Penyajian Pelajaran/Pelaksanaan KBM	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔		Hari Efektif	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔		Hari Efektif
	4. Evaluasi						✔					✔		Akhir Semester						✔					✔		Akhir Semester
	A. Ulangan Umum						✔					✔								✔					✔		
	B. Ujian Akhir																			✔					✔		
	5. Kenaikan Kelas																			✔					✔		
	6. Laporan evaluasi																			✔					✔		
III	KESISWAAN																										
	1. Penerimaan Siswa baru	✔						✔	✔	✔	✔	✔								✔	✔	✔	✔	✔	✔		Akhir Tahun
	2. Penataran/ Oreintasi	✔					✔	✔																			
	3. Bimbingan dan konseling	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔			✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔		
	4. Pembinaan Siswa	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔							✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔						
	5. Kegiatan Ekstra Kurikuler	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔			✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔		
IV	KETENAGAAN																										
	1. Peningkatan Profesi Guru/Karyawan																			✔	✔						
	2. Pembinaan Mental/Sepiritual	✔	✔	✔	✔	✔	✔			✔	✔	✔		Hari Jum'at	✔	✔	✔	✔	✔	✔			✔	✔	✔		
	3. Pembinaan Tugas Guru/Karyawan	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔							✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔						

SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM SUFYAN TSAURI
(STAIS) MAJENANG
JURUSAN TARBIYAH
PRODI PENDIDIKAN AGAMA ISLAM (PAI)
Terakreditasi B : SK No. 2063/ SK/ BAN-PT/ Akred/ S/ VI/ 2017
Alamat : Jl. K.H. Sufyan Tsauri Po. Box. 18 Majenang Cilacap 53257 Telp./Fax. (0280) 623562
Email: staismeze@yahoo.co.id Website: http://stais.ac.id

SURAT KETERANGAN AKTIF KULIAH
Nomor : 11/X.31/STS/PAI/X/2018

Yang bertandatangan di bawah ini Ketua Program Studi Pendidikan Agama Islam (PAI), menerangkan bahwa mahasiswa di bawah ini :

Nama	: Faisal Zen
Tempat/Tgl.lahir	: Cilacap, 29 September 2018
NIM	: 145030443
NIRM	: 14/X/31.2.1/0277
Jurusan/Prodi	: Tarbiyah / Pendidikan Agama Islam (PAI)
Semester	: IX (Sembilan)
Alamat	: Jl. Ky. Safari No. 02 Rt 03 / Rw 02 Padangsari Kecamatan Majenang Kabupaten Cilacap Propinsi Jawa Tengah

Adalah benar-benar mahasiswa pada Program Studi Pendidikan Agama Islam (PAI) Sekolah Tinggi Agama Islam Sufyan Tsauri (STAIS) Majenang dan sampai saat ini masih aktif kuliah.

Demikian surat keterangan dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Majenang, 19 Oktober 2018
Ketua Jurusan Tarbiyah
Prodi Pendidikan Agama Islam (PAI),

Kartika Wanojaleni, S.Pd. I, M.Ag.
NIDN. 2108088202

YAYASAN EL-BAYAN MAJENANG
STMIK KOMPUTAMA MAJENANG
TERAKREDITASI
Program Studi: S1 Sistem Informasi, S1 Teknik Informatika
Jl. Raya Majenang Cimanggu. Ds Cilempuyang Kec. Cimanggu Kab. Cilacap
Jl. Tugu Timur No.9 Desa Sampang Kec. Sampang Kab. Cilacap
web: stmikkomputama.ac.id email:stmikkomputamamajenang@gmail.com

SURAT KETERANGAN
NO. 53.01/STMIK/D/X/2018

Yang Bertanda tangan dibawah ini :

Nama	: **Dr. Fathul Aminudin Aziz, M.M.**
Jabatan	: Ketua STMIK Komputama Majenang
Alamat Sekolah	: Jl. Raya Majenang Cimanggu, Ds. Cilempuyang Kec. Cimanggu, Kab. Cilacap, 53256.

Menerangkan bahwa :

Nama	: **Bayu Purnomo Aji**
Tempat, Tanggal Lahir	: 21 Juni 1999
Jurusan	: Teknik Informatika
Alamat Rumah	: Jl. Kyai Safari Rt 01/02 Padangsari, Majenang

Adalah benar-benar Mahasiswa STMIK Komputama Majenang Kabupaten Cilacap Provinsi Jawa Tengah. Demikian surat keterangan ini, agar menjadi periksa dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Cimanggu, 16 Oktober 2018
Yayasan El-Bayan Majenang
STMIK Komputama Majenang
Ketua,

STMIK KOMPUTAMA MAJENANG

Dr. Fathul Aminudin Aziz, M.M.

No. 0005097

MENGESAHKAN :
Salinan/Fotokopi sesuai dengan aslinya
Purwokerto, ...
Universitas Muhammadiyah Purwokerto
an Rektor
Wakil Rektor Bidang Akademik

Dr. Furqanul Aniez, M.Pd.
NIP. 19621106 199010 1 001

KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL
REPUBLIK INDONESIA

SERTIFIKAT PENDIDIK

Nomor: 401018000167

Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 022/P/2009 tentang Penetapan Perguruan Tinggi Penyelenggara Sertifikasi bagi Guru dalam Jabatan, Rektor Universitas Muhammadiyah Purwokerto, selaku Ketua Rayon 40, menyatakan bahwa:

IKHSAN HABIBI

Nomor peserta 10030118020055, lahir di Cilacap pada tanggal 08 September 1981
LULUS Sertifikasi Guru dalam Jabatan dan dinyatakan sebagai GURU PROFESIONAL
bidang studi MATEMATIKA

Purwokerto, 04 September 2010
Ketua Rayon 40/Rektor,

Dr. H. Syamsuhadi Irsyad, M.H.
NBM 255763

KEMENTERIAN AGAMA
MTS EL-BAYAN MAJENANG
KAB. CILACAP
Jl. Pemuda Padangjaya, Majenang, Cilacap, Kel. Padangjaya, Kec. Majenang, Kab. Cilacap, Provinsi Jawa Tengah

KAP HASIL PENILAIAN
MT PEMBELAJARAN/BIMBINGAN DAN TUGAS TERTENTU

ver.201601061416

LAMPIRAN S29a

MADRASAH PENILAI

Madrasah/ Sekolah	**MTs EL-BAYAN MAJENANG** Sekolah ID : 20300817	Status	Satminkal

DENTITAS PTK YANG DINILAI

Nama Lengkap	Ikhsan Habibi				
Tgl. Lahir	8 September 1981		Kelamin	Laki - laki	
NUPTK	5240759660200013		NIP	198109082005011004	
Masa Kerja	12 tahun 3 bulan	Gol.	III/d	Pendidikan	S1
Jabatan	Wakil Kepala Sekolah		Status	PNS	
Mapel sertifikasi	[2010-180] Matematika				

HASIL PENILAIAN KINERJA

URAIAN		NILAI		KATEGORI	
Melaksanakan Proses Pembelajaran Merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi dan menilai hasil pembelajaran, menganalisis hasil pembelajaran, melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian	TA 2017 / 2018	85	(1)	Baik	(2)
Melaksanakan Proses Bimbingan Merencanakan dan melaksanakan bimbingan, mengevaluasi dan melakukan penilaian bimbingan, menganalisis hasil bimbingan, melaksanakan tindak lanjut hasil bimbingan		85	(3)	Baik	(4)
Melaksanakan Tugas Tertentu Tugas Tertentu (tambahan) yang relevan dengan fungsi pendidikan madrasah	sebagai Wakil Kepala Sekolah	90	(5)	Baik	(6)

PERHITUNGAN JTM UMUM

M Linier	27 jam	JTM Non Linier	1 jam	JTM Jabatan	12 jam	Total JTM	40 jam

...mi (yang bertanda tangan di bawah ini) selaku **PTK Yang Dinilai, Pengawas,** dan **Kepala Madrasah/Sekolah** ...nyatakan telah membaca, memahami, dan menyetujui semua aspek yang ditulis/dilaporkan dalam dokumen ...nilaian ini.

(11) Kab. Cilacap,

...g dinilai, (12)	Pengawas Madrasah/Sekolah,	Kepala Madrasah/Sekolah, (14)	
...an Habibi	(H. Adang. MPd.) NIP: 19610712 198203 1003	Faridah Subky NIP:	

YAYASAN EL-BAYAN MAJENANG MTs. MADRASAH TSANAWIYAH EL-BAYAN MAJENANG, CILACAP

3/29/2018, 8:01 A

KEMENTERIAN AGAMA
MTs EL-BAYAN MAJENANG
KABUPATEN CILACAP
Jl. Pemuda Padangjaya, Majenang, Cilacap, Kel. Padangjaya, Kec. Majenang, Kab. Cilacap, Provinsi Jawa Tengah

URAT KETERANGAN MELAKSANAKAN TUGAS PEMBELAJARAN/BIMBINGAN AN TUGAS TERTENTU (SKMT)

IMPATIKA - DITJEN PENDIDIKAN ISLAM - KEMENAG RI

ver.20160122203

S29a

Dicetak : 29 Maret 2018
Perihal : Surat Keterangan Melaksanakan Tugas

Kepada yth,
Kepala Kantor Kemenag
Kab. Cilacap
Jawa Tengah

Dengan hormat,

Melalui surat ini, Kami selaku **Kepala Madrasah/Sekolah** berikut ini:

Nama Sekolah	**MTs EL-BAYAN MAJENANG**		
Sekolah ID	**20300817**	Status	Satminkal

Menyatakan bahwa PTK yang tercantum di bawah ini:

Nama	**Ikhsan Habibi**
Peg ID / NUPTK	**5240759660200013**

TELAH MELAKSANAKAN kegiatan pembelajaran/bimbingan dan tugas tertentu di Madrasah/Sekolah kami

Demikian pernyataan ini dibuat dengan melampirkan hasil penilaian kinerja dan bukti fisik masing-masing untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kab. Cilacap , 29 Maret 2018

Hormat kami,
Kepala Madrasah

Mengetahui,
Pengawas Madrasah Satminkal

H. Adang. MPd.
NIP. 19610712 198703 1003

Faridah Subky
NIP. —

Catatan:
Pada Kepala Madrasah/Sekolah dalam Surat maupun Lampiran, harap dibubuhi stempel resmi Madrasah/Sekolah.

1/29/2018, 7:19 A

GURU SERTIFIKASI SEMESTER GASAL
TAHUN PELAJARAN 2017/2018
KEMENTERIAN AGAMA KAB. CILACAP

ma Lembaga : MTs EL-BAYAN MAJENANG
mat Lembaga : Jl. Pemuda No. 10 Desa Padangjaya Telp. (0280) 623 305
Kecamatan Majenang Kabupaten Cilacap
tus Lembaga : Pangakalan / ~~Tambahan~~)*
ma Guru : **Ikhsan Habibi, S.Pd.**
P : 19810908 200501 1 004
PTK / NIRG : 5240759660200013 / 101802121388
pel / Guru Kelas : **Matematika**
pel Tambahan : -
mlah Beban Kerja : **40** JTM terdiri dari :
a. Tugas Utama sebagai guru : **28** JTM
b. Tugas Tambahan : **12** JTM

mester : Semester Gasal Tahun Pelajaran 2017/2018
ndidikan : A. NON S1 B. S1 Jurusan : Matematika C. S2 Jurusan :

No	Komponen	Indikator	Analisis						Saran Perbaikan
			Tidak	Ada Skor					
				1	2	3	4	5	
I	Dokumen Administrasi	- SK sebagai Guru / Kepala / Waka Ka. Lab. / Ka Perpus						✓	
		- SK Pembagian Tugas Mengajar						✓	
		- Rekap dan Jadwal Mengajar						✓	
		- Jumlah Jam Sesuai > 24						✓	
		- Ijazah Sesuai Sertifikasi						✓	
		- Daftar Hadir Guru					✓		
		- Jurnal Guru					✓		
		- Jurnal Kelas					✓		
		- Arsip Sertifikasi di Lembaga					✓		
II	Dokumen Pembelajaran	- Silabus						✓	
		- Dokumen Penetapan KKM						✓	
		- Prota dan Promes						✓	
		- Kalender Pendidikan						✓	
		- Pembagian minggu efektif						✓	
		- RPP menunjukan nilai karakter					✓		
		- RPP memperhatikan prinsip perbedaan Individu					✓		
		- RPP dilengkapi tata cara penilaian					✓		
		- RPP yang dibuat menunjukan Penggunaan metode pembelajaran ≥2					✓		
III	Dokumen Penilaian	- Mempunyai Daftar Nilai					✓		
		- Mempunyai Kriteria Penilaian					✓		
		- Mempunyai Program tindak lanjut					✓		
		- Mempunyai kisi-kisi soal					✓		
		- Mempunyai analisis hasil ulangan					✓		
		- Analisis butir soal					✓		
		- Mempunyai kumpulan soal-soal						✓	
		- Program Pengayaan dan Remidi serta hasilnya						✓	
		- RPP dilengkapi pedoman penilaian, rubrik							

No	Komponen	Indikator	Analisis						Saran Perbaikan
			Tidak	Ada Skor					
				1	2	3	4	5	
IV	Dokumen Supervisi	- Mempunyai Program Kerja					✓		
	(Untuk Kepala/Waka/	- Mempunyai Jadwal Supervisi					✓		
	Ka. Lab/Ka. Perpus	- Mempunyai Hasil Supervisi					✓		
		- Menindaklanjuti Hasil Supervisi				✓			
		- Mempunyai Daftar hadir kegiatan					✓		
		- Mempunyai Ruangan Kerja						✓	
V	Dokumen	- Menguasai IT					✓		
	Pengembangan Diri	- Mengikuti Kegiatan Workshop/					✓		
		Didat/Penataran Pembelajaran							
		- Mempunyai Hasil Karya Tulis Ilmiah				✓			
		- Mempunyai Komputer/Laptop sendiri						✓	
		- Mempunyai Media Pembelajaran						✓	
		- Mempunyai Referensi buku yang sesuai					✓		
		- Mengikuti Kegiatan KKG					✓		
		- Mendapat tugas tambahan Kepala, Waka					✓		
		Wali kelas, pembina, Ka. Lab, Ka. Perpus							
VI	Dokumen Keaktifan	- Masuk Kerja ≥ 90%					✓		
	Diri	- Rata-rata hadir ≥ 90% tepat waktu					✓		
		- Membina siswa sesuai mata pelajaran					✓		
		yang di ampunya.							
		- Siswa yang dibinanya pernah menjadi					✓		
		Juara minimal tingkat Kecamatan							
		- Pernah mendapat Kejuaraan					✓		
		JUMLAH							

KETERANGAN

Keterangan Skor : 5 = sangat baik, 4 = baik, 3 = Cukup 2 = kurang baik, 1 = tidak baik

)* coret yang tidak perlu

Nilai Akhir (N) = $\frac{\text{Jumlah Nilai yang diperoleh}}{\text{230 (Kepala / Waka) / 200 (guru)}}$ X 100

Nilai Akhir = $\frac{196}{230}$ x 100

= 85

Kategori :

- Nilai 91 s.d. 100 = Professional
- Nilai 76 s.d. 90 = Layak
- Nilai 61 s.d. 75 = Pembinaan
- Nilai ≤ 60 = Dipertimbangakan untuk dikembalikan

Cilacap, 16 Oktober 2017

Pengawas Madrasah,

H. Adang, S.Pd.,M.Pd.
NIP. 19610712 198703 1 003

Kepala Madrasah,

Hj. Faridah Subky, S.S,M.M.

Guru yang di Monitoring,

Ikhsan Habibi, S.Pd.
NIP. 19810908 200501 1 004

Dp. 054820

BADAN AKREDITASI NASIONAL SEKOLAH / MADRASAH
(BAN-S/M)

Sertifikat Akreditasi

SEKOLAH MENENGAH PERTAMA/MADRASAH TSANAWIYAH

Badan Akreditasi Nasional Sekolah/Madrasah (BAN-S/M) menetapkan bahwa

Sekolah/Madrasah: MTSS EL BAYAN

NPSN: 20363391

Alamat: Jl. Pemuda No.10

Kabupaten/Kota: Kab. Cilacap

Provinsi: Jawa Tengah

telah diakreditasi dengan nilai 90 peringkat A

berdasarkan SK Penetapan Hasil Akreditasi BAP-S/M Nomor 220/BAP-SM/X/2016

Sertifikat ini berlaku sejak tanggal ditetapkan sampai dengan tanggal 28 Oktober 2021

Ditetapkan di Semarang

Pada tanggal 29 Oktober 2016

Ketua BAN-S/M

Ketua Badan Akreditasi Provinsi Sekolah/Madrasah

Provinsi Jawa Tengah

BADAN AKREDITASI NASIONAL SEKOLAH/MADRASAH
BAP-S/M
Jawa Tengah

Drs. HESUBARJO, M.M.

NILAI AKREDITASI

MTSS EL BAYAN

No	Komponen	Nilai
1	Standar Isi	98
2	Standar Proses	90
3	Standar Kompetensi Lulusan	95
4	Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan	84
5	Standar Sarana dan Prasarana	86
6	Standar Pengelolaan	89
7	Standar Pembiayaan	96
8	Standar Penilaian Pendidikan	81
	Nilai Akhir	90

KLASIFIKASI PERINGKAT AKREDITASI :

Klasifikasi	Peringkat
86 ≤ Nilai ≤ 100	A (Amat Baik)
71 ≤ Nilai ≤ 85	B (Baik)
56 ≤ Nilai ≤ 70	C (Cukup)

Ditetapkan di Semarang

Pada tanggal 29 Oktober 2016

a.n. Ketua BAN-S/M

Ketua Badan Akreditasi Provinsi Sekolah/Madrasah

Provinsi Jawa Tengah

BADAN AKREDITASI NASIONAL SEKOLAH/MADRASAH
BAP-S/M
Jawa Tengah

Drs. H. SUBARJO, M.M.

Lampiran 8
Surat Izin dan
Keterangan Pelaksanaan
Penelitian

IAIN PURWOKERTO

KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
PASCASARJANA
Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40A Purwokerto 53126 Telp. 0281-635624, 628250 Fax. 0281-636553
Website: www.jainpurwokerto.ac.id; Email: pps.iainpurwokerto@gmail.com

IAIN PURWOKERTO

Nomor : 518 /In.17/PPs./PP.009/VI/2018 Purwokerto, 9 Juli 2018
Lamp. : -
Hal : **Permohonan Ijin Penelitian**

Kepada Yth.
Kepala MTS El-Bayan Majenang
Di Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Diberitahukan dengan hormat bahwa dalam rangka pengumpulan data dan informasi guna keperluan penyusunan tesis sebagai tugas akhir pada Pascasarjana IAIN Purwokerto, maka kami mohon Saudara berkenan memberikan ijin penelitian mahasiswa kami :

N a m a	: Much Solehudin
N I M	: 1617652007
Semester	: Genap
Prodi	: Manajemen Pendidikan Islam
Th. Akademik	: 2017/2018

Adapun penelitian tersebut akan dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut:

Waktu	: 10 Juli 2018 - 10 Oktober 2018
Tempat	: MTS El-Bayan Majenang
Objek	:Implementasi Quality Assurance dan Quality Control dalam Peningkatan mutu Sumber Daya Manusia

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas ijin dan perkenaan Saudara disampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Direktur,

Dr. H. Abdul Basit, M.Ag
NIP. 19691219 199803 1 001

YAYASAN EL-BAYAN MAJENANG
MADRASAH TSANAWIYAH (MTs.) EL-BAYAN
MAJENANG KABUPATEN CILACAP
Status : Terakreditasi A (Amat Baik)
Akta Notaris : Nomor 01 Tahun 2010

Alamat : Jl. Pemuda No. 10 Padangjaya Telp. (0280) 623 305 Majenang Kabupaten Cilacap
email : mts_elbayan@yahoo.com

SURAT KETERANGAN MELAKSANAKAN PENELITIAN

Nomor. : 018/01.09/E/X/2018

Berdasar pada surat Kepala Kementerian Agama Republik Indonesia Institut Agama Islam Negeri Purwokerto Nomor : 518/In.17/PPs/PP.009/VI/2018 perihal Permohonan Ijin Penelitian. Dengan ini Kepala Madrasah Tsanawiyah (MTs.) El-Bayan Majenang Kabupaten Cilacap Provinsi Jawa Tengah menerangkan dengan sesungguhnya bahwa :

Nama	:	Much Solehudin
NIM	:	1617652007
Prodi	:	Manajemen Pendidikan Islam
Tahun Akademik	:	2017/2018
Maksud Tujuan	:	Penyusunan Tesis
Judul Penelitian/ Riset	:	"Implementasi Quality Assurance dan Quality Control sebagai upaya Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia"

Telah melaksanakan penelitian "Implementasi Quality Assurance dan Quality Control sebagai upaya Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia" pada tanggal 10 Juli 2018 s.d. 10 Oktober 2018 di MTs El-Bayan Majenang yang beralamat di Jl. Pemuda No. 10 Telp. (0280) 623 305 Majenang Kabupaten Cilacap.

Demikian surat keterangan ini di buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya,

Majenang, 10 Oktober 2018
Kepala Madrasah,

Hj. Faridah Subky, S.S.,M.M.

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
PASCASARJANA
IAIN PURWOKERTO
Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40 A Purwokerto 53126 Telp : 0281-635624, 628250, Fax : 0281-636553
Website : www.pps.iainpurwokerto.ac.id Email : pps@iainpurwokerto.ac.id

SURAT KEPUTUSAN DIREKTUR PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
NOMOR 509 TAHUN 2018
Tentang
PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING TESIS
MAHASISWA PASCASARJANA

DIREKTUR PASCASARJANA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO

Menimbang :
a. Bahwa dalam rangka pelaksanaan penelitian dan penulisan tesis, perlu ditetapkan dosen pembimbing.
b. Bahwa untuk penetapan dosen pembimbing tesis tersebut perlu diterbitkan surat keputusan.

Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
2. Undang-Undang Nomor 12 tahun 2012 tentang Perguruan Tinggi.
3. Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.
4. Peraturan Presiden RI Nomor 139 tahun 2014 tentang Perubahan Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Purwokerto menjadi Institut Agama Islam Negeri Purwokerto.

MEMUTUSKAN:

Menetapkan :

Pertama : Mengangkat Saudara **Dr. H. M. Hizbul Muflihin, M.Pd.** sebagai Pembimbing Tesis.

Kedua : Memberi tugas kepada nama **Much. Solehudin** NIM **1617652007** Program Studi Manajemen Pendidikan Islam.

Ketiga : Proses Pelaksanaan pendampingan dilaksanakan paling lama 2 (dua) semester.

Keempat : Semua biaya yang timbul sebagai akibat keputusan ini, dibebankan pada dana anggaran yang berlaku.

Kelima : Keputusan ini akan ditinjau kembali apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan dalam penetapannya, dan berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di : Purwokerto
Pada tanggal : 04 Juli 2018

Direktur,

KEMENTERIAN AGAMA IAIN PURWOKERTO INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI

Abdul Basit

TEMBUSAN:
1. Wakil Rektor I
2. Kabiro AUAK

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
PASCASARJANA
Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40A Purwokerto 53126 Telp. 0281-635624, 628250 Fax. 0281-636553
Website: http://pps.iainpurwokerto.ac.id; Email: pps@iainpurwokerto.ac.id
PURWOKERTO

KARTU BIMBINGAN TESIS
PASCASARJANA IAIN PURWOKERTO

NO	HARI/TANGGAL	MATERI	TTD
1.	Senin, 9 Juli 2018	1. Membuat Form bimbingan 2. Tata tulis ikuti pedoman Bhs Ind yg benar 3. Tata tulis fisik ikuti panduan pasca 4. Referensi min 4 buku + 1 Bhs A sing 5. LBM harus nampak kebenaran empirik & logik 6. Batasan masalah diawali concep map 7. Kajian pustaka min 4 tesis sejenis 8. Sistematika di tulis outline nya	
2.	Jumat, 27 Juli 2018	1. memperkuat data berasal dari dinas pendidikan 2. wawancara dengan pengawas 3. Penelitian yang relevan tdk perlu di tulis judulnya. 4. Cari bagan yang menarik dlm peningkatan mutu. 5. wawancara tidak hanya 1 orang 6. buat variabel pada bab 2.	
3	Selasa, 7 Agustus 2018	1. Alenia halaman harus 4.4.3.3 2. Batasan masalah harus membatasi tentang hal yang di teliti. 3. Sistematika dlm bentuk paragraf 4. harus ada prinsip² QA & Langkah² nya 5. Pengertian perencanaan mutu harus dijabarkan secara detail.	
4	Kamis, 16 Aquet 2018	1. Judul tidak perlu tebal 2. Rumusan masalah (sebagai upaya meningkatkan mutu) 3. Daftar isi dibawa setiap bimbingan 4. harus ada analisis lingkungan Internal (membaca kekuatan & kelemahan) SDM yg lemah seperti apa yg kuat seperti apa) 5. dalam QA & QC harus ada langkah, prinsip kendala, prosedur, definisi 6. Bab 2 dibawa bimbingan depan 7. Pergantian romawi pada sistematika penulisan.	
5.	Senin, 20 Agust 2018	1. Daftar isi hendak diberi spasi, dan bagian bab harus dirubah 2. QA tidak boleh disingkat 3. w/ wawancara diuruthan tentang skala prioritas kepada kep. sek / komite terlebih dahulu. 4. dalam metopen Dokumen harus menyuruthan apa yg dicari, observasi apa yg dicari 5. harus dimasukan triangulasi data. 6. Alasan pemilihan tempat harus ilmiah 7. pada bab penomoran tabel harus di sesuaikan.	

Lampiran 9
Daftar Riwayat Hidup

IAIN PURWOKERTO

RIWAYAT HIDUP

A. DATA PRIBADI

1.	Nama	:	Much Solehudin
2.	Tempat / Tgl lahir	:	Purworejo, 22 Agustus 1992
3.	Agama	:	Islam
4.	Jenis Kelamin	:	Laki-laki
5.	Warga Negara	:	Indonesia
6.	Pekerjaan	:	Guru
7.	Alamat	:	Jl. Marta Atmaja Rt 03 Rw 12 Padangjaya Majenang, Cilacap
8.	E-mail	:	solehu41@gmail.com
9.	No. HP	:	08975937229 / 0858 6661 2224 (WA)

B. PENDIDIKAN FORMAL

1. SD Negeri Jatiwangsan, Kemiri, Purworejo
2. SMP Negeri 22 Pelutan, Gebang, Purworejo
3. SMK Komputama Majenang
4. Sekolah Tinggi Agama Islam Sufyan Tsauri Majenang

Demikian biodata penulis semoga dapat menjadi perhatian dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.

IAIN PURWOKERTO

Hormat saya,

Much Solehudin