

**KONSEP DAN STRATEGI PENINGKATAN MUTU  
TENAGA KEPENDIDIKAN DI MTS NEGERI 4 CILACAP**



**SKRIPSI**

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

Oleh :

**SITI ROFIQOH**  
NIM.1223303032

**JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
PURWOKERTO  
2019**

## **Konsep dan Strategi Peningkatan Mutu Tenaga Kependidikan di MTs Negeri 4 Cilacap**

Oleh:  
Siti Rofiqoh  
NIM: 1223303032

### **ABSTRAK**

MTs Negeri 4 Cilacap adalah lembaga pendidikan formal yang berbasis islam, dalam penelitian ini penulis meneliti tentang konsep dan strategi yang digunakan madrasah dalam meningkatkan mutu tenaga kependidikan. Dalam aktivitas madrasah tentunya tidak bisa terlepas dari sumber daya manusia yang berperan, salah satunya adalah tenaga kependidikan sebagaimana yang menjadi fokus dalam skripsi ini yaitu tenaga administrasi (TU), tenaga perpustakaan, dan tenaga laboran. Tentu peran mereka sangat menunjang bagi berjalannya proses belajar mengajar antara guru dan siswa. Disinilah penulis tertarik untuk meneliti konsep dan strategi yang di laksanakan oleh para manajer dalam meningkatkan mutu tenaga kependidikan di MTs Negeri 04 Cilacap.

MTs Negeri 4 Cilacap dalam menerapkan konsep mutu tenaga kependidikan menerapkan adalah menganut standar tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang telah ditetapkan oleh permendiknas. Kemudian strategi peningkatan mutu tenaga kependidikan menggunakan beberapa tahapan yaitu yang pertama dilakukan MTs Negeri 4 Cilacap dalam meningkatkan mutu tenaga kependidikan adalah formulasi strategi, dan hal pertama yang dilakukan dalam formulasi strategi adalah dengan melakukan analisis lingkungan terlebih dahulu, Analisis lingkungan yang digunakan adalah menggunakan analisis SWOT, langkah selanjutnya adalah dengan melakukan formulasi strategi dengan pertimbangan analisis lingkungan yang telah dilakukan. MTs Negeri 4 Cilacap memformulasikan strategi untuk meningkatkan mutu tenaga kependidikan yaitu dengan 3 strategi, yaitu strategi *off the job training*, *supplementary training* dan strategi pembinaan. kemudian strategi yang telah disusun tersebut diaplikasikan dalam kegiatan peningkatan mutu tenaga kependidikan, kemudian langkah terakhir yang dilakukan adalah strategi evaluasi, evaluasi dilakukan oleh kepala sekolah, yaitu dengan melakukan penilaian kinerja yaitu dengan memonitoring pekerjaan tenaga kependidikan.

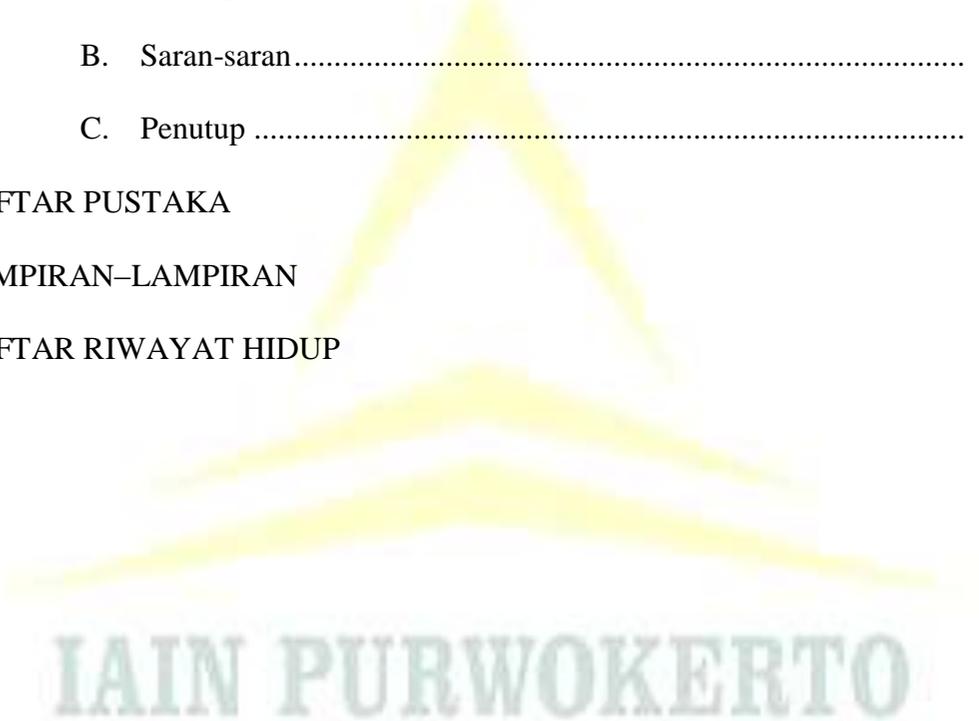
**Kata kunci: “Konsep dan Strategi Peningkatan Mutu, Tenaga Kependidikan”**

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
PERNYATAAN KEASLIAN .....	ii
PENGESAHAN .....	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	iv
MOTTO .....	v
PERSEMBAHAN .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
ABSTRAK .....	ix
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Definisi Operasional .....	4
C. Rumusan Masalah .....	12
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	12
E. Kajian Pustaka .....	14
F. Sistematika Penulisan .....	16
BAB II KONSEP DAN STRATEGI PENINGKATAN MUTU TENAGA KEPENDIDIKAN	
A. Konsep Mutu .....	17

B. Tenaga Kependidikan .....	21
1. Pengertian Tenaga Kependidikan .....	21
2. Tugas dan Tanggung Jawab Tenaga Kependidikan .....	24
C. Mutu Tenaga Kependidikan di SMP/MTs.....	30
1. Standar Kualifikasi Tenaga Kependidikan.....	30
2. Standar Kompetensi Tenaga Kependidikan .....	32
3. Upaya Peningkatan Standar Mutu Tenaga Kependidikan .....	35
D. Strategi Peningkatan Mutu Tenaga Kependidikan .....	37
1. Konsep Formulasi Strategi.....	37
2. Strategi Peningkatan Mutu.....	39
3. Strategi Peningkatan Mutu Tenaga Kependidikan .....	41
a. <i>Strategy Formulation</i> .....	42
b. <i>Strategy Implementation</i> .....	46
c. <i>Strategy Evaluation</i> .....	47
 BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian .....	48
B. Lokasi Penelitian .....	48
C. Sumber Data .....	48
D. Teknik Pengumpulan Data .....	50
E. Teknik Analisis Data .....	51
 BAB IV PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA	
A. Gambaran Umum di MTs Negeri 4 Cilacap.....	54
B. Konsep dan Strategi Peningkatan Mutu Tenaga Kependidikan	

di MTs Negeri 4 Cilacap .....	58
1. <i>Strategy Formulation</i> .....	63
2. <i>Strategy Implementation</i> .....	63
3. <i>Strategy Evaluation</i> .....	67
C. Analisis Data .....	68
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	78
B. Saran-saran.....	79
C. Penutup .....	80
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>	



IAIN PURWOKERTO

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Setiap tahap kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berkembang di era globalisasi saat ini memberikan dampak perubahan dalam semua aspek kehidupan dengan perubahan yang berkembang cukup pesat, salah satunya yaitu dalam bidang pendidikan. Lembaga pendidikan adalah suatu organisasi atau lembaga yang bertujuan mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas. Sebagai organisasi atau lembaga, maka paling tidak memiliki tiga unsur yaitu: 1) ada orang-orang, 2) ada kerja sama, dan 3) ada tujuan bersama. Tiga unsur organisasi itu tidak berdiri sendiri, tetapi saling berhubungan satu kesatuan yang utuh. Unsur orang atau sumber daya manusia merupakan unsur yang terpenting dalam organisasi. Sementara tujuan bersama adalah unsur yang dapat menyatukan langkah atau arah kerja orang-orang. Selanjutnya, untuk mewujudkan tujuan bersama itu, maka dibutuhkan kerjasama dari unsur orang-orang yang notabene mempunyai karakter dan kepentingan yang berbeda-beda.<sup>1</sup>

Dalam undang-undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2005, dikemukakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta

---

<sup>1</sup>Abdus Salam Dz, *Manajemen Insani Dalam Pendidikan* , (Yogyakarta: Pustaka Belajar,2014), hal. 46.

keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara.<sup>2</sup> Dalam bidang pendidikan sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting dalam keberhasilan mencapai tujuan pendidikan. Secara mikro, fasilitas yang canggih dan lengkap belum merupakan jaminan keberhasilan pendidikan, tanpa diimbangi kualitas pendidik dan tenaga kependidikan yang akan memanfaatkan fasilitas tersebut.

Menurut Undang-Undang No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 ayat 5, yang dimaksud dengan tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan, yang termasuk dalam tenaga kependidikan yaitu kepala sekolah, pengawas, tenaga administrasi, tenaga perpustakaan. Mereka bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Sehubungan dengan tuntutan kearah profesionalisme tenaga kependidikan, maka semakin dirasakannya desakan untuk peningkatan mutu pendidikan pada setiap jenis dan jenjang pendidikan yang telah menjadi komitmen pendidikan nasional.<sup>3</sup> Suatu lembaga pendidikan dipimpin oleh kepala satuan pendidikan yang biasa disebut kepala sekolah. Kepala Dinas Pendidikan telah menetapkan bahwa kepala sekolah harus mampu melaksanakan pekerjaannya sebagai edukator, manajer, administrator dan supervisor. Sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman, kepala sekolah juga harus mampu berperan sebagai *leader*, *innovator*, dan *motivator* di sekolahnya. Pelaksanaan peran, fungsi dan tugas

---

<sup>2</sup> Mustofa Kamil, *Model Pendidikan dan Pelatihan*, (Bandung: Alfabeta, 2010), hlm. 4.

<sup>3</sup>Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2008), hlm. 230.

tersebut tidak dapat dipisahkan satu sama lain, karena saling terkait dan saling mempengaruhi, serta menyatu dalam pribadi seorang kepala sekolah yang profesional. Kepala sekolah yang demikianlah yang akan mampu mendorong visi menjadi aksi dalam paradigma baru manajemen pendidikan.<sup>4</sup> Kemampuan mendayagunakan sumber daya manusia yang harus diwujudkan dalam pendayagunaan serta perawatan sarana dan prasarana sekolah, pencatatan berbagai tenaga kependidikan, dan pengembangan program peningkatan profesionalisme.<sup>5</sup>

Mutu tenaga kependidikan harus selalu ditingkatkan agar tujuan pendidikan nasional dapat terwujud, dan agar tujuan pendidikan nasional dapat terwujud diperlukan sebuah konsep dan strategi dalam meningkatkan mutu tenaga kependidikan. Secara umum ada beberapa langkah strategi yang dapat diimplementasikan dalam upaya mengembangkan profesionalisme tenaga kependidikan. Strategi tersebut diantaranya adalah dengan program pendidikan dan pelatihan, *workshop*, dan diskusi atau rapat antar tenaga kependidikan dalam satu organisasi. Untuk mengimplementasikan strategi tersebut harus ada peran dari Kepala sekolah, peran dari guru dan staf sekolah, serta peran dari pemerintah. Budaya mutu harus tertanam di sanubari semua warga sekolah, sehingga setiap perilaku selalu didasari oleh profesionalitas.

Adapun bagian-bagian yang harus ada dalam upaya untuk mewujudkan mutu yaitu (1) kepemimpinan yang berorientasi pada mutu, (2) pendidikan dan

---

<sup>4</sup> E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2004), hal. 97

<sup>5</sup> *Ibid.*, hal. 103.

pelatihan, (3) struktur pendukung, (4) komunikasi, (5) ganjaran dan pengakuan, (6) pengukuran.<sup>6</sup>

Berdasarkan observasi pendahuluan yang penulis laksanakan di MTs N 4 Cilacap, telah diperoleh informasi untuk menjaga mutu penyelenggaraan pendidikan dan pengajaran MTs Negeri 4 Cilacap terus melakukan inovasi-inovasi secara kontinyu. Sebagai contoh dalam kegiatan meningkatkan mutu tenaga pendidik dan kependidikannya salah satunya dengan program, yaitu pendidikan dan pelatihan, *workshop*, dan indikator dari tenaga kependidikan yang bermutu di MTs Negeri 4 Cilacap tersebut dapat dilihat dari tenaga kependidikan yang mempunyai kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi teknis, dan kompetensi manajerial.<sup>7</sup>

Menghadapi tantangan yang semakin berat sejalan dengan perubahan masyarakat yang semakin cepat, untuk menciptakan pendidikan yang berkualitas maka MTs Negeri 4 Cilacap harus lebih meningkatkan mutu tenaga kependidikan, serta adanya tuntutan akan profesionalisme tenaga kependidikan dan adanya persaingan antar institusi pendidikan lain, otomatis mendorong pihak sekolah untuk berbenah diri dan melakukan kegiatan salah satunya adalah melakukan dengan baik konsep dan strategi peningkatan mutu tenaga kependidikan, maka akan terciptanya tenaga kependidikan yang berkualitas.

Berangkat dari latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan mengambil judul “Konsep dan Strategi Peningkatan Mutu Tenaga Kependidikan di MTs Negeri 4 Cilacap”.

---

<sup>6</sup> Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 302.

<sup>7</sup> Hasil wawancara dengan Bp Kusnandar, pada tanggal 1 Desember 2016.

## B. Definisi Operasional

Untuk menghindari kesalahpahaman dan untuk menyamakan persepsi dan pandangan mengenai pengertian judul dalam penelitian, maka penulis akan memberikan batasan dan penegasan beberapa istilah berikut:

### 1. Konsep Mutu

Menurut Goetsch dan Davis (1994:4) mutu merupakan suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia, proses, dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan.<sup>8</sup>

Mutu adalah sebuah hal yang berhubungan dengan gairah dan harga diri (Peters dan Austin, 1985). Sedangkan definisi modern menjelaskan bahwa mutu adalah segala sesuatu yang mampu memenuhi keinginan atau kebutuhan pelanggan. Namun, konsep dasar mutu adalah segala sesuatu yang dapat diperbaiki karena pada dasarnya tidak ada proses yang sempurna.<sup>9</sup>

Adapun bagian-bagian yang harus ada dalam mewujudkan mutu,<sup>10</sup> yaitu:

- a. Kepemimpinan yang berorientasi pada mutu
- b. Pendidikan dan latihan
- c. Struktur pendukung
- d. Komunikasi
- e. Ganjaran dan pengakuan
- f. Pengukuran.

---

<sup>8</sup> Engkoswara dan Aan Komariah, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 304.

<sup>9</sup>Nur Zazin, *Gerakan Menata Mutu Pendidikan*, (Jogjakarta: Ar-ruz Media, 2011), hlm 54.

<sup>10</sup>Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm.302.

Dengan adanya prasyarat dimilikinya mutu, menjadi acuan bagi para manajer pendidikan untuk menerapkan program-program yang tepat guna melahirkan sumber daya manusia yang bermutu dalam memberikan jasa pendidikan kepada pelanggan.

## 2. Konsep Formulasi Strategi

Perumusan strategi adalah pengembangan rencana jangka panjang untuk pengelolaan secara efektif peluang dan ancaman lingkungan, menurut analisis kekuatan dan kelemahan organisasi perumusan strategi meliputi penentuan misi organisasi penspesifikasian sasaran-sasaran yang dapat dicapai, pengembangan strategi, dan penetapan pedoman kebijakan.<sup>11</sup>

*Strategy formulation* ini sangat penting untuk dilaksanakan kerana adanya keterbatasan yang dihadapi suatu organisasi misalnya keterbatasan sumber dana dan kemampuan, dibandingkan dengan tujuan-tujuan yang diinginkan. Sehingga perlu disusun strategi yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan kemampuan organisasi.

Adapun hal-hal yang harus diperhatikan dalam penyusunan strategi yaitu:<sup>12</sup>

- a. Menentukan visi, misi, tujuan, dan sasaran yang akan dicapai dengan tepat sehingga dapat digunakan sebagai acuan operasional kegiatan organisasi terutama dalam pencapaian tujuan akhir organisasi.
- b. Mengenali lingkungan dimana organisasi berada,

---

<sup>11</sup> Nur Kholis, *Manajemen Strategi Pendidikan (Formulasi, Implementasi, dan Pengawasan)*, (Surabaya: UIN SA Press, 2014), hlm 40.

<sup>12</sup> Akdon, *Strategic Management for Educational Management*, (Bandung: Alfabeta, 2011), cet IV, hlm. 81.

- c. Melakukan analisis yang bermanfaat dalam positioning organisasi untuk mempertahankan eksistensi dan melaksanakan tujuannya.

Perencanaan strategis merupakan landasan bagi sekolah dalam menjalankan proses pendidikan. Komponen dalam perencanaan strategis paling tidak terdiri dari visi, misi, tujuan, sasaran, dan strategi tersebut harus dilakukan pengelola sekolah, agar sekolah memiliki arah kebijakan yang dapat menunjang tercapainya tujuan yang diharapkan, dan dengan adanya rumusan-rumusan yang jelas akan memberikan arah pendidikan mencapai tujuan. Esensi dari visi, misi, dan tujuan adalah sesuatu yang tidak terpisahkan di dalam organisasi atau lembaga pendidikan. Tanpa ada formulasi yang jelas dari ketiga hal dimaksud, tentu pelaksanaan program pendidikan akan berjalan tanpa arah dan tujuan, dan juga dapat dipastikan pendidikan itu akan tumpul serta secara pelan-pelan mati dengan sendiri.<sup>13</sup>

### 3. Tenaga Kependidikan

Menurut Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 ayat 5 dan 6 yang dimaksud tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan.<sup>14</sup>

Tenaga kependidikan lainnya yaitu orang yang berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan di satuan pendidikan, walaupun secara tidak langsung terlibat dalam proses pendidikan, diantaranya: wakil-wakil/Kepala

---

<sup>13</sup>Nur Kholis, *Manajemen Strategi Pendidikan (Formulasi, Implementasi, dan Pengawasan)*, (Surabaya: UIN SA Press, 2014), hlm 40

<sup>14</sup>Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, *Manajemen Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 230.

urusan umumnya pendidik yang mempunyai tugas tambahan dalam bidang yang khusus, untuk membantu Kepala Satuan Pendidikan dalam penyelenggaraan pendidikan pada institusi tersebut. Contoh: Kepala Urusan Kurikulum, Tata Usaha, Laboran, Pustakawan, Pelatih ekstrakurikuler, Petugas keamanan (penjaga sekolah), petugas kebersihan, dan lainnya.<sup>15</sup> Namun mengingat tenaga kependidikan meliputi elemen yang cukup banyak, maka penulis membatasi pengkajian terhadap tenaga kependidikan ini. Penulis hanya memfokuskan pembahasan tenaga kependidikan yaitu pada tenaga administrasi, tenaga perpustakaan, dan tenaga laboratorium. Hal ini didasarkan atas kenyataan bahwa tiga elemen tersebut terkadang kurang dijadikan prioritas oleh institusi sekolah, masih banyak sekolah yang masih asal-asalan didalam penyediaan dan pengelolaannya. Kepala sekolah termasuk dalam kategori tenaga kependidikan, namun kepala sekolah disini mempunyai peran sebagai manajer, dan salah satu peran dari kepala sekolah sebagai manajer dalam mengelola tenaga kependidikan adalah membina guru dan tenaga kependidikan diantaranya yaitu memfasilitasi pengembangan profesional tenaga kependidikan.

#### a. Tenaga administrasi sekolah

Tenaga administrasi sekolah adalah tenaga kependidikan yang mempunyai peran strategis dalam memberikan layanan administratif kepada segenap warga sekolah. Tenaga administrasi sekolah berperan sebagai administrator dan kepala sekolah, guru, serta siswa yang mendapatkan

---

<sup>15</sup>Abdus Salam Dz, *Manajemen Insani Dalam Pendidikan* (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2014), hlm.27-28.

layanan administrasi tersebut.<sup>16</sup> Dan untuk standar kualifikasi untuk bisa menjadi pelaksana urusan administrasi berpendidikan minimal SMK/SMA/MA/MAK atau yang sederajat. Adapun untuk standar kompetensi, tenaga administrasi sekolah harus memiliki standar kompetensi kepribadian, sosial, dan kompetensi teknis.<sup>17</sup>

#### b. Pustakawan

Petugas perpustakaan sekolah atau pustakawan adalah seseorang yang telah diangkat oleh pejabat yang berwenang untuk menjabat atau melaksanakan tugas-tugas sehubungan dengan penyelenggaraan perpustakaan sekolah karena dianggap memenuhi syarat-syarat tertentu.<sup>18</sup>

Setiap tenaga perpustakaan sekolah sekurang-kurangnya satu tenaga perpustakaan sekolah/madrasah yang berkualifikasi SMA atau yang sederajat dan bersertifikat kompetensi pengelolaan perpustakaan sekolah/madrasah dari lembaga yang harus dimiliki oleh pustakawan adalah kompetensi manajerial, pengelolaan informasi, kependidikan, dan kompetensi kepribadian.<sup>19</sup>

#### c. Laboran

Laboran adalah tenaga kependidikan yang bekerja di laboratorium dan membantu proses penelitian, praktik dan eksperimentasi di laboratorium. Standar kualifikasi laboran sekolah/madrasah adalah minimal lulusan

---

<sup>16</sup>Desi Eri Kusumaningrum dkk, *Pemberdayaan Tenaga Administrasi Sekolah Menengah Pertama Berbasis Pesantren*, Jurnal Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang, hlm. 128.

<sup>17</sup>Permendiknas, No. 24 Th 2008 Tentang Standar Administrasi Sekolah/Madrasah.

<sup>18</sup>Ibrahim Bafadal, *Pengelolaan Perpustakaan Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), hlm. 175.

<sup>19</sup>Permendiknas, Nomor 24 Th 2008 Tentang Standar Administrasi Sekolah/Madrasah.

program diploma satu (DI) yang relevan dengan jenis laboratorium, yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi yang ditetapkan oleh pemerintah dan memiliki sertifikat laboran sekolah/madrasah dari perguruan tinggi yang ditetapkan oleh pemerintah. Adapun standar kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang laboran adalah kompetensi kepribadian, professional, sosial, dan kompetensi administratif.<sup>20</sup>

Dengan adanya peran dari tenaga kependidikan ini tentunya sangat membantu guru dalam proses terjadinya pembelajaran, karena kelancaran belajar peserta didik sebagian ditentukan oleh mutu layanan tenaga kependidikannya.

#### 4. Strategi Peningkatan Mutu

Menurut David Hunger dan Thomas L. Wheelen, strategi adalah serangkaian keputusan dan tindakan manajerial yang menentukan kinerja.<sup>21</sup> Strategi adalah upaya pengembangan keunggulan organisasi atau institusi dalam lingkungan eksternal yang kompetitif untuk pencapaian tujuan atau sasaran organisasi.<sup>22</sup>

Pengertian peningkatan secara epistemologi adalah menaikkan derajat taraf, mempertinggi, memperhebat produksi dan sebagainya.<sup>23</sup> Sedangkan Kamus Besar Bahasa Indonesia menyatakan bahwa mutu adalah ukuran baik buruk suatu benda, taraf atau derajat kepandaian, kecerdasan, dan

---

<sup>20</sup>Permendiknas, *Nomor 26 Tahun 2008 tentang Standar Tenaga Laboratorium Sekolah/Madrasah*.

<sup>21</sup> David Hunger dan Thomas L. Wheelen, *Manajemen Strategi*, (Yogyakarta: Andi, 2003)

<sup>22</sup>Hessel Nogi S. Tangkilisan, *Manajemen Publik*, (Jakarta: PT. Grasindo, 2005), hlm. 208.

<sup>23</sup> Peter salim dan yeni salim, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Kontemporer*, (Jakarta: Modern Press, 1995), hlm. 160.

sebagaimana.<sup>24</sup>

Berbicara mengenai strategi peningkatan mutu, maka dalam prosesnya tidak lepas dari pembahasan manajemen, yang kaitannya dengan manajemen strategi.

Adapun prinsip dalam manajemen strategik adalah adanya strategi formulasi yang mencerminkan keinginan dan tujuan organisasi yang sesungguhnya, adanya strategi implementasi yang menggambarkan cara mencapai tujuan, serta strategi evaluasi yang mampu mengukur, mengevaluasi, dan memberikan umpan balik kinerja organisasi.<sup>25</sup> Jadi menurut penulis, dalam merumuskan strategi yang akan digunakan maka langkah yang pertama dilakukan adalah menganalisis lingkungan untuk mengetahui sasaran-sasaran program, kemudian setelah diketahui sasaran program lalu dirumuskan program apa yang diterapkan, langkah selanjutnya yaitu mengimplementasikan program yang telah di rencanakan, dan langkah terakhir adalah evaluasi, untuk mengetahui tingkat keberhasilan dari program yang telah dilaksanakan.

##### 5. MTs Negeri 4 Cilacap

MTs Negeri 4 Cilacap adalah sekolah formal berbasis islam yang berlokasi di Jl S Parman No 120 desa Planjan Kecamatan Kesugihan Kabupaten Cilacap.

---

<sup>24</sup>Tim penyusun kamus besar bahasa Indonesia, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1991), hlm. 677.

<sup>25</sup> *Ibid.* hlm. 80.

MTs Negeri 4 Cilacap merupakan salah satu sekolah di kabupaten Cilacap yang mencetak generasi bertaqwa, berprestasi, terampil, dan berakhlak mulia. Tidaklah mudah di era zaman sekarang untuk mencetak generasi milenium namun tetap berpegang pada akidah keislaman, melainkan membutuhkan tenaga kependidikan yang bermutu dalam bidang keislaman, maka penulis tertarik ingin meneliti bagaimana konsep dan strategi dalam meningkatkan mutu tenaga kependidikan khususnya pada tenaga administrasi, pustakawan, dan laboran di MTs Negeri 4 Cilacap. Namun dalam proses penelitian skripsi pada bagian observasi pendahuluan nama madrasah masih MTs Negeri Planjan, sehubungan dengan adanya surat edaran dari Kemenag bahwa untuk penamaan MTs tidak lagi menggunakan nama wilayah tetapi diurutkan berdasarkan keberadaan MTs pada suatu kota tersebut, sehingga MTs Negeri Planjan berubah nama menjadi MTs Negeri 4 Cilacap.

Jadi yang dimaksud dengan konsep dan strategi peningkatan mutu tenaga kependidikan di MTs Negeri 4 Cilacap menurut penulis adalah suatu gagasan dan usaha dalam mengembangkan kualitas sumber daya manusia yakni tenaga kependidikan yang dilakukan oleh para manajer pendidikan di MTs Negeri 4 Cilacap agar para tenaga kependidikan mempunyai kemampuan yang mumpuni sebagai agen pembaharuan di bidang pendidikan yang akan mengatur jalannya program pendidikan di lembaga sekolah sehingga tercapai tujuan pendidikan nasional.

### **C. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Bagaimana penerapan konsep dan strategi yang digunakan untuk meningkatkan mutu tenaga kependidikan di MTs Negeri 4 Cilacap?.

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

##### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah untuk mendeskripsikan konsep dan strategi peningkatan mutu tenaga kependidikan di MTs Negeri 4 Cilacap.

##### **2. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak sebagai berikut:

###### **a. Manfaat teoritis**

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai berikut:

- 1) Menambah pengetahuan tentang teori-teori pendidikan, khususnya yang berkaitan dengan proses peningkatan mutu tenaga kependidikan di madrasah.
- 2) Menambah wawasan dan cakrawala pendidikan dengan kenyataan yang ada di lapangan penelitian, bagi peneliti dan para pembaca tentang proses peningkatan mutu tenaga kependidikan di madrasah.

3) Menjadi acuan bagi penelitian-penelitian lain yang sejenis.

b. Manfaat praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi para tenaga kependidikan di MTs Negeri 4 Cilacap, kaitannya dengan proses peningkatan mutu tenaga kependidikan di madrasah.

### **E. Kajian Pustaka**

Tinjauan pustaka merupakan salah satu uraian sistematis yang berisi keterangan yang diperoleh dari pustaka yang berhubungan dengan penelitian dan merupakan pendukung akan pentingnya suatu penilaian yang sedang dilakukan.

Berhubungan dengan penelitian yang penulis lakukan, ada beberapa referensi yang berkaitan dengan tema yang penulis angkat di antaranya sebagai berikut :

Nopita Rahayu dalam skripsinya menjelaskan tentang peningkatan mutu tenaga kependidikan yaitu dengan cara melaksanakan langkah-langkah peningkatan mutu dan melaksanakan tugas pokok dan fungsi tenaga kependidikan yang merupakan salah satu elemen yang keberadaannya sangat penting bagi peningkatan mutu pembelajaran di sekolah, karena tugas, fungsi dan peranan mereka sangat menunjang bagi kelancaran proses pembelajaran di sekolah. Adapun langkah peningkatan mutu yang dilakukan yaitu antara lain: yang pertama, komitmen manajemen ditunjukkan dengan adanya tugas pokok dan fungsi dari masing-masing tenaga kependidikan. Kedua, pembentukan tim peningkatan mutu tenaga kependidikan. Ketiga, mengadakan pengukuran mutu

dengan adanya evaluasi dan perbaikan. Dan yang keempat yaitu mengadakan pelatihan di SMP Maarif NU 1 Bumiayu serta memberikan pengakuan atau *reward*.<sup>26</sup>

Siti Nur Alifah dalam skripsinya menjelaskan tentang manajemen sumber daya manusia yang dilaksanakan meliputi proses perencanaan, perekrutan, pengorganisasian, pelatihan dan pengembangan, penilaian, kompensasi dan pemberhentian, yang di dalam pelaksanaannya kepala madrasah selalu melibatkan semua pihak seperti wakil kepala madrasah, guru dan karyawan, serta kyai atau tokoh masyarakat. Perekrutan guru dilakukan dengan memohon ke rumah pendaftar untuk bisa mengajar di madrasah diniyah. Pelatihan yang diadakan seperti workshop untuk mengikut sertakan guru. Penilaian dilakukan secara global oleh kepala madrasah diniyah kepada semua guru dalam pertemuan rutin Jum'at wage, dan pemberhentian dilakukan kebanyakan karena pengunduran diri dari guru tersebut.<sup>27</sup>

Imas Maskanah dalam skripsinya menjelaskan tentang kegiatan peningkatan mutu tenaga guru yaitu terdiri dari *Pre-service Training* (pelatihan jabatan) dilakukan oleh guru sebagai salah satu syarat untuk menjadi PNS, kemudian *In-service Education* (Pendidikan dalam jabatan) dianjurkan oleh kepala sekolah terhadap tenaga guru agar dapat meningkatkan kemampuan melalui pendidikan formal yang lebih tinggi, dan *In-service Training* (Pelatihan

---

<sup>26</sup>Nopita Rahayu, *Usaha Peningkatan Mutu Tenaga Kependidikan di SMP MA'ARIF NU 1 BUMIAYU*, Skripsi Jurusan Kependidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Purwokerto, 2013, hlm. 68.

<sup>27</sup>Siti Nur Alifah, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Madrasah Salafiyah Diniyah AL-ITTIHAAD Pasir Kidul*, Skripsi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Purwokerto, 2015, hlm. 77.

dalam jabatan) diantaranya yaitu melalui *workshop*, sertifikasi, pelatihan berbasis kompetensi, MGMP, seminar, supervisi, dan memperbanyak referensi buku.<sup>28</sup>

berdasarkan keterangan diatas, penelitian yang penulis kaji memiliki perbedaan dengan skripsi-skripsi yang lain. Penelitian yang penulis teliti lebih menekankan pada strategi yang digunakan oleh manajer MTs Negeri 4 Cilacap dalam meningkatkan mutu tenaga kepedidikan, salah satunya yaitu dengan pelatihan-pelatihan.

## **F. Sistematika Pembahasan**

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

Bab pertama merupakan bab yang berisi landasan normatif penelitian, dimana dalam bab ini akan menjadi jaminan objektif bahwa penelitian ini dapat dilakukan secara ilmiah (rasional). Oleh karena itu bab ini berisi latar belakang masalah, definisi operasional, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, telaah pustaka, dan sistematika penulisan.

Bab kedua merupakan landasan teori yang berisikan tentang konsep dan strategi peningkatan mutu tenaga kependidikan.

Bab ketiga membahas tentang metode penelitian mengenai pemaparan metode yang digunakan peneliti untuk mencari berbagai data yang meliputi Jenis Penelitian, Subjek dan Obyek Penelitian, Teknik Pengumpulan Data, dan Analisis Data.

---

<sup>28</sup>Imas Maskanah, *Peningkatan Mutu Tenaga Guru di MTs N Bantar Kawung Kec. Brebes*, Skripsi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Purwokerto, 2013, hlm.78-79.

Bab keempat adalah penyajian data dan analisis data yang berisi tentang konsep dan strategi peningkatan mutu tenaga kependidikan di MTs Negeri 4 Cilacap.

Bab lima, Penutupan yang berisi tentang Kesimpulan dan Saran-saran.



## **BAB V**

### **KESIMPULAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan sebelumnya dan sesuai dengan rumusan masalah penelitian, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

MTs Negeri 4 Cilacap dalam menerapkan konsep mutu tenaga kependidikan adalah dengan menganut standar tenaga kependidikan yang telah ditetapkan oleh permendiknas yaitu untuk standar kualifikasi dan kompetensi tenaga administrasi diatur dalam Permendiknas nomor 24 tahun 2008 tentang standar tenaga administrasi sekolah, untuk standar kualifikasi dan kompetensi pustakawan diatur dalam Permendiknas No 25 tahun 2008 tentang standar perpustakaan sekolah/madrasah, dan untuk standar kualifikasi dan standar kompetensi laboran yaitu diatur dalam Permendiknas nomor 26 tahun 2008 tentang standar tenaga laboratorium sekolah/madrasah. Adapun MTs Negeri 4 Cilacap dalam melakukan perumusan strategi yang akan digunakan dalam meningkatkan mutu tenaga kependidikan yaitu dengan melakukan rapat pada awal tahun pelajaran guna menentukan target-target pengembangan yang akan dicapai dan membuat kebijakan-kebijakan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Kemudian dalam melakukan strategi peningkatan mutu tenaga kependidikan MTs Negeri 4 Cilacap menggunakan beberapa tahapan yaitu:

### 1. Formulasi Strategi

Hal pertama yang dilakukan dalam formulasi strategi adalah dengan melakukan analisis lingkungan terlebih dahulu, analisis lingkungan ini sangat penting karena merupakan bahan pertimbangan untuk menentukan strategi yang akan dilakukan. Analisis lingkungan yang digunakan adalah menggunakan analisis SWOT yaitu dengan melihat kekuatan, kelemahan, peluang serta ancaman yang dihadapi oleh madrasah dalam rangka meningkatkan mutu tenaga kependidikan. Setelah dilakukan analisis lingkungan langkah selanjutnya adalah dengan melakukan formulasi strategi dengan pertimbangan analisis lingkungan yang telah dilakukan. MTs Negeri 4 Cilacap memformulasikan strategi untuk meningkatkan mutu tenaga kependidikan yaitu dengan 3 strategi, yaitu strategi *off the job training*, *supplementary training* dan strategi pembinaan.

### 2. Implementasi Strategi

Setelah melakukan formulasi strategi kemudian strategi yang telah disusun tersebut diaplikasikan dalam kegiatan peningkatan mutu tenaga kependidikan.

### 3. Evaluasi Strategi

Evaluasi dilakukan oleh kepala sekolah, yaitu dengan melakukan penilaian kinerja yaitu dengan memonitoring pekerjaan tenaga kependidikan, yang berpedoman pada 5 budaya kerja yaitu inovasi, integritas, profesionalitas, tanggung jawab, keteladanan.

## **B. Saran**

Strategi dalam meningkatkan mutu tenaga kependidikan di MTs Negeri 4 Cilacap sudah dilaksanakan dengan baik dan sudah sesuai dengan teori yang ada. Tetapi ada beberapa hal yang perlu dilakukan oleh pihak di MTs Negeri 4 Cilacap, antara lain:

1. Kepala MTs Negeri 4 Cilacap untuk selalu mengontrol kinerja para tenaga kependidikan agar dapat mencapai hasil pekerjaan yang baik.
2. kepada tenaga kependidikan di MTs Negeri 4 Cilacap untuk dapat meningkatkan etos kerja serta dapat memanfaatkan prasana yang dimiliki oleh madrasah untuk meningkatkan kompetensi diri.

## **C. Kata penutup**

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadirita Allah SWT, yang telah memberikan kemudahan kepada penulis, sehinga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tiada halangan yang berarti. Dalam penulisan skripsi ini penulis berusaha dengan segala kemampuan dalam menyusun skripsi ini tentu masih ada banyak kesalahan dan kekurangan. Oleh sebab itu, penulis megaharapkan kritik dan saran yang membangun demi sempurnanya tulisan ini.

Akhirnya kepada Allah SWT penulis memohon petunjuk dan hidayah. Semoga karya ini mendapat ridloNya dan dapat bermanfaat bagi para pembaca pada umumnya serta dapat dijadikan bahan kajian lebih lanjut. Penulis juga mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis sehingga terselesaikannya penulisan skripsi ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Salam Dz., Abduz, *Manajemen Insani Dalam Pendidikan*, Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Kamil, Mustofa. 2010. *Model Pendidikan dan Pelatihan*. Bandung: Alfabeta.
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia. 2008. *Manajemen Pendidikan*, Bandung: Alfabeta.
- Mulyasa, E. 2004. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- .Engkoswara dan Aan Komariah. 2011. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Zazin, Nur. 2011. *Gerakan Menata Mutu Pendidikan*. Jogjakarta: Ar-ruz Media.
- Eri Kusumaningrum, Desi, dkk. Pemberdayaan Tenaga Administrasi Sekolah Menengah Pertama Berbasis Pesantren. *Jurnal Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang*, 128.
- Bafadal, Ibrahim. 2009. *Pengelolaan Perpustakaan Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Permendiknas. 2008. *Tentang Standar Administrasi Sekolah/Madrasah*.
- Permendiknas. 2008. *Tentang Standar Administrasi Sekolah/Madrasah*.
- Permendiknas, 2008. *Tentang Standar Tenaga Laboratorium Sekolah/Madrasah*.
- Hunger, David dan Thomas L. Wheelen. 2003. *Manajemen Strategi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Tangkilisan, Hessel Nogi S. (2005). *Manajemen Publik*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Salim, Peter, dan yeni salim. (1995). *Kamus Besar Bahasa Indonesia Kontemporer*. Jakarta: Modern Press.
- Tim penyusun kamus besar bahasa Indonesia. 1991. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Rahayu, Nopita. 2013. *Usaha Peningkatan Mutu Tenaga Kependidikan di SMP MA'ARIF NU 1 BUMIAYU*. Purwokerto: IAIN Purwokerto.
- Alifah, Siti Nur. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Madrasah Salafiyah Diniyah AL-ITTIHAAD Pasir Kidul*. Purwokerto: IAIN Purwokerto.

- Maskanah, Imas. 2013. *Peningkatan Mutu Tenaga Guru di MTs N Bantar Kawung Kec. Brebes*. Purwokerto: IAIN Purwokerto.
- Goetsch dan Davis. 2003. "Introduction To Total Quality, Productivity, Competiveness" dalam Fandy Tjiptono and Anastasia Diana, *Total Quality Management*. Yogyakarta: andi.
- Sopiatin, Popi. 2010. *Manajemen Belajar Berbasis Kepuasan siswa*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Umaidi. 2004. *Manajemen Mutu Berbasis Madrasah/Madrasah*, Pusat Kajian Manajemen Mutu Pendidikan. Ciputat: Jakarta.
- Kolis, Nur. 2003. *Manajemen Berbasis Madrasah, Teori Model dan Aplikasi*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Basilius dan Werang. 2015. *Manajemen Pendidikan di Sekolah*. Yogyakarta: Media Akademi.
- Alliyah, Rusi Rusmiati. 2018. *Pengelolaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan*. Jakarta: Polimedia Publishing.
- Standar Kompetensi Kepala Sekolah TK, SD, SMP, SMA, SMK dan SLB*. 2007. Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2007
- Fu'adz Al-Gharuty, *Tenaga Kependidikan*, 2 Februari 2009.
- Tim Pengadaan Buku Pelajaran IKIP Semarang. 1991. *Administrasi Pendidikan*. Semarang: Semarang Press.
- Bafadal, Ibrahim. 2009. *Pengelolaan Perpustakaan Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sumantri. 2006. *Panduan Penyelenggaraan Perpustakaan Sekolah*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Decaprio, Richard. 2103. *Tips Mengelola Laboratorium Sekolah*. Jogjakarta: Diva Press.
- Hartono. 2016. *Manajemen Perpustakaan Sekolah Menuju Perpustakaan Modern dan Profesional*. Yogyakarta: Ar-ruzz Media.
- Wukir. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*. Yogyakarta: Multi Presindo.
- Salim, Peter, dan yeni salim. 1995. *Kamus Besar Bahasa Indonesia Kontemporer.*, Jakarta: Modern Press.
- Tim penyusun kamus besar bahasa Indonesia. 1991. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*.

Jakarta: Balai Pustaka.

Departemen Pendidikan Nasional, *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis sekolah*.

Sallis, Edward. *Total Quality Management is Education*. Jogjakarta: IRCisoD.

Akdon. 2011. *Strategic Management for Educational Management*. Bandung: Alfabeta.

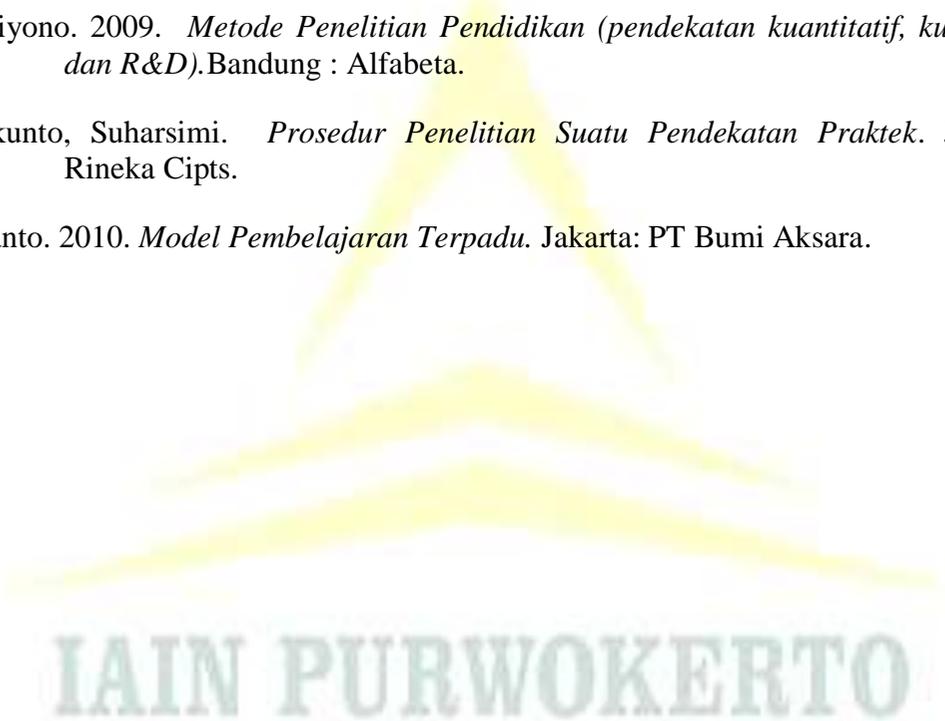
Sagala, Syaiful. 2007. *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

Margono, S. 2010. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan (pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D)*. Bandung : Alfabeta.

Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipts.

Trianto. 2010. *Model Pembelajaran Terpadu*. Jakarta: PT Bumi Aksara.



IAIN PURWOKERTO