

**MANAJEMEN PENGEMBANGAN MUTU GURU  
(DI SDIT HARAPAN BUNDA SEMARANG)**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk Memenuhi Tugas dan Melengkapi Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S1)

Dalam Ilmu Tarbiyah

Jurusan Kependidikan Islam (KI)



Oleh :

**HAFIDZ YUSUF FIRDIAN**

**3104025**

**FAKULTAS TARBIYAH  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI WALISONGO  
SEMARANG  
2009**

## ABSTRAK

**Hafidz Yusuf Firdian (3104025)** Manajemen Pengembangan Mutu Guru (di SDIT Harapan Bunda Semarang). Skripsi. Semarang : Program Strata 1 Jurusan Kependidikan Islam IAIN Walisongo Semarang, 2008.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan tentang konsep manajemen pengembangan mutu guru di SDIT Harapan Bunda Semarang serta hasil dari manajemen pengembangan mutu guru di SDIT Harapan Bunda Semarang.

Penelitian ini termasuk penelitian kualitatif, yang mengambil lokasi di SDIT Harapan Bunda Semarang. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode wawancara untuk memperoleh data primer dari kepala sekolah tentang usaha-usaha atau proses yang dilakukan dalam pengorganisasian dan penggunaan sumber daya secara efektif dan efisien untuk mengembangkan atau meningkatkan mutu para guru, metode dokumentasi untuk memperoleh data sekunder yang meliputi sejarah singkat, letak geografis, struktur organisasi, keadaan guru, karyawan, siswa dan sarana prasarana yang ada di SDIT Harapan Bunda Semarang, dan metode observasi sebagai kroscek terhadap hasil wawancara secara langsung dengan kepala sekolah dengan realita yang ada di lapangan. Data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan menggunakan metode analisis evaluatif yang meliputi reduksi data, penyajian (*display*) data, dan verifikasi atau penyimpulan data.

Dalam prakteknya implementasi manajemen pengembangan mutu guru di SDIT Harapan Bunda Semarang sudah diterapkan dengan baik. Hal ini terbukti dari adanya program kerja dalam manajemen pengembangan mutu guru, yakni pada tahap perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi. Dalam perencanaan dilakukan melalui berbagai tahap pengadaan guru baru yang dimulai dari penentuan/analisis kebutuhan, perekrutan, seleksi dan selanjutnya penempatan.

Setelah direncanakan dengan baik maka langkah selanjutnya adalah pelaksanaan sebagaimana pada tahapan pembinaan dan pengembangan tenaga guru. Dalam merealisasikan pelaksanaan manajemen pengembangan mutu guru di SDIT Harapan Bunda Semarang melakukan beberapa program utama yang ditempuh yaitu: Pengembangan mutu guru melalui supervisi pendidikan, pengembangan mutu guru melalui program sertifikasi, pengembangan mutu melalui program tugas belajar, pengembangan mutu guru melalui gugus sekolah dasar dan pengembangan mutu guru melalui pembinaan kinerja (motivasi kerja).

Kemudian setelah semua berjalan dengan baik maka langkah selanjutnya adalah mengevaluasi program-program tersebut. Proses evaluasi dilaksanakan oleh Kepala Sekolah secara konsisten setiap satu minggu sekali pada hari sabtu agar mutu guru di SDIT Harapan Bunda selalu terkontrol dengan baik.

Hasil implementasi manajemen pengembangan mutu guru di SDIT Harapan Bunda Semarang dapat dilihat dari indikator keempat kompetensi guru, yaitu pada kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi professional yang kesemuanya telah memenuhi standar mutu guru yang baik.

Drs. H. Fatah Syukur, M. Ag.  
Beringin Putih D-I/5 Ngaliyan  
Semarang

Drs. Darmuin, M. Ag.  
Jatisari Baru I Mijen  
Semarang

## NOTA PEMBIMBING

Lamp. : 4 (empat) eks.  
Hal. : Naskah Skripsi  
an. Sdra. Hafidz Yusuf Firdian

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Setelah saya meneliti dan mengadakan perbaikan seperlunya, bersama ini saya kirim naskah skripsi Saudara :

Nama : Hafidz Yusuf Firdian  
NIM : 3104025  
Judul : MANAJEMEN PENGEMBANGAN MUTU GURU (DI  
SDIT HARAPAN BUNDA SEMARANG)

Sudah selesai proses bimbingan. Selanjutnya dengan ini saya mohon kiranya skripsi Saudara tersebut dapat segera dimunaqsyahkan. Demikian harap menjadikan maklum.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Pembimbing I,

**Drs. H. Fatah Syukur, M. Ag.**  
**NIP. 150 267 028**

Semarang, 12 Desember 2008

Pembimbing II,

**Drs. Darmuin, M. Ag.**  
**NIP. 150 263 168**

## PENGESAHAN PENGUJI

Ketua Sidang	Tanggal	Tanda Tangan
<b><u>Fakhrur Rozi, M.Ag</u></b> NIP.150274612	_____	_____
<b>Sekretaris Sidang</b>		
<b><u>Hj. Nur Asiyah, M.SI</u></b> NIP.150286833	_____	_____
<b>Anggota Sidang</b>		
<b><u>Hj. Nur Uhbiyati, M.Pd</u></b> NIP.150170474	_____	_____
<b>Anggota Sidang</b>		
<b><u>Drs. Karnadi, M.Pd</u></b> NIP.150267031	_____	_____

## **PERNYATAAN**

Dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab, penulis menyatakan bahwa skripsi ini tidak berisi materi yang pernah ditulis oleh orang lain atau diterbitkan. Demikian juga skripsi ini tidak berisi satupun pikiran-pikiran orang lain, kecuali informasi yang didapat dalam referensi yang dijadikan bahan rujukan.

Semarang, 12 Desember 2008  
Deklarator

**Hafidz Yusuf Firdian**  
**NIM: 3104025**



## *PERSEMBAHAN*

Dengan segala kerendahan hati baik sebagai hamba Allah dan insan akademis, karya tulis yang sederhana ini penulis persembahkan kepada:

- Ayahanda (Bapak Rusdi) dan Ibunda (Ibu Sulipah) tercinta yang telah mencurahkan seluruh cintanya, yang tak pernah menyerah berjuang melawan kerasnya hidup demi putri tersayang dan senantiasa berdoa serta memberikan support untuk senantiasa optimis dalam hidup, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
- Seseorang yang sangat berarti (@\_y@h) yang selalu mengarahkan dan menjadi motivasi dalam hidupku
- Adikku (@li), serta seluruh keluargaku yang selalu memberikan dukungan dan semangat untuk selalu tetap maju dan bisa
- Sobat-sobatku (No3x, Din2, Istiq, Zacky dan Iqlya) seperjuangan yang selalu saling memotivasi.



## **KATA PENGANTAR**

*Bismillahirrahmanirrahim*

*Alhamdulillah*, puji syukur kepada Allah SWT, penulis panjatkan atas segala limpahan rahmat, taufik, hidayah dan inayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul: “**Manajemen Pengembangan Mutu Guru (di SDIT Harapan Bunda Semarang)**”, dengan baik tanpa banyak menemui kendala yang berarti.

Shalawat dan salam, semoga selalu terlimpah kepada Nabi Muhammad saw. beserta keluarga, sahabat-sahabat, dan para pengikutnya yang telah membawa dan mengembangkan Islam hingga seperti sekarang ini.

Penulis menyadari bahwa terselesainya skripsi ini berkat adanya usaha dan bantuan baik berupa moral maupun spiritual dari berbagai pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis tidak akan lupa untuk menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya terutama kepada:

1. Prof. Dr. H. Ibnu Hadjar, M. Ed., selaku Dekan Fakultas Tarbiyah IAIN Walisongo Semarang.
2. Drs. Shodiq Abdullah, M.Ag, selaku dosen wali yang selalu membimbing penulis selama studi.
3. Ismail SM, M.Ag, Selaku Ketua Jurusan Kependidikan Islam Fakultas Tarbiyah IAIN Walisongo Semarang.
4. Drs. H. Fatah Syukur, M. Ag dan Drs. Darmuin, M.Ag selaku pembimbing yang dengan sabar membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Tarbiyah IAIN Walisongo Semarang yang telah membekali ilmu pengetahuan dan keterampilan serta membantu kelancaran selama kuliah.

6. Bapak Sudjari dan Ibu Siti Rokhmah tercinta yang telah rela berjuang dan selalu menyisihkan sebagian hasil keringatnya demi selesainya studi serta tiada henti-hentinya dengan tulus mendoakan penulis.
7. Kepala sekolah SD Islam Terpadu Harapan Bunda Semarang yaitu Dany Arif Ardianto, S.PdI beserta para Bapak/Ibu guru yang telah memberikan bantuan kepada penulis selama proses penelitian berlangsung.
8. Serta berbagai pihak yang tidak mungkin penulis sebutkan satu persatu hanya ucapan terima kasih yang penulis haturkan dan semoga amal ibadahnya akan dicatat sebagai amal kebajikan yang akan dibalas kelak oleh Allah SWT.

Akhirnya, penulis sadar bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan. Namun, terlepas dari kekurangan yang ada kritik dan saran yang konstruktif sangat penulis harapkan untuk perbaikan di masa yang akan datang. Besar harapan penulis skripsi ini dapat memperluas pemahaman kita bersama dalam memahami makna dan substansi pendidikan Islam yang sebenarnya.

Hanya ucapan terima kasih yang tidak terhingga yang dapat penulis sampaikan. Semoga amal dan jasa baik dari semua pihak di atas diterima oleh Allah SWT. Pada akhirnya, semoga skripsi ini dapat bermanfaat, Amien.

Semarang, 12 Desember 2008  
Penulis,

**HAFIDZ YUSUF FIRDIAN**  
**NIM: 3104025**



	B. Implementasai Manajemen Pengembangan Mutu Guru di SDIT Harapan Bunda Semarang .....	59
	C. Hasil Dari Implementasi Manajemen Pengembangan Mutu Guru di SDIT Harapan Bunda Semarang .....	70
BAB IV	ANALISIS HASIL PENELITIAN .....	76
	A. Analisis Implementasi Manajemen Pengembangan Mutu Guru di SDIT Harapan Bunda Semarang .....	76
	B. Analisis Hasil Implementasi Manajemen Pengembangan Mutu Guru di SDIT Harapan Bunda Semarang .....	83
BAB V	PENUTUP .....	88
	A. Simpulan .....	88
	B. Saran-saran .....	90
	C. Penutup .....	91

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan investasi paling utama bagi bangsa, apalagi bagi bangsa yang sedang berkembang. Pembangunan hanya dapat dilakukan oleh manusia yang dipersiapkan untuk itu semua dilakukan melalui pendidikan.<sup>2</sup>

Membahas pendidikan melibatkan banyak hal yang harus direnungkan, sebab pendidikan meliputi seluruh tingkah laku manusia yang dilakukan demi memperoleh kesinambungan pertahanan dan peningkatan hidup. Sistem pendidikan nasional yang dibangun selama ini ternyata belum mampu sepenuhnya menjawab kebutuhan dan tantangan global sekarang ini.

Berbagai upaya dilakukan pemerintah untuk meningkatkan kualitas pendidikan belum menunjukkan hasil yang menggembirakan, bahkan masih banyak kegagalan, antara lain disebabkan oleh masalah manajemen yang kurang tepat, penempatan tenaga yang tidak sesuai dengan bidang keahlian dan penanganan masalah bukan pada ahlinya.<sup>3</sup> Sehingga tujuan pendidikan nasional untuk mencerdaskan kehidupan bangsa melalui peningkatan mutu pada setiap jenis dan jenjang pendidikan belum dapat diwujudkan.

Sejak digulirkannya UU No. 32 tahun 2004 tentang pemerintah daerah, wacana desentralisasi mulai ramai dikaji. Dan pendidikan termasuk yang salah satu didesentralisasi. Undang-undang otonomi daerah meletakkan kewenangan sebagian besar pemerintah pusat kepada pemerintah daerah (kabupaten/kota).<sup>4</sup> Pergeseran struktur kewenangan sistem administrasi pendidikan ini merupakan momentum yang tepat untuk sekolah sebab pembangunan pendidikan yang selama ini didominasi oleh pemerintah pusat

---

<sup>2</sup>Nasution, *Teknologi Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1999), hlm. 2.

<sup>3</sup>E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional: Dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*, (Bandung: Rosda Karya, 2003), hlm. 36.

<sup>4</sup>Suryosubroto, *Manajemen Pendidikan di Indonesia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), hlm. 194.

terbukti kurang efektif. Hal ini terlihat dalam kenyataan, bahwa berbagai program investasi perluasan akses pendidikan dan peningkatan mutu yang telah dilakukan belum dapat mencapai hasil yang diharapkan. Karena itu otonomi (sistem dan pengelolaan) pendidikan merupakan suatu keharusan.

Untuk merealisasikan Undang-undang No. 22 dan tahun 1999 tentang perencanaan dan evaluasi pendidikan perlu dilakukan manajemen yang tepat dan pengembangan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan lapangan. Hal tersebut sejalan pula dengan undang-undang sistem pendidikan nasional 2003, yang menuntut penataan manajemen dalam berbagai jalur dan jenjang pendidikan baik dalam level makro, meso, maupun mikro.<sup>5</sup>

Asumsi publik mengatakan bahwa keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari peran pemimpinnya. Dalam hal ini organisasi tersebut harus benar-benar mempunyai pemimpin yang berkualitas dan unggul, dan mampu mengelola sekolahnya dengan baik serta mengantarkan anak didiknya menjadi manusia yang sukses. Pemimpin yang bermutu adalah pemimpin yang dapat mengukur keberhasilannya dengan keberhasilan individu-individu di dalam organisasi, dan menekankan bahwa setiap orang mempunyai tanggung jawab pada tugas masing-masing.

Manajemen atau pengelolaan merupakan komponen integral dan tidak dapat dipisahkan dari proses pendidikan secara keseluruhan.<sup>6</sup> Manajemen pendidikan merupakan aplikasi prinsip, konsep dan teori manajemen dalam aktivitas pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Maksudnya suatu lembaga sekolah harus dikelola dengan sebaik mungkin dengan tujuan mengembangkan potensi peserta didik sehingga mereka memiliki pengetahuan, keterampilan sikap dan nilai untuk mencapai pembinaan kebribadian anak yang lebih unggul. Jadi, manajemen mutu lebih mengutamakan kualitas peserta didik dan mengadakan program perbaikan mutu berkelanjutan. Menurut Jean Piaget, bahwa tujuan utama pendidikan adalah bisa membentuk manusia yang mampu melakukan hal-hal baru, tidak

---

<sup>5</sup>E. Mulyasa, *op.cit.*, hlm. 6.

<sup>6</sup>E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep Strategi dan Implementasinya*, (Bandung: Rosda Karya, 2003), hlm. 20.

sekedar mengulang apa yang dilakukan generasi sebelumnya. Sehingga bisa menciptakan manusia yang kreatif, penemu dan penjelajah. Tujuan kedua pendidikan adalah untuk membentuk jiwa yang mampu bersikap kritis, membuktikan dan tidak menerima begitu saja apa yang diajarkan.<sup>7</sup>

Dengan pengertian di atas, berarti sekolah memiliki kewenangan lebih besar dalam mengelola sekolahnya yaitu melalui menetapkan sarana peningkatan mutu, menyusun rencana peningkatan mutu, melaksanakan rencana peningkatan mutu dan melaksanakan evaluasi peningkatan mutu dan adanya partisipasi dengan kelompok-kelompok yang berkepentingan dengan sekolah tersebut. Sekolah merupakan wadah dalam organisasi. Jadi, maju mundur dan berkembangnya wadah tersebut tergantung pengelola organisasinya.

Pendidikan pada dasarnya merupakan kegiatan menyiapkan peserta didik melalui bimbingan, pengajaran dan atau latihan bagi peranan peserta didik dimasa yang akan datang. Dalam kegiatan pendidikan unsur yang amat menentukan ketercapaian tujuan adalah siswa dan guru.<sup>8</sup> Keberhasilan siswa sebagai subyek belajar berkaitan dengan proses pribadi (*individual process*) dalam menginternalisasi pengetahuan, nilai, sifat, sikap dan keterampilan yang ada disekitarnya. Sedangkan keberhasilan guru sebagai subyek mengajar selain ditentukan oleh kualitas guru secara pribadi (*individual quality*), juga ditentukan oleh jumlah guru, yang ukurannya disesuaikan dengan jumlah siswa.

Guru merupakan kunci pokok bagi keberhasilan pelaksanaan peningkatan mutu pendidikan. Untuk itu profesionalisme guru harus ditingkatkan dan dikembangkan. Adapun peningkatan dan pengembangan profesionalisme tersebut meliputi berbagai aspek antar lain kemampuan guru dalam menguasai kurikulum, materi pelajaran, kemampuan dalam menggunakan metode dan saran dalam proses belajar mengajar, melaksanakan

---

<sup>7</sup>*Ibid.*, hlm. 71.

<sup>8</sup>Sanusi Uwes, *Manajemen Pengembangan Mutu Dosen*, (Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 1999), hlm. 1.

penilaian proses dan hasil belajar, disiplin dan komitmen guru terhadap tugasnya.<sup>9</sup>

Pengembangan kualitas guru merupakan suatu proses yang kompleks dan melibatkan berbagai faktor yang saling terkait oleh karena itu, dalam pelaksanaannya tidak hanya menuntut ketrampilan fokus dari para ahli terhadap pengembangan kompetensi guru, tetapi harus pula dipahami berbagai faktor yang mempengaruhinya, sehubungan dengan itu perlu dilakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kualitas para guru dalam mengembangkan berbagai aspek pendidikan dan pengajaran. Pengelolaan guru yang baik merupakan salah satu upaya yang ditempuh oleh suatu sekolah, guna mengembangkan profesionalisme gurunya.

Dalam penelitian ini ingin mengarahkan sasarannya pada aspek manajemen terutama dalam mengembangkan mutu guru, sebab mutu guru yang bersifat profesionalisme menjadi faktor utama dalam menghasilkan mutu pendidikan yang baik, dalam hal ini adalah siswa yang bermutu sebagai hasil dari pendidikan tersebut. Konsep manajemen mutu membahas bahwa guru harus diberdayakan yaitu melalui pembagian tanggung jawab kepada setiap orang. Salah satu cara pemberdayaan guru yaitu melalui otonomi guru. Guru diberi kekuasaan penuh untuk bertindak dalam mengembangkan budaya mutu sehingga inisiatif, kreatif dan proaktifnya dalam kelas tumbuh dengan rasa tanggung jawab bagi sekolah. Maksud meningkatkan mutu guru dengan memberdayakannya adalah melatih civitas akademik mandiri dan mampu menunjukkan prestasinya dalam kegiatan-kegiatan di sekolah khususnya dalam melaksanakan proses belajar mengajar.

Dalam manajemen pengembangan mutu guru ini berkaitan langsung dengan kebijakan dan proses manajemen suatu sekolah mulai dari perencanaan, perekrutan, pengangkatan sampai pada pembinaan para guru yang berada didalamnya. Dan di dalam skripsi ini pointnya adalah tentang pembinaan guru dalam pengembangan mutu.

---

<sup>9</sup>Sudarwan Danim, *Agenda Pembaharuan Sistem Pendidikan*, (Jogjakarta: Pustaka Pelajar, 2003), hlm. 91.

Sebenarnya praktek manajemen pengembangan mutu guru ini, secara tidak langsung memang sudah banyak dijalankan disekolah-sekolah, terutama sekolah yang modern, akan tetapi disatu sisi masih banyak sekolah-sekolah yang kurang bahkan belum memperhatikan pentingnya menjalankan manajemen pengembangan mutu guru ini, sehingga sangatlah penting bagi sekolah-sekolah untuk memperhatikan serta menerapkan pengelolaan mutu para guru dengan baik sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai secara optimal.

Dari pemaparan tersebut di atas, jelaslah bahwa sekolah yang bermutu sangat didambakan masyarakat terutama kualitas bagi anak didiknya. Pengajar yang bermutu akan mampu menciptakan anak didik yang bermutu juga. Sehubungan dengan pemikiran di atas, penulis tertarik untuk mengkaji secara lebih mendalam tentang penerapan manajemen pengembangan mutu guru yang berada dilembaga pendidikan Islam. Lembaga pendidikan Islam yang penulis ingin teliti adalah SDIT Harapan Bunda Semarang. Yang mana di SDIT Harapan Bunda Semarang tersebut mempunyai sistem manajemen dengan model tersendiri dan mempunyai kualitas yang baik. Dan dalam segi dalam upaya peningkatan mutu pegawainya terutama guru yang dilakukan secara selektif dan sebaik mungkin guna tercapainya tujuan pendidikan secara maksimal. Dengan melihat hal ini maka penulis tertarik untuk mengkaji secara mendalam lagi tentang implementasi manajemen pengembangan mutu guru yang berada di SDIT Harapan Bunda Semarang untuk menjadikan SDIT ini menjadi sekolah unggulan. Kaitannya dengan hal ini, penulis tertarik untuk mengangkat judul: "MANAJEMEN PENGEMBANGAN MUTU GURU (di SDIT Harapan Bunda Semarang)".

## **B. Penegasan Istilah**

### **1. Manajemen**

“Manajemen berasal dari bahasa Inggris *manage* yang memiliki arti mengatur; mengurus; melaksanakan; mengelola”.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup>John M. Echols dan Hassan Shadily, *Kamus Inggris Indonesia*, (Jakarta: PT. Gramedia, 1992), hlm. 563.

Manajemen juga diartikan sebagai proses perencanaan dan mengambil keputusan mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan sumber daya manusia, kewenangan, fasilitas dan informasi guna mencapai sasaran dengan cara efisien dan efektif.

Sedangkan Malayu S.P. Hasibuan mengemukakan, bahwa “manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai sasaran atau tujuan tertentu”.<sup>11</sup> Dari definisi-definisi tersebut terdapat kesamaan pengertian manajemen, yaitu bagaimana sebuah proses atau usaha yang dilakukan oleh seorang pemimpin di dalam pengorganisasian dan penggunaan sumber daya secara efektif dan efisien untuk mencapai sebuah sasaran dan tujuan yang ingin di capai.

## 2. Mutu

Mutu berasal dari bahasa latin “*qualis*” yang artinya *what kind of*. “Mutu adalah ukuran baik buruk suatu benda, kadar, taraf atau derajat (kepandaian, kecerdasan)”.<sup>12</sup> Mutu juga di definisikan sebagai sebuah proses terstruktur untuk memperbaiki keluaran yang dihasilkan. Jadi mutu disini yaitu bagaimana caranya dalam sebuah manajemen pendidikan mampu atau dapat menghasilkan suatu kualitas yang baik, mampu bersaing dengan pendidikan lain sesuai dengan tujuan yang akan dicapainya.

## 3. Guru

“Guru merupakan jabatan atau profesi yang memerlukan keahlian khusus sebagai seorang guru. Pekerjaan ini tidak bisa dilakukan oleh orang yang tidak memiliki keahlian untuk melakukan kegiatan atau pekerjaan”.<sup>13</sup> “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama ,mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta

---

<sup>11</sup>Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), hlm. 9.

<sup>12</sup>Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi III, (Jakarta: Balai Pustaka, 2000), hlm. 768.

<sup>13</sup>Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000), hlm. 5.

didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah”.<sup>14</sup>

#### 4. Pengembangan Mutu

“Pengembangan berasal dari kata dasar kembang yang mendapatkan awalan peng dan akhiran an, yang berarti adalah proses, cara, perbuatan mengembangkan”.<sup>15</sup>

Pengembangan mutu yang penulis maksudkan disini adalah suatu upaya dalam sebuah manajemen pendidikan guna melakukan pembinaan-pembinaan yang bertujuan untuk mengembangkan mutu para guru untuk tercapainya tujuan dan sasaran yang ingin di capai oleh pihak sekolah.

### C. Rumusan Masalah

Berdasarkan deskripsi di atas, agar dalam pembahasan dan analisis tidak terlalu melebar dan meluas, maka penyusunan skripsi ini perlu adanya pembatasan masalah. Yang menjadi permasalahan dalam pembahasan ini adalah :

1. Bagaimana konsep manajemen pengembangan mutu guru?
2. Bagaimana implementasi manajemen pengembangan mutu guru di SDIT Harapan Bunda Semarang?
3. Bagaimanakah hasil dari implementasi manajemen pengembangan mutu guru di SDIT Harapan Bunda Semarang?

### D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

#### 1. Tujuan

Berpijak dari beberapa pokok penelitian di atas, maka tujuan penelitian skripsi ini adalah:

- a. Untuk dapat mengetahui bagaimana konsep manajemen pengembangan mutu guru.

---

<sup>14</sup>Undang-undang RI No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, (Bandung: Citra Umbara, 2006), hlm. 2.

<sup>15</sup>Departemen Pendidikan Nasional, *op.cit.*, hlm. 538.

- b. Untuk dapat mengetahui bagaimana implementasi manajemen pengembangan mutu guru di SDIT Harapan Bunda Semarang.
- c. Untuk dapat mengetahui bagaimana hasil dari implementasi manajemen pengembangan mutu guru di SDIT Harapan Bunda Semarang.

## 2. Manfaat

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Sebagai bahan informasi terhadap SDIT Harapan Bunda Semarang dalam upaya mengembangkan mutu guru untuk mencapai tujuan secara optimal dimasa sekarang dan masa yang akan datang.
- b. Sebagai bahan informasi terhadap lembaga-lembaga lain, khususnya lembaga pendidikan Islam tentang manajemen pengembangan mutu guru.
- c. Sebagai referensi bagi mahasiswa jurusan Kependidikan Islam (KI) dan mahasiswa Tarbiyah pada umumnya dalam mengembangkan lembaga pendidikan secara global.
- d. Menambah khasanah ilmu pengetahuan tentang manajemen, terutama manajemen pengembangan mutu guru.

## E. Kajian Pustaka

Mengkaji manajemen bukanlah suatu hal yang mudah. Oleh karena itu sebagai peneliti kita harus mempunyai landasan dan bukti yang kuat terhadap penelitian yang mana di dalam penelitian tersebut terdapat unsur-unsur penting yaitu manajemen pengembangan mutu guru. Karena manajemen pengembangan mutu guru merupakan suatu proses yang mengantarkan SDM untuk maju dan meraih kualitas pendidikan yang baik.

Untuk memperjelas gambaran tentang penelitian ini, berikut ini merupakan hasil penelitian yang di kaji dalam skripsi ini, yaitu:

1. Dr. Sanusi Uwes, M. Pd. dalam disertasinya yang telah dibukukan yang berjudul "*Manajemen Pengembangan Mutu Dosen*". Dalam bukunya

tersebut dijelaskan secara panjang lebar tentang manajemen sumber daya manusia, Dalam kaitannya disini adalah lebih menekankan pada proses manajemen pengembangan mutu terhadap tenaga pengajar dalam hal ini adalah dosen yang berada di Lembaga Pendidikan Tinggi Kejuruan (LPTK) yaitu IKIP.

2. Istikomah dalam skripsinya yang berjudul “*Studi Tentang Manajemen Personalia Sekolah di SMA Unggulan Pon Pes Nurul Islami Mijen Semarang*”. Dalam skripsinya dijelaskan mengenai manajemen sumber daya manusia yang terfokus pada semua tenaga personalianya, belum terfokus kepada tenaga pengajarnya (guru), selain itu juga dijelaskan proses serta tahapan di dalam manajemen sumber daya manusia, serta hambatan yang dialami oleh Pon Pes Nurul Islami Mijen Semarang dalam hal penerapan manajemen sumber daya manusia.
3. Amir Muzayyin dalam skripsinya yang berjudul “*Manajemen Sumber Daya Manusia di MAN Model Brebes*”. Dalam skripsinya di jelaskan tentang strategi manajemen sumber daya manusia, yaitu mengenai rencana kegiatan manajemen untuk mencapai sasaran pendidikan dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan yang ada di madrasah yang dilakukan oleh tenaga kependidikan sehingga terbina peserta didik yang berbudaya Islam dan bermutu serta meningkatkan sumber daya manusia yang diharapkan sekolah-sekolah yang ada di Indonesia khususnya madrasah mampu bersaing dengan sekolah umum lainnya, dalam arti yang sebenarnya yaitu sekolah tersebut mampu meraih prestasi dan *output* yang berkualitas.
4. Tawam Wahyono dalam skripsinya yang berjudul “*Upaya Peningkatan Mutu Guru PAI di SD Islam Hidayatullah Banyumanik Semarang*”. Dalam skripsi ini memberikan kesimpulan bahwa upaya peningkatkan mutu guru PAI di SD Islam Hidayatullah dilakukan dalam bentuk pelatihan dan pembinaan bagi guru pendidikan agama Islam, meningkatkan sarana prasarana yang mendukung proses belajar mengajar guru dalam menyampaikan materi pelajaran dan meningkatkan kesejahteraan guru

yang berupa honor atau kesejahteraan hidup. Pelatihan-pelatihan tersebut sudah dilaksanakan dalam agenda rutin di sekolah, minimal satu bulan sekali pelatihan tersebut diadakan baik dari yayasan sendiri. Selain itu, pihak sekolah juga selalu mengikutsertakan guru PAI ketika ada pelatihan yang diadakan oleh pihak lain. Serta menunjukkan bahwa semakin baik mutu guru PAI maka semakin baik pula peserta didik yang dihasilkan.

Berbeda dengan penelitian-penelitian tersebut di atas, penelitian ini akan lebih memfokuskan pada pembahasan tentang sebuah proses atau usaha yang dilakukan oleh seorang kepala sekolah di dalam pengorganisasian dan penggunaan sumber daya secara efektif dan efisien untuk mengembangkan atau meningkatkan mutu para guru yang ada di SDIT Harapan Bunda Semarang guna mencapai sebuah sasaran dan tujuan yang ingin di capai.

## **F. Metode Penelitian**

### **1. Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif atau disebut juga *field research* (penelitian lapangan), dengan menggunakan metode penelitian evaluatif yang bertujuan untuk merancang, menyempurnakan dan menguji pelaksanaan suatu praktik dalam pendidikan.<sup>16</sup>

Pendekatan yang peneliti gunakan adalah pendekatan naturalistik. Nana Sudjana dan Ibrahim menjelaskan bahwa pendekatan naturalistik lebih mengutamakan pemahaman tindakan manusia dalam tindakannya dengan sesama anggota masyarakat, sehingga tidak memerlukan statistika dan data hasil penelitian diperoleh secara langsung misalnya melalui wawancara dan observasi, sehingga dapat disimpulkan sebagaimana adanya.<sup>17</sup> Jadi pendekatan ini merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati dan diarahkan pada latar

---

<sup>16</sup>Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005), hlm. 121.

<sup>17</sup>Nana Sudjana dan Ibrahim, *Penelitian dan Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Sinar Baru, 1989), hlm. 8.

alamiah dan individu tersebut secara holistik (menyeluruh).<sup>18</sup>

## 2. Sumber Data dan Data Penelitian

### a. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah subjek dari mana data diperoleh. Sumber data dalam penelitian ini berasal dari kepala sekolah, guru, bidang kepegawaian, wakabid kurikulum, pustakawan, dan tata usaha.

Apabila peneliti menggunakan kuesioner atau wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data disebut responden yang meliputi kepala sekolah, guru, bidang kepegawaian, wakabid kurikulum, pustakawan, dan tata usaha. Sedangkan jika peneliti menggunakan teknik observasi, maka sumber datanya bisa berupa benda, gerak atau proses sesuatu, meliputi pelaksanaan manajemen sumber daya manusia. Apabila peneliti menggunakan dokumentasi, maka dokumen atau catatanlah yang menjadi sumber data,<sup>19</sup> misalnya catatan jumlah guru, struktur organisasinya, sarana dan prasarannya dan lain sebagainya.

### b. Data

Data adalah hasil pencatatan penelitian, baik berupa fakta ataupun angka. Data penelitian yang penulis gunakan adalah data primer dan data sekunder.

#### 1) Data Primer

Data primer adalah data yang langsung dan segera diperoleh dari sumber data oleh penyelidik untuk tujuan tertentu.<sup>20</sup> Data ini meliputi tentang segala proses yang berkaitan secara langsung tentang manajemen pengembangan mutu guru di SDIT Harapan Bunda Semarang.

---

<sup>18</sup>Lexy J. Moloeng, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001), Cet.14, hlm. 3.

<sup>19</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), hlm. 107.

<sup>20</sup>Winarto Surachmad, *Pengantar Penelitian Ilmiah: Dasar, Metode dan Teknik* (Bandung: Tarsito, 1980), hlm. 134.

## 2) Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dahulu dikumpulkan dari orang-orang luar. Walaupun yang telah dikumpulkan itu sesungguhnya adalah data asli.<sup>21</sup> Data ini diperoleh dari buku-buku, majalah, artikel atau karya ilmiah yang dapat melengkapi data dalam penelitian ini. Data ini meliputi letak geografis, sejarah singkat, visi misi, tujuan, jumlah para pegawai, dan sarana prasarana yang ada di SDIT Harapan Bunda Semarang.

## 3. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data-data yang diperlukan dalam penelitian ini, dilakukan dengan metode sebagai berikut:

### a. Wawancara

Wawancara yaitu percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan pihak yang diwawancarai.<sup>22</sup> Dengan kata lain, bahwa wawancara ini dimaksudkan untuk merekam data yang sangat penting untuk bahan analisis. Metode ini peneliti maksudkan untuk memperoleh data primer dari kepala sekolah tentang usaha-usaha atau proses yang dilakukan dalam pengorganisasian dan penggunaan sumber daya secara efektif dan efisien untuk mengembangkan atau meningkatkan mutu para guru. Adapun informan atau responden yang peneliti wawancarai adalah kepala sekolah, waka kurikulum, dan guru-guru di SDIT Harapan Bunda Semarang

### b. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan menghimpun dan menganalisis dokumen-dokumen, baik dokumen tertulis, gambar maupun elektronik.<sup>23</sup> Metode dokumentasi ini bisa juga merupakan sekumpulan data yang

---

<sup>21</sup>*Ibid.*

<sup>22</sup>Lexy J. Moleong, *op.cit.*, hlm. 135.

<sup>23</sup>Nana Syaodih Sukmadinata, *op.cit.*, hlm. 221.

berupa tulisan, dokumen, sertifikat, buku, majalah, peraturan-peraturan, struktur organisasi, jumlah guru, jumlah siswa, kurikulum dan sebagainya..

Metode dokumentasi ini digunakan untuk memperoleh data sekunder yang meliputi sejarah singkat, letak geografis, struktur organisasi, keadaan guru, karyawan, siswa dan sarana prasarana yang ada di SDIT Harapan Bunda Semarang. Dokumen yang digunakan untuk memperoleh data tersebut adalah buku induk, biografi, arsip-arsip, AD/ART perusahaan, akte notaris dan lainnya. Metode ini digunakan untuk mendukung kelengkapan data dalam pembuatan laporan skripsi ini.

c. Metode Observasi

Metode observasi adalah metode yang dilakukan dengan mengamati dan mencatat secara sistematis terhadap gejala-gejala yang diselidiki.<sup>24</sup>

Metode ini digunakan untuk memperoleh serta memantapkan data yang diperoleh melalui wawancara secara langsung serta pengamatan tentang usaha-usaha atau proses yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam pengorganisasian dan penggunaan sumber daya secara efektif dan efisien untuk mengembangkan atau meningkatkan mutu para guru, dimana metode ini dilakukan sebagai kroscek terhadap hasil wawancara secara langsung dengan kepala sekolah dengan realita yang ada di lapangan sehingga dengan adanya observasi ini akan diketahui proses yang sebenarnya.

4. Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data peneliti menggunakan metode evaluatif, yaitu suatu desain dan prosedur evaluasi dalam mengumpulkan dan menganalisis suatu data secara sistematis untuk menentukan nilai atau manfaat dari suatu praktik (pendidikan), nilai atau manfaat dari suatu

---

<sup>24</sup>Cholid Narbuko dan Abu Ahmadi, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), hlm. 70.

praktek pendidikan didasarkan atas hasil pengukuran atau pengumpulan data dengan menggunakan standar atau kriteria tertentu yang digunakan secara absolut atau relatif.<sup>25</sup>

Usaha analisis data ini dilakukan dengan cara membandingkan antara data dan fakta yang ditemukan dalam lapangan, yaitu dari teori yang berupa konsep manajemen pengembangan mutu guru yang ada dengan konsep manajemen pengembangan mutu guru yang di lakukan di SDIT Harapan Bunda Pedurungan Semarang. Dengan kata lain, metode ini berupaya memberikan jawaban apakah konsep manajemen pengembangan mutu guru yang di lakukan di SDIT Harapan Bunda Semarang sudah sesuai atau tidak dengan teori konsep manajemen pengembangan mutu guru yang ada.

Kemudian agar data yang diperoleh sesuai dengan kerangka kerja maupun fokus masalah, peneliti akan menempuh tiga langkah utama dalam penelitian, yaitu:

Reduksi data adalah proses memilih, menyederhanakan, memfokuskan, mengabstraksi dan mengubah data kasar yang muncul dari catatan-catatan lapangan.<sup>26</sup> Reduksi data dimaksudkan untuk menentukan data ulang sesuai dengan permasalahan yang akan peneliti teliti.

Sajian data (*Display Data*) adalah suatu cara merangkai data dalam suatu organisasi yang memudahkan untuk pembuatan simpulan dan atau tindakan yang diusulkan.<sup>27</sup> Sajian data dimaksudkan untuk memilih data yang sesuai dengan kebutuhan penelitian.

Verifikasi atau penyimpulan data yaitu penjelasan tentang makna data dalam suatu konfigurasi yang secara jelas menunjukkan alur kausalnya, sehingga dapat diajukan proposisi yang terkait dengannya.<sup>28</sup> Verifikasi data dimaksudkan untuk penentuan data akhir dari keseluruhan proses tahapan analisis, sehingga keseluruhan

---

<sup>25</sup>Nana Syaodih Sukmadinata, *op.cit.*, hlm.120.

<sup>26</sup>Mohammad Ali, *Strategi Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Angkasa, 1993), hlm. 167.

<sup>27</sup>*Ibid.*

<sup>28</sup>*Ibid.*

permasalahan dapat dijawab sesuai dengan kategori data dan permasalahannya pada bagian akhir ini akan muncul simpulan-simpulan yang mendalam secara komprehensif dari data hasil penelitian.

## BAB II

### MANAJEMEN PENGEMBANGAN MUTU GURU

#### A. Manajemen

##### 1. Definisi Manajemen

Manajemen pendidikan adalah aplikasi, prinsip, konsep dan teori manajemen dalam aktifitas pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Berikut ini adalah para ahli mendefinisikan tentang manajemen yang berbeda-beda.

Manajemen menurut Didin Hafidhudin dalam bukunya *Syariah Principle On Management In Practice*, “management means organizing, handling, controlling and directing particular thing or affair is obliged under Islamic shariah.”<sup>29</sup> Manajemen berarti mengorganisasikan, menguasai (memegang), mengendalikan, dan menunjukkan sesuatu yang istimewa atau hal yang diwajibkan di bawah syariah Islam.

Manajemen diartikan sebagai koordinasi dari semua sumber-sumber yang mencakup proses dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan supaya memperoleh keadaan yang obyektif sebagaimana dikemukakan oleh Henry L. Sisk dalam bukunya *Principles Of Management*, “management is the coordination of all resources through the processes of planning, organizing, directing, and controlling in order to attain stated objectives”.<sup>30</sup>

Adapun rumusan manajemen menurut Haungton yang dikutip oleh Muttowi (1996) adalah sebagai berikut:

إن الإدارة هي الإصطلاح الذي يطلق على التوجيه والرقابة ودفع القوى  
العاملة إلى العمل في المنشأة.<sup>31</sup>

---

<sup>29</sup>Didin Hafidhudin, *Syariah Principle On Management In Practice*, (Jakarta: Gema Insani, 2006), hlm. 2.

<sup>30</sup>Henry L. Sisk, *Principles Of Management*, (Brighton: South-Western Publishing Company, 1969), hlm. 10.

<sup>31</sup>Ibrahim Ismad Mutthowi, *Al-Ushul al-Idariyah li al-Tarbiyah*, (Riyad Dar al-Suruqi, 1996), hlm. 13.

Yang dimaksud dengan manajemen adalah suatu aktivitas yang melibatkan proses pengarahan, pengawasan dan penerahan segenap kemampuan untuk melakukan suatu aktivitas dalam suatu organisasi.

Pengertian di atas, sesuai dengan apa yang dipaparkan oleh Luther Gulick dan Follet, karena supaya bisa berjalan dan berfungsi dengan baik di butuhkan keahlian khusus yang diharapkan dapat membawa seseorang pada tujuan yang hendak di capai.<sup>32</sup>

Menurut J.L Massie, “Manajemen adalah proses satu kelompok kooperatif menggerakkan tindakan untuk tujuan umum”.<sup>33</sup> Dalam definisi tersebut mengandung unsur-unsur sebagai berikut yaitu:

- a. Kemampuan mempengaruhi
- b. Orang, bawahan
- c. Melakukan pekerjaan
- d. Tujuan organisasi
- e. Kerjasama antara bawahan dan pimpinan
- f. Terbatasnya sumber daya.

Sedangkan menurut Dubrin, manajemen adalah suatu proses menggunakan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi melalui *planning, decision making, organizing, leading and controlling*. Yakni mengandung tiga pengertian sebagai berikut:

- a. Manajemen sebagai disiplin atau bidang studi
- b. Manajemen sebagai orang
- c. Manajemen sebagai karier

Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa manajemen adalah proses kegiatan menyelenggarakan organisasi yang mana di dalamnya terdapat unsur-unsur organisasi dengan menggunakan orang-orang untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen pendidikan adalah aplikasi prinsip, konsep dan teori manajemen dalam aktifitas pendidikan untuk

---

<sup>32</sup>Nanang Fatah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000), hlm. 1.

<sup>33</sup>Soebagio Atmodiwirio, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, (Jakarta: Ardadizya, 2000), hlm. 6.

mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Maksudnya dalam menjalankan aktifitas manajemen pendidikan sekolah diperlukan manajemen yang mempunyai arah dan tujuan untuk memanfaatkan sumber daya dengan hemat guna mencapai hasil yang maksimal untuk mencapai kualitas, yaitu manajemen yang mengarahkan pada pengembangan potensi peserta didik supaya memiliki pengetahuan dan keterampilan, sikap dan nilai yang mengakar pada budaya bangsa sendiri. Maka untuk mewujudkannya dibutuhkan manajemen pendidikan yang berorientasi pada mutu (*quality oriented*).

## 2. Fungsi Manajemen

Banyak pakar manajemen dan administrasi pendidikan yang mengidentifikasi fungsi-fungsi manajemen. Diantaranya sebagai berikut:

- a. George R. Terry, fungsi manajemen adalah *planning, organizing, actuating, dan controlling*.
- b. Lyndall F. Urwick, fungsi manajemen yaitu *forecasting, planning, organizing, commanding, coordinating, dan controlling*.
- c. Dr. Winardi S.E., fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, coordinating, actuating, leading, communication, dan controlling*.
- d. Luther Gullich, fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, staffing, directing, coordinating, reporting, dan budgeting*.
- e. Henry Fayol, fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, commanding, coordinating, dan controlling*.
- f. John Robert Baishfine Ph.D, fungsi manajemen yaitu perencanaan, organisasi, dan komando.
- g. Dr. S.P. Siagian M.P.A., fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, motivating, dan controlling*.<sup>34</sup>

Sergiovanni juga menjelaskan dalam bukunya Ibrahim bafadal yang berjudul “Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah Dasar”, fungsi manajemen adalah *planning, organizing, leading, dan controlling*.<sup>35</sup>

---

<sup>34</sup>Departemen Pendidikan Nasional Badan Penelitian dan Pengembangan Pusat Penilaian Pendidikan, *Panduan Materi Ekonomi SMA/MA Tahun 2004/2005*, <http://209.85.175.104/search?q=cache:InQcuak7yvYJ:www.puspendik.com/ebtanas/ujian2005/PDF/NASPAMSMA94Eko-ips.pdf+%22MOTIVATING+adalah%22&hl=id&ct=clnk&cd=1&gl=id>, hlm 28.

<sup>35</sup>Ibrahim Bafadal, *Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah DasarI*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hlm. 39.

Dari berbagai pendapat di atas jika digabungkan maka fungsi manajemen adalah *forecasting, planning, organizing, directing, commanding, motivating, staffing, coordinating, reporting, controlling dan evaluating.*

1). *Forecasting* (Peramalan)

“Peramalan adalah kegiatan meramalkan, memproyeksikan, atau mengadakan taksiran terhadap berbagai kemungkinan yang akan terjadi sebelum suatu rencana yang lebih pasti dapat dilakukan”.<sup>36</sup> Misalnya, sebuah penerbit majalah harus mengadakan *forecasting* mengenai pemasaran dengan memperhatikan daya serap konsumen, situasi, sosial dan ekonomi, serta kebiasaan konsumen.

2). *Planning* (Perencanaan)

“Perencanaan adalah sejumlah keputusan mengenai keinginan dan berisi pedoman pelaksanaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan”.<sup>37</sup> Rencana adalah tindakan terpilih, sebab dengan rencana tersebut seorang manajer ingin mengkoordinasikan tindakan kelompok. Perencanaan harus dibuat secara pasti dan direalisasikan dalam kenyataan. Hal ini dikarenakan adanya perubahan oleh situasi dan kondisi kearah yang lebih baik, jadi setiap rencana mengandung dua unsur, yaitu tujuan dan pedoman.

Langkah-langkah menyusun suatu rencana: menetapkan tujuan yang akan dicapai (*What* = apa yang hendak dicapai), menetapkan bagaimana tujuan itu dicapai (*How* = bagaimana), menetapkan di mana kegiatan itu dilaksanakan (*Where* = dimana), menetapkan waktu pelaksanaan (*When* = kapan), dan menetapkan orang-orang/personel yang tepat melaksanakannya (*Who* = siapa).<sup>38</sup>

---

<sup>36</sup>Departemen Pendidikan Nasional Badan Penelitian dan Pengembangan Pusat Penilaian Pendidikan, *op.cit.*, hlm. 29.

<sup>37</sup>Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen, Dasar Pengertian dan Masalah*, (Jakarta: Bumi Aksara 2001), hlm. 200.

<sup>38</sup>Departemen Pendidikan Nasional Badan Penelitian dan Pengembangan Pusat Penilaian Pendidikan, *op.cit.*, hlm. 29.

### 3). *Organizing* (Pengorganisasian)

Pengorganisasian adalah proses yang dinamis, sedang hasil dari pengorganisasian adalah organisasi. Menurut M. Manullang, “pengorganisasian adalah proses penetapan dan pembagian pekerjaan yang akan dilakukan”.<sup>39</sup> Pembatasan tugas-tugas atau tanggung jawab serta wewenang dan penetapan hubungan antara unsur-unsur organisasi, sehingga memungkinkan orang-orang dapat bekerja bersama-sama seefektif mungkin untuk pencapaian tujuan. Pada intinya pengorganisasian meliputi pembatasan dan penjumlahan tugas-tugas, pengelompokan dan pengklasifikasian tugas-tugas serta pendelegasian wewenang diantara karyawan perusahaan.

### 4). *Staffing* (Penempatan)

*Staffing* berupa penyusunan personalia pada suatu organisasi dengan merekrut tenaga kerja dan pengembangannya agar setiap personel yang terlibat dalam suatu organisasi dapat memberikan daya guna yang maksimal.

### 5). *Actuating* (Menggerakkan/Pelaksanaan)

“*Actuating* adalah usaha untuk menciptakan suasana sehingga para karyawan berkehendak dan mau berusaha mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan”.<sup>40</sup> Usaha *actuating* ini biasanya akan berhasil jika para pekerja diperlakukan dengan baik, didorong untuk maju, serta diberikan semangat untuk dapat berkembang dan meningkatkan prestasinya.

### 6). *Coordinating* (Koordinasi)

Koordinasi adalah menghubungkan, menyatupadukan, dan menyelaraskan pekerjaan bawahan sehingga dapat bekerja sama secara terarah dalam berusaha mencapai tujuan perusahaan. Tujuan dalam fungsi koordinasi adalah untuk menghindari kekacauan, perselisihan, dan kekosongan dalam kegiatan.

---

<sup>39</sup>Malayu S.P. Hasibuan, *op.cit.*, hlm. 200.

<sup>40</sup>Departemen Pendidikan Nasional Badan Penelitian dan Pengembangan Pusat Penilaian Pendidikan, *op.cit.*, hlm. 30.

7). *Commanding* atau *Directing* (Memerintah)

*Directing* adalah fungsi manajemen yang berhubungan dengan usaha memberikan bimbingan, saran, dan perintah kepada bawahan dalam pelaksanaan tugasnya masing-masing sehingga dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dalam usaha mencapai tujuan perusahaan.<sup>41</sup>

8). *Leading* (Memimpin)

Merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh manajer yang menyebabkan orang lain bertindak. Memimpin atau kepemimpinan merupakan inti sari dari manajemen. Dengan adanya kepemimpinan diharapkan setiap orang yang terlibat dalam suatu organisasi melaksanakan proses manajemen sehingga akan berjalan lancar dan berhasil dengan baik. Kepemimpinan adalah seni seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Kecakapan dan kewibawaan yang dimiliki oleh pemimpin akan mendorong gairah kerja, kreatifitas, partisipasi dan loyalitas para bawahan untuk menyelesaikan tugasnya.<sup>42</sup>

Pekerjaan tersebut meliputi 5 (lima) hal, yaitu: mengambil keputusan, mengadakan komunikasi, memberikan semangat, inspirasi, dan dorongan, memilih orang-orang yang menjadi anggota kelompoknya, serta memperbaiki pengetahuan dan sikap bawahan.

9). *Motivating* (Memotivasi)

*Motivating* adalah pemberian inspirasi, semangat, dan dorongan kepada bawahan agar melakukan kegiatan secara sukarela sehingga bawahan mampu meningkatkan produktivitasnya semaksimal mungkin.

---

<sup>41</sup>*Ibid.*

<sup>42</sup>Malayu S.P. Hasibuan, *op.cit*, hlm. 200.

10). *Empowering* (Pemberdayaan)

*Empowering* adalah kemampuan berbagi informasi, penyampaian ide-ide oleh bawahan, pengembangan karyawan, mendelegasikan tanggung jawab, memberikan saran umpan balik, menyatakan harapan-harapan yang positif untuk bawahan dan memberikan *reward* bagi peningkatan kinerja.<sup>43</sup>

11). *Fasilitating* (Memfasilitasi)

“*Fasilitating* adalah kemampuan menyatukan orang untuk bekerjasama secara efektif dalam mencapai tujuan bersama, termasuk dalam memberikan kesempatan setiap orang untuk berpartisipasi dan mengatasi konflik”.<sup>44</sup>

12). *Reporting* (Melaporkan)

*Reporting* adalah menyampaikan atau melaporkan perkembangan atau hasil kegiatan secara lisan maupun tulisan kepada yang berkepentingan sehingga yang menerima laporan dapat memperoleh gambaran lengkap mengenai pelaksanaan tugas dan pengambilan keputusan berdasarkan laporan tersebut.<sup>45</sup>

13). *Controlling* (Pengawasan/Pengendalian)

“Pengawasan diartikan sebagai menilai kembali apa yang telah dilaksanakan dan apabila perlu menerapkan tindakan-tindakan korektif sehingga pelaksanaan tugas dapat dilakukan sesuai dengan rencana”.<sup>46</sup> Proses melakukan pengawasan dilakukan dalam 3 (tiga) tahap, yaitu: mengukur hasil pekerjaan, membandingkan hasil pekerjaan dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya, serta mengoreksi penyimpangan dalam pembiayaan dan efisiensi kerja.

---

<sup>43</sup>Tim peneliti BKN, “Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan Pegawai Negeri Sipil”<http://www.bkn.go.id/penelitian/buku%20penelitian%202003/buku%20kompetensi/4BAB2.htm>.

<sup>44</sup>*Ibid.*

<sup>45</sup>Departemen Pendidikan Nasional Badan Penelitian dan Pengembangan Pusat Penilaian Pendidikan, *op.cit.*, hlm. 30.

<sup>46</sup>*Ibid.*, hlm. 31.

14). *Evaluating* (Penilaian).

“*Evaluating* adalah kegiatan akhir yang dilakukan untuk mengukur keberhasilan program yang telah dilaksanakan”.<sup>47</sup> Selain itu kegiatan evaluasi ini dilakukan untuk menjawab pertanyaan bagaimana efektifitas dan keberhasilan program yang telah disusun dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

## B. Mutu Guru

### 1. Pengertian Mutu Guru

Pada pengelolaan pendidikan yang sentralistik, sekolah menjadi unit birokrasi dan guru sering diposisikan sebagai karyawan birokrasi pemerintah. Sebaliknya pada format pengelolaan pendidikan yang desentralisasikan, sekolah dikonsepsikan sebagai unit akademik dan guru merupakan tenaga profesional. Supaya mempunyai lulusan peserta didik yang diharapkan maka sekolah harus bisa meningkatkan mutu gurunya. Untuk meningkatkan mutu para gurunya setiap sekolah biasanya mempunyai cara yang berbeda-beda, akan tetap disini penulis akan membahas pengertian mutu terlebih dahulu.

Pengertian mutu pada konteks pendidikan mengacu pada masukan, proses, keluaran, dan dampaknya. Mutu masukan dapat dilihat dari berbagai sisi. *Pertama*, kondisi baik atau tidaknya masukan sumber daya manusia seperti kepala sekolah, guru, staf tata usaha dan siswa. *Kedua*, memenuhi atau tidaknya kriteria masukan material berupa alat peraga, buku-buku kurikulum, prasarana dan saran sekolah. *Ketiga*, memenuhi atau tidaknya kriteria masukan yang berupa perangkat lunak, seperti peraturan struktur organisasi, deskripsi kerja, dan struktur organisasi. *Keempat*, mutu masukan yang bersifat harapan dan kebutuhan, seperti visi, motivasi, ketekunan dan cita-cita.<sup>48</sup>

Sebuah pendidikan dikatakan bermutu jika mampu menghasilkan lulusan yang memenuhi empat kompetensi, yaitu: (a) kompetensi

---

<sup>47</sup>Bimbingan bagi orang tua dalam penerapan pola asuh untuk meningkatkan kematangan sosial anak“<http://www.damandiri.or.id/file/muazarhabibiupibab2.pdf>

<sup>48</sup>Sudarwan Danim, *Visi Baru Manajemen Sekolah dari Unit Birokrasi ke Lembaga Akadmeik*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006), hlm. 53.

akademik, (b) kompetensi profesional, (c) kompetensi nilai dan sikap, dan (d) kompetensi untuk menghadapi perubahan.<sup>49</sup>

Empat kompetensi di atas hanya bisa dihasilkan melalui penyelenggaraan pendidikan yang bermutu. Oleh karena itu, guru mempunyai peran, fungsi, dan kedudukan yang sangat strategis. Hal ini berorientasi bahwa, dalam menyelenggarakan pendidikan berbasis kompetensi, guru memegang peranan yang sangat penting.

Oleh karenanya guru juga sebagai salah satu komponen dalam kegiatan belajar mengajar memiliki posisi yang sangat menentukan keberhasilan pembelajaran, karena fungsi utama guru adalah merancang, mengelola, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran.

Pada perspektif pendidikan Islam keberadaan, peranan, dan fungsi guru merupakan suatu keharusan yang tak dapat diingkari. Tidak ada pendidikan tanpa kehadiran seorang guru. Sehingga dapat dikatakan guru disini sebagai pemberi petunjuk ke arah masa depan anak didik yang lebih baik. Bahkan, seringkali guru dijadikan salah satu personal yang bertanggungjawab terhadap berhasil atau tidaknya proses pendidikan.

Dengan demikian mutu guru mempunyai peranan dan kunci dalam keseluruhan proses pendidikan. Dalam hal ini kekuatan dan mutu pendidikan suatu negara dapat dinilai dengan mempergunakan faktor mutu guru sebagai salah satu induk utama. Itulah sebabnya antara lain mengapa mutu guru merupakan faktor yang mutlak di dalam pembangunan. Makin sungguh-sungguh sebuah pemerintahan untuk membangun negerinya, makin menjadi penting kedudukan mutu guru.

Berbicara tentang mutu guru tidak bisa lepas dengan mutu pendidikan itu sendiri. Sebenarnya istilah “mutu” itu memiliki makna yang berbeda-beda. Karena istilah “mutu” berkaitan dengan sudut pandang dan sudut pengguna istilah yang berbeda-beda pula. Perbedaan itu terjadi disebabkan oleh konsep mutu yang bertolak dari standar absolut dan

---

<sup>49</sup>Trianto dan Titik Triwulan Tutik, *Tinjauan Yuridis Hak Serta Kewajiban Pendidik (Menurut UU Guru dan Dosen)*, (Jakarta: Prestasi Pustaka, 2006), hlm. 3.

standar relatif. Mutu mengandung dua hal, yaitu: sifat (keadaan) dan taraf (kedudukan). Demikian juga halnya terhadap sifat dan taraf mutu di dalam pendidikan. Akan tetapi setiap orang memiliki pandangan yang berbeda mengenai sifat dan taraf tersebut. Berdasarkan pendekatan ekonomi, mutu lebih menekankan pada output pendidikan berhubungan dengan lapangan kerja, yakni “siap kerja” dan “siap latih”. Pendekatan yang kedua, mutu ditampilkan melalui istilah-istilah sikap, kepribadian dan kemampuan intelektual sesuai dengan tuntutan tujuan pendidikan nasional.<sup>50</sup>

Menurut para ahli, Deming berpendapat bahwa mutu atau kualitas adalah kesesuaian dengan kebutuhan pasar. Menurut West Burnham Mutu adalah ukuran relatif suatu produk atau jasa sesuai dengan standar mutu desain. Sallis mengemukakan bahwa mutu sulit didefinisikan tetapi mutu memiliki dua konsep yang berbeda-beda, yaitu konsep absolut dan konsep relatif. Mutu yang absolut yaitu mutu yang mempunyai idealisme tinggi, berstandar tinggi dan hanya orang-orang tertentu yang dapat memilikinya (*high quality*). Sedangkan mutu yang relatif memiliki dua aspek yaitu mutu yang didasarkan untuk memenuhi standar yang ditetapkan dan mutu yang didasarkan pada kebutuhan pelanggan.<sup>51</sup>

Dalam buku Sudarwan Danim dijelaskan mutu sebagai derajat kepuasan luar biasa yang diterima oleh *customer* sesuai kebutuhan dan keinginan.<sup>52</sup>

Menurut Achmad (1993) dalam bukunya Sudarwan Danim mengemukakan bahwa mutu pendidikan di sekolah dapat diartikan sebagai kemampuan sekolah dalam mengelola secara operasional dan efisien terhadap komponen-komponen yang berkaitan dengan sekolah, sehingga menghasilkan nilai tambah terhadap komponen tersebut menurut norma atau standar yang berlaku.

---

<sup>50</sup>Sanusi Uwes, *Manajemen Pengembangan Mutu Dosen*, (Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 1999), hlm. 26.

<sup>51</sup>Husaini Usman, *Manajemen, teori, praktek dan riset pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hlm. 408.

<sup>52</sup>Sudarwan Danim, *Agenda Pembaharuan Sistem Pendidikan*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2003), Cet.I, hlm. 79.

Sedangkan pengertian guru adalah pendidik yang menjadi tokoh, panutan, dan identifikasi bagi para peserta didik dan lingkungannya. Oleh karena itu guru harus memiliki standar kualitas pribadi tertentu yang mencakup tanggung jawab wibawa, mandiri dan disiplin.<sup>53</sup>

Menurut Undang-Undang No. 14 tahun 2005 pasal 1 (1) yang dimaksud “guru yaitu pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi, peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”.<sup>54</sup>

Pada pasal 2 (1), menyatakan bahwa “guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan”.<sup>55</sup> Pengakuan kedudukan guru sebagai tenaga profesional tersebut dapat dibuktikan dengan sertifikat pendidikan.

Pada pasal 39 ayat (2) UU Sistem Pendidikan Nasional, menyatakan pendidik ialah tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidikan pada perguruan tinggi.<sup>56</sup>

Dengan demikian dari pengertian di atas mutu guru dapat dilihat dari kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kualifikasi akademik yang dimaksud adalah pendidikan tinggi program sarjana atau program diploma empat. Kompetensi guru yang dimaksud adalah kompetensi pedagogik,

---

<sup>53</sup>E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005), Cet. V, hlm. 37.

<sup>54</sup>*Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*, (Bandung: Citra Umbara, 2006), hlm. 2.

<sup>55</sup>*Ibid.*, hlm. 5.

<sup>56</sup>*Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas*, (Bandung: Citra Umbara, 2006), hlm. 96.

kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Dari uraian di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa yang dimaksud dengan mutu guru yaitu pendidik yang profesional, yang tugas utamanya ialah mentransformasikan, mengembangkan, menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan dan mampu menghasilkan keluaran lulusan yang memenuhi empat kompetensi peserta didik yaitu kompetensi akademik, kompetensi profesional, kompetensi nilai dan sikap, dan kompetensi untuk menghadapi perubahan.

## **2. Standar Mutu Guru**

Standar yang dijadikan parameter atau ukuran tinggi rendahnya mutu atau kualitas guru dalam kinerja ataupun produktivitasnya adalah “kompetensi guru”.

Hal tersebut tercermin dalam PP nomor 19 tahun 2005 pasal 2 (1) bahwa: “Standart nasional terdiri atas isi, proses, kompetensi lulusan, tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan, pembiayaan dan penilaian pendidikan yang harus ditingkatkan secara berencana dan berkala”.<sup>57</sup>

Standar yang dimaksud adalah suatu kriteria yang telah dikembangkan dan ditetapkan berdasarkan atas sumber, prosedur dan manajemen yang efektif. Sedangkan kriteria adalah sesuatu yang menggambarkan ukuran dan keadaan yang dikehendaki.

Secara konseptual, standar juga dapat berfungsi sebagai alat untuk menjamin bahwa program-program pendidikan suatu profesi dapat memberikan kualifikasi kemampuan yang harus dipenuhi oleh calon sebelum masuk ke dalam profesi yang bersangkutan.

Abdul Majid mendefinisikan bahwa “kompetensi adalah seperangkat tindakan penuh tanggung jawab yang harus dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu melaksanakan tugas-tugas dalam

---

<sup>57</sup>Tim Redaksi Fokusmedia, *Standar Nasional Pendidikan (SNP) ; Peraturan Pemerintah*, (Bandung: Fokusmedia, 2005), hlm.5.

bidang pekerjaan tertentu”.<sup>58</sup> Sifat intelegen harus ditunjukkan sebagai keahlian, ketetapan, dan keberhasilan bertindak. Sementara sifat tanggung jawab harus ditunjukkan sebagai kebenaran tindakan baik dipandang dari sudut ilmu pengetahuan, teknologi maupun etika.

Abdul Majid juga mendefinisikan “kompetensi merupakan pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak”.<sup>59</sup>

Sedangkan dalam buku “tinjauan yuridis hak serta kewajiban pendidik (menurut UU Guru dan dosen)” mengartikan bahwa kompetensi adalah kemampuan seseorang baik kualitas maupun kuantitas. Kompetensi juga diartikan sebagai kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimiliki seseorang yang berkenaan dengan tugas, jabatan, maupun profesinya.<sup>60</sup>

Kompetensi guru menurut Sahertian ada tiga definisi yang dapat dikemukakan: *Pertama*, kompetensi guru adalah kemampuan guru untuk mewujudkan tujuan-tujuan yang telah direncanakan. *Kedua*, kompetensi guru adalah ciri hakiki dari kepribadian guru yang menuntutnya ke arah pencapaian tujuan pendidikannya yang telah ditentukan. *Ketiga*, kompetensi guru adalah perilaku yang disyaratkan untuk mencapai tujuan pendidikan.<sup>61</sup>

Sedangkan menurut Oemar Hamalik memberikan isyarat agar guru dalam bekerja dapat melaksanakan fungsinya dan tujuan sekolah, guru harus memiliki kompetensi-kompetensi yaitu sebagai berikut:<sup>62</sup>

- 1) Guru tersebut mampu melaksanakan peranan-peranannya secara berhasil
- 2) guru tersebut mampu bekerja dalam usaha mencapai tujuan pendidikan (instruksional) sekolah
- 3) Guru tersebut mampu melaksanakan peranannya dalam proses mengajar dan belajar dalam kelas.

---

<sup>58</sup>Abdul Majid, *Perencanaan Pembelajaran; Mengembangkan Kompetensi Guru*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006), cet. 2, hlm. 5.

<sup>59</sup>*Ibid.*, hlm. 6.

<sup>60</sup>Tianto dan Titik Triwulan, *op.cit.*, hlm. 62.

<sup>61</sup>*Ibid.*

<sup>62</sup>Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), hlm. 38.

Sementara itu, guru dikatakan memiliki kompetensi yang baik menurut UU guru dan dosen pasal 10 (1), apabila ia telah menguasai empat kompetensi yaitu: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional.

Berdasarkan uraian di atas dapat dipahami bahwa standar kompetensi guru adalah suatu ukuran yang ditetapkan atau dipersyaratkan dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan berperilaku layaknya seorang guru untuk menduduki jabatan fungsional sesuai bidang tugas, kualifikasi, dan jenjang pendidikan supaya mutu guru dapat diketahui.

Standar kompetensi guru bertujuan untuk memperoleh acuan baku dalam pengukuran kinerja guru untuk mendapatkan jaminan kualitas guru dalam meningkatkan kualitas proses pembelajaran.

Dengan demikian, kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru akan menunjukkan kualitas guru dalam mengajar. Kompetensi tersebut akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan profesional dalam menjalankan fungsinya sebagai guru. Artinya guru bukan saja harus pintar tetapi juga pandai mentransfer ilmunya kepada peserta didik.

Penulis akan membahas satu-persatu kompetensi yang harus dimiliki seorang guru di atas.

#### 1. Kompetensi Pedagogik

“Kompetensi pedagogik yaitu kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik”.<sup>63</sup> Seorang guru dikatakan mempunyai kompetensi pedagogik minimal apabila telah menguasai bidang studi tertentu, ilmu pendidikan, metode pembelajaran, maupun pendekatan pembelajaran. Selain itu, kemampuan pedagogik juga ditentukan dalam kemampuan guru untuk membantu, membimbing, dan memimpin.<sup>64</sup>

Dalam kaitannya dengan kompetensi pedagogik seorang guru, Islam memberikan posisi yang mulia tugas dari seorang guru. sehingga

---

<sup>63</sup>Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen *op.cit.*, hlm. 56.

<sup>64</sup>Tianto dan Titik Triwulan, *op.cit.*, hlm. 63.

posisi ini menyebabkan mengapa Islam menempatkan orang-orang yang beriman dan berilmu pengetahuan lebih tinggi derajatnya bila dibanding dengan manusia lainnya, Sebagaimana firman Allah SWT dalam al-Quran surat al-Mujadalah ayat 11:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَسَخَّرُوا فِي الْمَجَالِسِ فَأَفْسَحُوا يَفْسَحَ اللَّهُ لَكُمْ ۗ وَإِذَا قِيلَ  
 انشُرُوا فَانشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ۗ وَاللَّهُ بِمَا  
 تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ (المجادلة : ١١)

Hai orang-orang beriman apabila kamu dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", Maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", Maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan. (Q.S Al-Mujadalah:11)<sup>65</sup>

Dari ayat di atas dapat dipahami bahwa orang-orang yang mempunyai derajat yang paling tinggi di sisi Allah ialah orang-orang yang beriman, berilmu dan ilmunya itu diamankan sesuai dengan apa yang diperintahkan Allah dan Rasulnya, kemudian Allah SWT menegaskan bahwa Dia Maha Mengetahui semua yang dilakukan hamba-hambanya, karena itu Dia akan memberikan balasan yang seadil-adilnya.<sup>66</sup>

## 2. Kompetensi Kepribadian

“Kompetensi kepribadian yaitu kemampuan kepribadian guru yang mantap, berakhlak mulia, arif, dan berwibawa, serta menjadi teladan bagi peserta didik”.<sup>67</sup>

Filosofi jawa yang sering kita dengar mengatakan sosok guru adalah “*digugu dan ditiru*”. *Digugu* setiap tutur kata yang disampaikan, dan *ditiru* setiap tingkah laku dan tindak tanduknya.

<sup>65</sup>Departemen Agama Republik Indonesia, *al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Semarang: Toha Putra,1971), hlm. 901.

<sup>66</sup>Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Quran dan Tafsirnya*, Jilid X, (Semarang: PT. Citra Effhar, 1993), hlm. 25-27.

<sup>67</sup>Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, *op.cit.*, hlm. 56.

Dualisme pribadi yang ideal seorang guru yaitu keseimbangan antara apa yang dikatakan dan apa yang dilakukan merupakan konsekuensi logis bagi yang telah mengambil guru sebagai profesinya.

Merujuk pada ketentuan filosofis tersebut, guru dituntut memiliki kepribadian yang baik, karena disamping mengajarkan ilmu, guru juga harus membimbing dan membina anak didiknya. Perbuatan dan tingkah lakunya harus dapat dijadikan sebagai teladan, artinya seorang guru harus berbudi pekerti yang luhur. Dan kata lain, guru harus bersifat yang baik dan konsekuen terhadap perkataan dan perbuatannya, karena guru adalah figur sentral yang akan dicontoh dan diteladani anak didik.

Oleh karena itu guru pendidikan agama Islam sebagai pengemban amanat pembelajaran pendidikan Islam haruslah orang yang memiliki kepribadian yang saleh. Hal ini merupakan konsekuensi logis karena dialah yang akan mencetak anak didiknya menjadi anak saleh.

Untuk itu, seorang guru agama diharuskan memiliki sifat-sifat yang telah dijelaskan beberapa tokoh Islam dibawah ini.

Menurut Moh. Athiyah al-Abrasyi, yang dikutip oleh Sanusi Uwes dalam bukunya manajemen pengembangan mutu dosen seorang pendidik Islam itu harus memiliki sifat-sifat antara lain:<sup>68</sup>

- a. Memiliki sifat zuhud, tidak mengutamakan materi dan mengajar untuk mencari keridhaan Allah swt.
- b. Seorang guru harus bersih tubuhnya, jauh dari dosa besar, sifat ria (mencari nama), dengki, permusuhan, perselisihan, dan lain lain sifat tercela.
- c. Ikhlas dalam pekerjaan, keikhlasan dan kejujuran seorang guru di dalam pekerjaan merupakan jalan terbaik ke arah suksesnya di dalam tugas dan sukses murid-muridnya.

---

<sup>68</sup>Sanusi Uwes, *op.cit.*, hlm.28.

- d. Seorang guru harus bersifat pemaaf terhadap muridnya, ia sanggup menahan diri, menahan kemarahan, lapang hati, banyak sabar, dan jangan pemaarah karena sebab-sebab yang kecil, berpribadi dan mempunyai harga diri.
- e. Seorang guru harus mencintai murid-muridnya seperti cintanya terhadap anak-anaknya sendiri, dan memikirkan keadaan mereka seperti ia memikirkan anaknya sendiri. Bahkan seharusnya ia lebih mencintai murid-muridnya daripada anaknya sendiri.
- f. Seorang guru harus mengetahui tabiat, pembawaan, adat, kebiasaan, rasa dan pemikiran-pemikiran muridnya agar ia tidak keliru dalam mendidik muridnya.
- g. Seorang guru harus menguasai mata pelajaran yang akan diberikannya, serta memperdalam pengetahuannya, tentang itu sehingga mata pelajaran itu tidak akan bersifat dangkal.

Menurut Ahmad Tafsir sebagaimana dikutip oleh Khoiron Rosyadi, sifat-sifat guru muslim sebagai berikut: (a). Kasih sayang, (b). Senang memberi nasehat, (c). Senang memberi peringatan, (d). Senang melarang muridnya melakukan hal yang tidak baik, (e). Bijak dalam memilih bahan atau materi pelajaran yang sesuai dengan lingkungan murid, (f). Hormat terhadap pelajaran lain yang bukan pegangannya, (g). Bijak dalam memilih pelajaran yang sesuai dengan taraf kecerdasan murid, (h). Mementingkan berpikir dan ijtihad, (i). Jujur dalam keilmuan, (j). Adil dalam segala hal.<sup>69</sup>

Bagi guru agama disamping syarat-syarat tersebut harus memiliki syarat-syarat yang lain yang oleh Direktur Direktorat Pendidikan Agama telah ditetapkan sebagai berikut:<sup>70</sup>

- a. Memiliki pribadi mukmin, muslim dan muhsin
- b. Taat untuk menjalankan agama (menjalankan syariat Islam, dapat memberi tauladan yang bagi anak didiknya)
- c. Memiliki jiwa pendidik dan rasa kasih sayang kepada anak didiknya dan ikhlas jiwanya

---

<sup>69</sup>Khoiron Rosyadi, *Pendidikan Profetik*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004), hlm. 191.

<sup>70</sup>*Ibid.*, hlm. 36.

- d. Mengetahui dasar-dasar ilmu pengetahuan tentang keguruan, terutama didaktik dan metodik
- e. Menguasai ilmu pengetahuan agama Islam
- f. Tidak mempunyai cacat rohaniyah dan jasmaniyah pada dirinya.

### 3. Kompetensi Sosial

“Kompetensi sosial yaitu kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar”.<sup>71</sup>

Kompetensi sosial juga bisa diartikan kemampuan guru dalam membina dan mengembangkan interaksi sosial baik sebagai tenaga profesional maupun sebagai anggota masyarakat.

Dengan demikian, seharusnya seorang guru tidak hanya tanggung jawab di dalam kelas saja, tetapi harus mewarnai perkembangan anak didik di luar kelas. Dengan kata lain, guru tidak sekedar orang yang hadir di depan kelas untuk menyampaikan materi pengetahuan tertentu, tetapi juga anggota masyarakat yang harus ikut aktif dan berjiwa bebas serta kreatif dalam mengarahkan perkembangan anak didik untuk menjadi anggota masyarakat.

Sebagai pendidik, kehadiran guru di masyarakat sangat diharapkan, baik secara langsung sebagai anggota masyarakat maupun secara tidak langsung yaitu mulai peranannya membimbing dan mengarahkan anak didik karena pada kenyataannya di mata masyarakat guru merupakan panutan yang layak diteladani.

Kemampuan sosial dan personal akan menimbulkan jiwa idealisme, yaitu suatu perbuatan mendidik dilandasi oleh sikap dan keyakinan sebagai pengabdian pada nusa, bangsa, negara dan agama serta kemanusiaan, Mencerdaskan bangsa untuk melahirkan generasi yang handal. Inilah konsep idealis seorang guru yang harus dipegang teguh.

---

<sup>71</sup>Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, *op.cit.*, hlm. 57.

#### 4. Kompetensi Profesional

“Kompetensi profesional yaitu kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam”.<sup>72</sup>

Untuk mencapai keberhasilan pendidikan, sistem pendidikan harus ditata dan dirancang oleh orang-orang yang ahli di bidangnya yang ditandai dengan kompetensi persyaratannya. Guru harus memiliki pengetahuan, kecakapan, dan keterampilan serta sikap yang mantap dan memadai sehingga mampu mengelola proses pembelajaran yang efektif.

Merujuk pada hal tersebut, diperlukan guru yang efektif yaitu guru yang dalam tugasnya memiliki khazanah kompetensi yang banyak (pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan) yang memberi sumbangan sehingga dapat mengajar secara efektif.

Memiliki pengetahuan, dan kemampuan dan keterampilan merupakan kemampuan kompetensi persyaratan bagi profesionalitas guru dalam mengelola KBM.

Untuk menjadi seorang guru muslim sejati, harus memiliki kompetensi profesional, Munir Mursi, mengutip dari Ahmad Tafsir, menyatakan bahwa syarat terpenting guru dalam Islam adalah keagamaan, dengan demikian syarat guru dalam Islam adalah sebagai berikut:<sup>73</sup>

- a. Umur, harus sudah dewasa
- b. Kesehatan, harus sehat jasmani dan rohani
- c. Keahlian, harus menguasai bidang yang diajarkannya dan menguasai ilmu mendidik (termasuk ilmu mengajar)
- d. Harus berkepribadian muslim.

---

<sup>72</sup>*Ibid.*, hlm. 56.

<sup>73</sup>Ahmad Tafsir, *Ilmu Pendidikan dalam Perspektif Islam*, (Bandung: PT. Remaja RosdaKarya, 1992), hlm. 81.

### C. Manajemen Pengembangan Mutu Guru

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah memberikan tekanan pada institusi pendidikan dalam berbagai hal seperti fasilitas, struktur organisasi serta sumber daya manusia. Dalam hal sumber daya manusia termasuk di dalamnya para staf pengajar, manajemen, teknis dan tata usaha institusi pendidikan bukan saja membutuhkan penambahan personil tapi yang terutama adalah meningkatkan pengembangan profesionalitas. Pada tempatnyalah bila dalam suatu institusi pendidikan memiliki program pengembangan mutu guru, dengan perencanaan program yang jelas dan tepat sasaran. Sebab kegiatan pengembangan staf pada dasarnya merupakan tindak lanjut yang berkesinambungan dari kegiatan rekrutmen, seleksi dan pengangkatan serta penempatan. Pada saat pengangkatan jarang ada pegawai yang sepenuhnya sesuai dengan bidang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, dan logislah apabila suatu institusi mengembangkan stafnya agar menjadi lebih baik lagi.

Dari berbagai fungsi manajemen yang telah disebutkan diatas tadi, dalam tahapan manajemen pengembangan mutu guru lebih memfokuskan pada tiga fungsi utama yang saling berkaitan satu sama lain yaitu pengadaan, pengerjaan dan penarikan, yang didalamnya mencakup enam kegiatan administrasi personil (pengadaan tenaga, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan), namun dari berbagai fungsi tersebut terdapat titik-titik khusus yang menjadi modal utama kegiatan yang akan lebih banyak menentukan mutu secara keseluruhan. Titik-titik khusus tersebut terletak pada pengadaan tenaga dan pengerjaan, yang didalamnya termasuk kegiatan pembinaan mutu para staf. Asumsinya adalah kedua tindakan tersebut merupakan langkah awal yang menentukan bagi keberhasilan kegiatan yang lainnya, khususnya berkaitan dengan kualitas masukan awal yang prospektif menentukan berhasil tidaknya langkah pembinaan yang selanjutnya.<sup>74</sup>

---

<sup>74</sup>Sanusi Uwes, *op.cit.*, hlm. 41.

Pada tahap pengadaan tenaga disini terdiri atas penentuan atau analisis kebutuhan, rekrutment, seleksi dan pengangkatan.

#### 1. Penentuan atau Analisis Kebutuhan

Menurut Harris, McIntyre, dan Long (1979) dalam bukunya Ibrahim Bafadal, berpendapat bahwa “penetapan formasi pegawai merupakan langkah awal atau langkah pertama dalam proses rekrutment pegawai”.<sup>75</sup>

“Menurut Tim Dosen Administrasi Pendidikan FIP IKIP Malang (1988), ada tiga hal yang perlu diketahui dalam rangka menetapkan kebutuhan pegawai, yaitu (a) jumlah dan jenis pegawai yang ada, (b) beban kerja lembaga atau unit-unitnya, (c) kapasitas kerja pegawai”.<sup>76</sup> Jumlah dan jenis pegawai yang ada dapat diketahui dengan cara menginventarisasi pegawai yang ada. Beban kerja sekolah bisa diketahui dengan menginventarisasi tugas-tugas yang harus diselesaikan dalam mengemban misi sekolah. Sedangkan kapasitas kerja pegawai dapat diketahui dengan cara memperkirakan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan tertentu dalam waktu tertentu pula. Apabila beban kerja dan kapasitas kerja keseluruhan pegawai diketahui, jumlah pegawai dan jenis pegawai yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas bisa diperhitungkan. Selanjutnya, dengan mengetahui jumlah dan jenis pegawai yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas sekolah dan jumlah serta jenis pegawai yang ada, sekolah bisa menetapkan jumlah dan jenis guru yang dibutuhkan.

Jadi berdasarkan teori proses analisis kebutuhan pegawai di atas, ada empat langkah yang harus di tempuh oleh kepala sekolah dasar dalam melakukan analisis kebutuhan guru disekolahnya masing-masing, yaitu: (a) menetapkan beban kerja, (b) menetapkan kapasitas kerja guru, (c) menginventarisasi guru yang ada, dan (d) menetapkan jumlah dan jenis guru yang dibutuhkan.

#### 2. Rekrutmen

---

<sup>75</sup>Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Profesionalisme Sekolah Dasar; Dalam Kerangka Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hlm. 23.

<sup>76</sup>*Ibid.*, hlm. 24.

Rekrutmen guru di sekolah dasar berarti keseluruhan proses mendapatkan guru baru, seperti guru kelas, guru mata pelajaran Pendidikan Agama, guru mata pelajaran Pendidikan Jasmani dan Kesehatan berdasarkan pada hasil perencanaan guru yang telah dilakukan sebelumnya. Dalam kerangka manajemen peningkatan mutu berbasis sekolah rekrutment guru sekolah dasar seharusnya diproses sendiri oleh sekolah, sedangkan pengangkatannya sebagai pegawai negeri tetap oleh pemerintah. Terlepas apakah Kantor Dinas Pendidikan Nasional, yayasan pendidikan ataukah sekolah dasar sendiri yang menyelenggarakannya, namun yang pasti proses pengadaan guru baru di sekolah dasar harus dilakukan dengan sebaik-baiknya dan bebas dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, sehingga betul-betul mendapatkan guru yang berwawasan luas, terampil mengelola pembelajaran, kreatif, mandiri, dan memiliki komitmen yang tinggi.<sup>77</sup> Sekali lagi ditegaskan disini bahwa manajemen peningkatan mutu berbasis sekolah mempersyaratkan sumber daya manusia (guru) yang berwawasan luas, terampil mengelola pembelajaran, kreatif, mandiri, dan memiliki komitmen yang tinggi. “Proses rekrutmen guru bisa dilakukan melalui empat kegiatan yaitu: (a). persiapan, (b). pengumuman penerimaan guru baru, (c). pendaftaran guru baru, (d). seleksi guru baru”.<sup>78</sup>

### 3. Seleksi dan Penempatan

Seleksi dan penempatan staf, pada dasarnya dikerjakan bukan hanya pada saat staf baru diterima, namun dikerjakan secara terus menerus sejauh apa yang diharapkan dari tugasnya dapat dikerjakan dengan baik. Dalam rotasi kegiatan pengembangan organisasi, kegiatan ini terletak sesudah penilaian dan pengendalian namun sebelum lepas landas pelaksanaan rencana strategis.

Secara defiiitif, proses seleksi merupakan proses pembuatan keputusan untuk memilih seseorang, menduduki suatu posisi berdasarkan

---

<sup>77</sup>*Ibid.*, hlm. 29.

<sup>78</sup>*Ibid.*, hlm. 30.

tingkat tertinggi karakter yang diperlukan, menurut Castetter dalam buku manajemen pengembangan mutu dosen menyebutkan tujuh langkah dalam proses seleksi, yang berurutan mulai dari perencanaan sampai penempatan pada posisi yang diperlukan, yaitu: (a). mendesain rencana seleksi, (b). menentukan posisi dan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab posisi tersebut, (c). mengumpulkan informasi yang tepat tentang keadaan calon pegawai, (d). mengevaluasi informasi melalui studi banding antar calon dan laporan penilaian yang berbeda antara perilaku yang diperlukan dan bentuk perilaku yang aktual, (e). membuat keputusan pengangkatan, (f). menawarkan kesempatan kerja pada pelamar yang memenuhi syarat, dan (g). menempatkan pelamar pada posisi yang telah disepakati.<sup>79</sup>

Pada tahap pengerjaan, merupakan bagian pembinaan dan pengembangan karir staf pengajar (guru). Proses pada bagian ini dimulai dengan penempatan kemudian pengembangan karier, promosi dan transfer, dengan tetap memperhatikan kemampuan hubungan personal dan kemampuan pelayanan.

Sedangkan dalam bentuk pengembangannya itu sendiri, baik dalam sistem kerja melalui disiplin maupun *enterprise* dimungkinkan untuk menempuh cara yang sama. Terdapat dua istilah yang memiliki sasaran berbeda dalam kegiatan pengembangan. Pertama kegiatan latihan yakni pengembangan untuk meningkatkan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan tertentu, dan kedua pendidikan yakni pengembangan bagi peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas keseluruhan lingkungan.<sup>80</sup>

Untuk meningkatkan dan mengembangkan kualitas atau mutu guru, perlu dilakukan suatu sistem pengujian terhadap kompetensi guru. Uji kompetensi guru dapat dilakukan secara nasional, regional, maupun lokal.

---

<sup>79</sup>Sanusi Uwes, *op.cit.*, hlm. 49.

<sup>80</sup>*Ibid.*, hlm. 52.

Secara nasional dapat dilakukan oleh pemerintah pusat untuk mengetahui kualitas dan standar kompetensi guru, dalam kaitannya dengan pembangunan pendidikan secara keseluruhan.

Secara regional dapat dilakukan oleh pemerintah propinsi untuk mengetahui kualitas dan standar kompetensi guru, dalam kaitannya dengan pembangunan pendidikan di propinsi masing-masing.

Sedangkan secara lokal dapat dilakukan oleh daerah (kabupaten dan kota) untuk mengetahui kualitas dan standar kompetensi guru, dalam kaitannya dengan pembangunan pendidikan di daerah dan kota masing-masing.<sup>81</sup>

Uji kompetensi guru, baik secara teoritis maupun secara praktis memiliki manfaat yang sangat penting, terutama dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan melalui peningkatan kualitas guru yaitu:<sup>82</sup>

1. Untuk mengembangkan standar kemampuan profesional guru
2. Merupakan alat seleksi penerimaan guru
3. Untuk pengelompokan guru
4. Sebagai bahan acuan dalam pengembangan kurikulum
5. Merupakan alat pembinaan guru
6. Mendorong kegiatan dan hasil belajar.

Dalam kaitannya dengan di atas sekurang-kurangnya terdapat dua hal penting yang perlu diperhatikan berkenaan dengan peningkatan mutu guru dengan standar kompetensinya: *pertama*, adalah upaya melibatkan berbagai pihak terkait sedini mungkin, dan *kedua*, adalah penerapan proses desiminasi secara bertahap.<sup>83</sup>

Masih dalam kaitannya dengan peningkatan mutu guru diharuskan adanya peran serta aktif dari berbagai pihak terkait sedini mungkin dalam proses pengembangan mutu guru akan membuat standar kompetensi yang

---

<sup>81</sup>Tawam Wahyono, "Upaya Peningkatkan Mutu Guru PAI di SD Islam Hidayatullah Banyumanik Semarang", Skripsi S1 IAIN Walisongo Semarang, (Semarang: Perpustakaan Fakultas Tarbiyah IAIN Walisongo Semarang, 2007), hlm.45, t.d.

<sup>82</sup>E. Mulyasa, *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2006), hlm. 190.

<sup>83</sup>Abdul Majid, *op.cit.*, hlm. 10.

mengiringinya tidak terisolir dari dunia nyata, sehingga proses transisi dari tahap pengembangan ke tahap pelaksanaan (implementasi) para guru akan dapat berjalan dengan lancar.

Sudarwan Danim mengatakan bahwa, meningkatkan dan mengembangkan mutu guru perlu mengusahakan dengan berbagai upaya, antara lain melalui pendidikan, pelatihan, dan pembinaan teknis yang dilakukan dengan cara berkesinambungan di sekolah dan di wadah-wadah pembinaan profesional seperti Kelompok Kerja Guru (KKG), Kelompok Kerja Kepala Sekolah (KKKS) dan Kelompok Kerja Penilik Sekolah (KKPS).<sup>84</sup>

Peningkatan dan pengembangan mutu guru tersebut meliputi berbagai aspek antara lain kemampuan guru dalam menguasai kurikulum dan materi pengajaran, kemampuan dalam menggunakan metode dan sarana dalam proses belajar-mengajar, melaksanakan proses dan hasil belajar, dan kemampuan memanfaatkan lingkungan sebagai sumber belajar, disiplin dan komitmen guru terhadap tugas.

Sedangkan menurut UU Guru dan Dosen No. 14 tahun 2005 yaitu ada empat macam yang harus ditingkatkan dan dikembangkan berkaitan dengan mutu guru yaitu mutu dalam kompetensi pedagogik, mutu dalam kompetensi personal, mutu dalam kompetensi sosial dan mutu dalam kompetensi profesional.

Upaya yang dilakukan dalam peningkatan profesionalisme guru di Indonesia sekurang-kurangnya menghadapi dan mempertimbangkan empat faktor, yaitu: (1). ketersediaan dan mutu calon guru, (2). pendidikan pra jabatan, (3). mekanisme pembinaan dalam jabatan, dan (4). peranan organisasi profesi.<sup>85</sup>

Program peningkatan kemampuan profesional guru serta mutu guru disekolah, sebaiknya melalui langkah-langkah yang sistematis, yakni sebagai berikut:<sup>86</sup> (1). mengidentifikasi kekurangan, kelemahan, kesulitan atau

---

<sup>84</sup>Sudarwan Danim, *op.cit.*, hlm. 90-91.

<sup>85</sup>Syafrudin Nurdin dan Basyirudin usman, *Guru profesional dan implementasi kurikulum*, (Jakarta: Ciputat Pers, 2003) Cet. 2, hlm. 25.

<sup>86</sup>Ibrahim Bafadal, *op.cit.*, hlm. 45.

masalah-masalah yang seringkali dimiliki atau dialami pegawai, (2). menetapkan program pengembangan yang sekiranya diperlukan untuk mengatasi kekurangan, kelemahan, kesulitan, dan masalah-masalah yang sering kali dihadapi dan dialami guru, (3). merumuskan tujuan program pengembangan yang diharapkan dapat dicapai pada akhir program pengembangan, (4). menetapkan dan merancang materi dan media yang akan digunakan dalam pengembangan, (5). menetapkan dan merancang metode dan media yang akan digunakan dalam pengembangan, (6). menetapkan bentuk dan mengembangkan instrumen penilaian yang akan digunakan dalam mengukur keberhasilan program pengembangan, (7). menyusun dan mengalokasikan anggaran program pengembangan, (8). melaksanakan program pengembangan dengan materi, metode, dan media yang telah ditetapkan dan dirancang, (9). mengukur keberhasilan program pengembangan, dan (10). menetapkan program tindak lanjut pengembangan pegawai pada masa yang akan datang.

Banyak cara pembinaan dan pelatihan-pelatihan profesi guru dilakukan dengan berorientasi pada adanya tuntutan pengembangan kualitas pendidikan secara umum. Dalam peningkatan dan pengembangan pengetahuan dan kemampuan guru dalam pelaksanaan proses belajar mengajar, ada beberapa yang dapat dilakukan antara lain:

1. Pengembangan mutu guru melalui supervisi pendidikan

Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah dalam rangka peningkatan mutu guru yang dipimpinnya adalah supervisi pendidikan yang dilakukan secara terus menerus atau kontinu. Dilakukannya supervisi dalam rangka pengembangan mutu guru sesuai dengan fungsi supervisi itu sendiri. Menurut Sergiovanni (1987), ada 3 fungsi supervisi pendidikan di sekolah, yaitu:<sup>87</sup>

- a. Fungsi pengembangan berarti supervisi pendidikan apabila dilaksanakan sebaik-baiknya dapat meningkatkan keterampilan guru dalam mengelola proses pembelajaran.

---

<sup>87</sup>*Ibid.*, hlm. 46.

- b. Fungsi motivasi berarti supervisi pendidikan apabila dilaksanakan dengan sebaik-baiknya dapat menumbuhkembangkan motivasi kerja guru.
- c. Fungsi kontrol berarti supervisi pendidikan apabila dilaksanakan dengan sebaik-baiknya memungkinkan supervisor (kepala sekolah dan pengawas) melaksanakan kontrol terhadap pelaksanaan tugas-tugas guru.

“Menurut R. L. Neagley dan N. Dean Evans (1980), teknik supervisi dapat dikelompokkan kedalam dua kelompok, yaitu teknik perorangan (*individual devices*) dan teknik kelompok (*group devices*)”.<sup>88</sup>

- a. Yang tergolong teknik perorangan (*individual devices*) meliputi:

- 1). Kunjungan kelas

Kunjungan kelas bisa dilakukan oleh kepala sekolah, pengawas, atau pembinannya dengan cara masuk atau mengunjungi kelas-kelas tertentu untuk melihat guru yang sedang mengelola proses pembelajaran.

- 2). Percakapan pribadi

Percakapan pribadi bisa berupa percakapan secara perorangan antara supervisor dengan guru. Ada beberapa percakapan pribadi yang dapat dibudidayakan di sekolah dalam rangka pengembangan mutu guru di sekolah. *Pertama* percakapan pribadi setelah kunjungan, *kedua* percakapan pribadi sehari-hari yang disebut juga percakapan informal.

- 3). Kunjungan antar kelas

Kunjungan antar kelas adalah kegiatan saling mengunjungi antara guru yang satu dengan yang lainnya pada saat mengelola proses pembelajaran.

---

<sup>88</sup>Hartati Sukirman, dkk, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Yogyakarta: Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta, 2000), hlm. 102.

#### 4). Penilaian sendiri

Dengan teknik ini berarti kepala sekolah atau pengawas memberikan supervisi kepada guru dengan cara menyarankan guru tersebut melakukan penilaian terhadap dirinya sendiri. Dengan hal ini diharapkan guru melihat keterbatasan dirinya dan berusaha mengatasinya.

#### b. Yang tergolong teknik kelompok (*group devices*) meliputi:

- 1). Kepanitiaan, yaitu dengan mengikut sertakan guru sebagai panitia kegiatan yang diadakan sekolah. Dengan seringkali ikut serta dalam kepanitiaan, mereka dapat meningkatkan wawasannya, mengembangkan keterampilannya dalam bekerjasama dengan orang lain atau kerja kelompok (*team work*).
- 2). Kursus, yaitu dengan memberikan kesempatan, menyarankan atau memerintahkan kepada guru agar mengikuti kursus yang dapat mengembangkan kemampuannya dalam menjalankan tugas.
- 3). Laboratorium kurikulum, yaitu dengan menyelenggarakan laboratorium yang dapat dijadikan pusat kegiatan bagi guru untuk memperoleh bermacam-macam bahan pembelajaran, gambar, dan berlatih merancang dan menggunakan metode dan media pembelajaran dalam upaya mengembangkan wawasan dan keterampilan mengelola kegiatan pembelajaran bagi siswa.
- 4). Bacaan terpimpin, yaitu dengan memberikan sebuah atau beberapa buku kepada guru agar dibaca secara seksama.
- 5). Demonstrasi pembelajaran, yaitu dengan cara menunjukkan cara mengelola pembelajaran yang baik.
- 6). Perjalanan staf, yaitu dengan cara membawa guru mengunjungi tempat tertentu, misalnya dengan cara mengajak guru mengunjungi sekolah unggulan.
- 7). Diskusi panel, yaitu mengembangkan kemampuan guru melalui diskusi panel, diskusi panel tersebut bisa diselenggarakan sendiri oleh pengawas yang bersangkutan.

- 8). Perpustakaan profesional, yaitu dengan cara menyelenggarakan perpustakaan yang dapat dimanfaatkan guru untuk mengembangkan kemampuannya.
- 9). Organisasi profesional, yaitu dengan menyarankan guru agar mengikuti organisasi profesional, seperti Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI). Dengan mengikuti organisasi profesional guru bisa saling bertukar pikiran dan pengalaman dengan guru lainnya.
- 10). Buletin supervisi, yaitu sebuah buletin yang diterbitkan supervisor semata-mata untuk memberikan supervisi kepada guru, sehingga diharapkan pengetahuan guru menjadi berkembang.

## 2. Pengembangan mutu guru melalui program sertifikasi

Pengembangan mutu guru melalui sertifikasi guru, yaitu dengan cara mengikutsertakan guru dalam mengikuti program sertifikasi. Program sertifikasi ini bertujuan untuk menyiapkan tenaga guru yang berkualitas. Melalui program sertifikasi, kemampuan guru dapat meningkat dan memiliki kualifikasi sebagai guru. Hasil yang diharapkan melalui program sertifikasi tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Tersedianya tenaga guru terdidik/terlatih pada sekolah yang memiliki kualifikasi guru kelas dan guru bidang studi.
- b. Meningkatnya pengetahuan dan keterampilan tenaga guru pada sekolah.

Dalam program sertifikasi ini kurikulum dan pedoman belajar belajar mengajar yang digunakan adalah sepenuhnya mengacu pada ketentuan yang berlaku pada program Diploma II PGSD di Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK) yang ditunjuk.<sup>89</sup>

## 3. Pengembangan mutu melalui program tugas belajar.

Lahirnya Kepmendikbud No. 0854/0/89 berarti kualifikasi guru adalah Diploma II PGSD. Implikasinya dari keputusan tersebut maka guru sekolah dasar lulusan SPG atau PGA perlu ditugasbelajarkan dalam bentuk program penyetaraan Diploma II PGSD. Sementara pada sejumlah

---

<sup>89</sup>Ibrahim Bafadal, *op.cit.*, hlm. 54.

sekolah unggulan ditemukan adanya kecenderungan diterapkannya peraturan kepegawaian bahwa seorang guru sekolah dasar tidak cukup berkualifikasi Diploma II PGSD. Pada sekolah tersebut, kualifikasi kepala sekolah dan guru-gurunya harus sarjana pendidikan, lulusan strata 1, bahkan dalam rangka membina profesionalisme pegawainya yayasan yang menaunginya berusaha menyekolahkan ke LPTK.

Ada tiga tujuan yang dapat dicapai dengan pemberian tugas belajar kepada guru disekolah dasar, yaitu:<sup>90</sup>

- a. Meningkatkan kualifikasi formal guru sehingga sesuai dengan peraturan kepegawaian yang diberlakukan secara nasional maupun yayasan yang menaunginya.
- b. Meningkatkan kemampuan profesional para guru sekolah dasar dalam rangka meningkatkan kualitas penyelenggara pendidikan di sekolah dasar.
- c. Menumbuhkembangkan motivasi para pegawai sekolah dasar dalam rangka meningkatkan kinerjanya.

Dalam program tugas belajar ini sifatnya yaitu: *pertama* diberikan secara selektif yang artinya hanya mereka yang memenuhi persyaratan tertentu yang dapat mengikuti program tugas belajar, *kedua* mengikat artinya setelah selesai mengikuti pendidikan peserta tugas belajar harus kembali melanjutkan tugas di instansi asalnya, waktu penyelesaian studinya terbatas, yaitu 5 semester didalam negeri dan 4 semester di luar negeri.

#### 4. Pengembangan mutu guru melalui gugus sekolah dasar.

Pembinaan profesionalisme guru sekolah dasar dapat juga diupayakan melalui satu sistem yang disebut dengan sistem pembinaan profesional guru (SPP-Guru). Sistem pembinaan profesional (SPP) adalah suatu sistem pembinaan yang diberikan kepada guru dengan menekankan bantuan pelayanan profesi berdasarkan kebutuhan guru di lapangan melalui berbagai wadah profesional dalam rangka peningkatan mutu

---

<sup>90</sup>*Ibid*, hlm. 57.

pendidikan. Sistem pembinaan profesional di sekolah dasar bertujuan untuk meningkatkan kemampuan profesional para guru sekolah dasar dalam rangka meningkatkan mutu proses dan hasil belajar siswa dengan mendayagunakan segala sumber daya dan potensi yang dimiliki oleh sekolah, tenaga pendidikan, dan masyarakat sekitarnya.

Pelaksanaannya telah diatur di dalam berbagai peraturan, misalnya Surat Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah Nomor 079/C/K/I/93 tentang pedoman pelaksanaan sistem pembinaan profesional guru melalui pembentukan gugus sekolah di sekolah dasar.<sup>91</sup>

Gugus sekolah dasar merupakan sekelompok atau gabungan dari 3-8 sekolah yang memiliki tujuan dan semangat untuk maju bersama dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan melalui persiapan sistem pembinaan profesional. Pembentukan gugus sekolah bertujuan untuk memperlancar upaya peningkatan mutu para guru disekolah dan tenaga kependidikan dalam satu gugus. Secara rinci, gugus sekolah dasar tersebut dapat difungsikan dan dimanfaatkan sebagai berikut. *Pertama*, gugus sekolah dasar dapat dimanfaatkan sebagai prasarana pembinaan kemampuan profesional tenaga kependidikan, sehingga mereka menjadi betul-betul mampu melaksanakan tugas-tugasnya sebagai pendidik. *Kedua*, gugus sekolah dapat dimanfaatkan sebagai wahana penyebaran informasi dan inovasi dalam bidang pendidikan bagi tenaga kependidikan, sehingga mereka selalu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi pendidikan. *Ketiga*, gugus sekolah dasar dapat difungsikan sebagai wahana menumbuhkembangkan semangat kerja sama dan kompetisi dikalangan anggota gugus sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Keempat*, gugus sekolah dasar dapat difungsikan sebagai wadah penyemaian jiwa persatuan dan kesatuan serta menumbuhkembangkan rasa percaya diri guru, kepala sekolah, pengawas TK/SD, dan pembina dalam menyelesaikan tugas. *Kelima*, gugus sekolah dasar dijadikan wadah koordinasi peningkatan partisipasi masyarakat.

---

<sup>91</sup>*Ibid*, hlm. 58.

#### 5. Pengembangan mutu guru melalui pembinaan moral (motivasi kerja)

Moral kerja yang tinggi akan mempertinggi produktifitas kerja seseorang. Ini berarti bahwa ada hubungan antara moral kerja dengan produktifitas, ini berarti pula bahwa seorang guru yang memiliki moral kerja yang tinggi akan produktif, yaitu menghasilkan sesuatu yang lebih baik dari hasil kerjanya dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Dengan kata lain, secara etimologi moral kerja itu dapat diartikan sebagai semangat kerja.

Secara umum moral kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap dan tingkah laku yang terwujud dalam bentuk semangat seseorang dalam kerjanya. Oleh karena moral kerja merupakan semangat kerja maka moral kerja itu sangat mempengaruhi produktifitas seseorang. Seseorang yang memiliki moral kerja yang tinggi kemungkinan besar akan menghasilkan sesuatu yang lebih banyak dan lebih baik.

Tujuan pembinaan moral kerja guru adalah agar guru memiliki moral kerja yang tinggi, ada beberapa indikator untuk menunjukkan tinggi rendahnya moral kerja. Seorang guru yang memiliki moral kerja yang tinggi akan bekerja dengan penuh antusias, penuh gairah, penuh inisiatif, penuh kegembiraan, tenang, teliti, suka bekerja sama dengan orang lain, ulet, tabah, dan tidak pernah terlambat. Pembinaan moral kerja guru harus dilakukan secara manajerial yang dapat diterima apabila dikaji secara keilmuan, dan dapat menghasilkan guru-guru yang memiliki moral kerja yang tinggi. Oleh sebab itu, dalam menetapkan strategi pembinaan moral kerja guru, harus didasarkan pada pemahaman terhadap tiga hal. *Pertama*, harus memahami apa sebenarnya hakikat moral kerja secara konseptual, *kedua*, harus mampu menganalisis kebutuhan manusia umumnya dan guru pada khususnya, *ketiga*, harus memahami langkah-langkah manajerial dalam upaya mengidentifikasi alternatif strategi pembinaan moral kerja guru.<sup>92</sup>

---

<sup>92</sup>*Ibid*, hlm. 105.

Disini juga dijelaskan menurut sebagian ahli seperti jones, salisbury, dan spencer (1969) menegaskan bahwa ada beberapa alternatif dalam hal manajerial pembinaan moral kerja guru, yaitu: *pertama*, ciptakan lingkungan yang merangsang dan menyenangkan, yakni lingkungan yang penuh keakraban, kehangatan dan rasa saling menghormati, *kedua*, deskripsi tugas dan tanggung jawab yang jelas, *ketiga*, kebebasan akademik dan jiwa, yakni berbuat sesuatu dan usulan yang konstruktif untuk kemajuan sekolah, *keempat*, ciptakan hubungan yang harmonis diantara personalia sekolah.<sup>93</sup>

---

<sup>93</sup>*Ibid*, hlm. 102.

### **BAB III**

## **PELAKSANAAN MANAJEMEN PENGEMBANGAN MUTU GURU DI SDIT HARAPAN BUNDA SEMARANG**

#### **A. Gambaran Umum SDIT Harapan Bunda Semarang**

##### **1. Sejarah dan Latar Belakang Berdirinya SDIT Harapan Bunda Semarang**

Setelah berhasil menyelenggarakan Taman Kanak-Kanak Islam Terpadu (TKIT) Harapan Bunda pada tahun 1997, maka pengurus Yayasan Bhakti Ibu bermaksud mendirikan jenjang pendidikan dasar yang dikenal dengan SD Islam Terpadu (SDIT) Harapan Bunda Semarang, sehingga SD Islam Terpadu Harapan Bunda Semarang berdiri pada tahun 1999/2000.<sup>94</sup>

SDIT Harapan Bunda Semarang Merupakan Lembaga Pendidikan Islam yang berada dibawah naungan yayasan Bhakti Ibu yang mulai tahun ajaran 2006/2007, dipimpin oleh Ibu Dra. Rini Tri Utami. Dengan konsep latar belakang berdirinya, yaitu bahwa pendidikan merupakan wahana penting dalam pembentukan generasi penerus yang handal. Pola pendidikan yang ideal adalah yang bersifat seimbang, menyeluruh dan terpadu. Pola pendidikan tersebut menyentuh akal, roh, jasad dan memadukan antara ilmu kaunyah dan qauliyah. Kondisi pendidikan di Indonesia pada saat ini khususnya pendidikan dasar masih menekankan aspek akal dan memisahkannya dengan agama. Hal ini berdampak pada sosok yang dihasilkan kurang optimal khususnya dari sisi moral.

Berdirinya SDIT Harapan Bunda Semarang dilatarbelakangi atas dasar alasan sebagai berikut:

---

<sup>94</sup>Wawancara dengan Dany Arif ardiyanto, selaku Kepala Sekolah SDIT Harapan Bunda Semarang, tanggal 24 Oktober 2008.

- a. Adanya konsep *long life education* (pendidikan seumur hidup) dan menjadi tanggung jawab bersama antara keluarga, masyarakat, dan pemerintah.
- b. Dalam rangka meningkatkan pelayanan dibidang pendidikan bagi masyarakat perlu ditambah tempat pendidikan dan sarananya baik yang diusahakan pemerintah atau swasta.
- c. Untuk membantu pemerintah dalam mengusahakan pendidikan bagi seluruh lapisan masyarakat.
- d. Merealisasikan maksud dan tujuan program yayasan Bhakti Ibu.<sup>95</sup>

Untuk bisa mewujudkan suatu pola pendidikan ideal sesuai manhaj pendidikan Rasulullah SAW, maka tidak mungkin dapat tercapai manakala kita tetap mengikuti system pendidikan yang sekuler. Diman sistem tersebut memisahkan antara *dien Islam* dan ilmu umum dan memasukkan faham orang-orang barat. Untuk itu diperlukan adanya suatu alternatif pendidikan yang bisa menghubungkan kesenjangan antara harapan dengan kenyataan yang ada, antara yang kita idealkan dengan realita yang terjadi.

Lembaga pendidikan memiliki tanggung jawab untuk bisa mewujudkan suatu sistem pengajaran yang bisa menghasilkan anak didik yang memiliki kualitas ruh, akal dan jasad yang handal.

Lembaga Pendidikan Islam Harapan Bunda, sebagai salah satu wujud tanggung jawabnya telah merintis terselenggaranya pendidikan sekolah yang menerapkan sistem pendidikan secara integral dan terpadu dengan memasukkan nilai-nilai agama kedalam bahan ajar yang diberikan. Dan dengan tujuan ingin mewarnai SD-SD Islam dan umum dengan konsep pendidikan yang Islami. Pada tahun 2005, SDIT Harapan Bunda telah diakreditasi oleh Badan Akreditasi Sekolah Nasional dengan mendapat predikat A (nilai 93,18) dan menduduki peringkat ke-9 di kota Semarang untuk SD Negeri dan Swasta.<sup>96</sup>

---

<sup>95</sup>*Ibid.*

<sup>96</sup>*Ibid.*

## 2. Motto, Visi, dan Misi

### a. Motto

Motto SDIT Harapan Bunda Semarang adalah “Mencetak generasi muslim yang utuh”

### b. Visi dan Misi

Sebagai lembaga pendidikan yang bernuansakan Islam, SDIT Harapan Bunda Semarang memiliki Visi “Menjadi sekolah dasar Islam unggul yang mampu membentuk generasi yang utuh (*insan kamil*) dan menjadi unsur perekat umat”.

Misi yang diemban oleh SDIT Harapan Bunda Semarang adalah sebagai berikut:

- 1). Menjadikan SDIT Harapan Bunda Semarang sebagai lembaga pendidikan dasar yang berasaskan Islam, dengan mengikuti metode Rasulullah SAW.
- 2). Lembaga pendidikan yang meletakkan dasar-dasar pendidikan secara terpadu dan seimbang antara *ruhiyah*, *aqliyah*, *jasadiyah* antara fakir, dzikir dan ikhtiar, antara individu, keluarga dan masyarakat, antara ayat *qauliyah* dan *kauniyah*, antara kepentingan dunia dan akhirat.
- 3). Lembaga pendidikan yang berorientasi untuk membentuk generasi muslim yang utuh dan berkarakter.
- 4). Lembaga pendidikan yang mengembangkan potensi dan profesional guru, melalui pendidikan ruhiyah, akal, jasad, dan peningkatan kemampuan pembelajaran.
- 5). Lembaga pendidikan yang berupaya mewarnai lembaga pendidikan Islam pada khususnya dan lembaga pendidikan dasar umumnya dengan konsep pendidikan Islam.
- 6). Lembaga pendidikan yang mewadahi seluruh potensi umat.<sup>97</sup>

---

<sup>97</sup>Dokumen Kurikulum SDIT Harapan Bunda Semarang tahun pelajaran 2008/2009.

### 3. Tujuan dan Target Pendidikan

Sesuai dengan kurikulum SDIT Harapan Bunda tujuan dan target pendidikan yang ingin dicapai adalah sebagai berikut:

#### a. Tujuan Umum

- 1). Pemahaman yang utuh terhadap *dienul Islam* yang tercermin dari terwujudnya 10 kompetensi dasar pribadi muslim, yaitu: *Salimah aqidah* (aqidahnya lurus), *Shahihul ibadah* (Ibadahnya benar), *Matinul khuluq* (mulia akhlaqnya), *Qadirun 'alal kasbi* (mandiri), *Mutsaqaful fikrii* (luas wawasan berfikirnya), *Qowwiyyul jismi* (sehat dan kuat jasmaninya), *Mujahidun fi syu'unihi* (tertip dan rapi dalam setiap urusannya), *Harishun 'ala waqthihi* (disiplin waktu), *Nafi'un lighairihi* (bermanfaat untuk orang lain).
- 2). Kemampuan dasar baca, tulis, hitung.
- 3). Keterampilan yang bermanfaat bagi anak didik.
- 4). Mempersiapkan anak didik menuju jenjang pendidikan SLTP.<sup>98</sup>

#### b. Tujuan Ideologis

Secara umum tujuan penyelenggaraan SDIT Harapan Bunda mencakup seluruh tujuan pendidikan nasional sebagaimana yang tercantum pada pasal 4 Undang-undang nomer 2 tahun 1989, yaitu: “mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa kepada tuhan YME dan berbudi pekerti yang luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap, dan mandiri serta rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan”.<sup>99</sup>

Penyelenggaraan SDIT Harapan Bunda tidak terlepas dari tujuan pendidikan Islam itu sendiri. Aburrahman An-Nahlawi mengemukakan tujuan pendidikan Islam adalah selaras dengan tujuan penciptaan

---

<sup>98</sup>*Ibid.*

<sup>99</sup>*Ibid.*

manusia, yaitu merealisasikan kedudukan manusia sebagai seorang hamba Allah di muka bumi.

c. Target Pendidikan

- 1). Mampu membaca al-Quran dengan baik dan benar serta mendapat *syahadah qira'ati*.
- 2). Mampu menghafal 1 sampai 2 juz al-Quran dan memahami beberapa kutian surat yang relevan dengan kurikulum.
- 3). Mampu menghafal 20 sampai 30 hadits dan doa serta dapat menghafalkannya sesuai dengan perkembangannya.
- 4). Sholat awal waktu.
- 5). Gemar membaca.
- 6). Nilai 5 mata pelajaran tuntas (PAI, PKPS, Bahasa Indonesia, Matematika, Sains).
- 7). Disiplin dan terbiasa dengan pola hidup bersih.
- 8). Menguasai komputer, jurnalistik, dan kependuan tingkat dasar.
- 9). Menguasai ketrampilan hidup (*life skill*) dan kepemimpinan (*leadership*).<sup>100</sup>

#### 4. Kurikulum

Dalam upaya merealisasikan tujuan yang ada, SDIT Harapan Bunda menggunakan kurikulum sebagai berikut:

a. Intrakurikuler

1). Kurikulum Diknas

Menggunakan kurikulum Diknas 100% dengan pengembangan dalam pembelajaran (silabus, materi, kegiatan belajar mengajar, aspek keterpaduan dengan *dienul Islam*). Menerapkan kurikulum tingkat satuan pendidikan (KTSP) tahun pelajaran 2007-2008 di semua level (kelas I-VI). Menerapkan kurikulum berbasis kompetensi mulai tahun ajaran 2004-2005

---

<sup>100</sup>Wawancara dengan Sri Purwaningsih, selaku pihak kurikulum yayasan, tanggal 24 Oktober 2008.

bertahap dari kelas I dan VI, tahun berikutnya kelas II dan V, tahun pelajaran 2006-2007 ditambah kelas III dan VI.

Mata pelajaran yang disajikan dalam kurikulum Diknas (KTSP) meliputi: Pendidikan Agama, Pendidikan Kewarganegaraan, Bahasa Indonesia, Matematika, Ilmu Pengetahuan Alam, Ilmu Pengetahuan Sosial, Seni Budaya dan Keterampilan (SBK), Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan (PENJASORKES), Muatan Lokal (Bahasa Jawa, Kepedulian Diri dan Lingkungan, Bahasa Inggris).

## 2). Kurikulum Khas

Kurikulum khas merupakan pengembangan kurikulum agama Islam dengan meluaskan pada aspek *life skill*, mulai tahun ajaran 2004-2005 telah diterapkan sistem kurikulum berbasis kompetensi. Mata pelajaran yang diterangkan dalam kurikulum khas (Pendidikan Agama Islam) ini meliputi: Aqidah/akhlak, Ibadah, Dirosah (shirah nabawiyah dan hadits), pengajaran al-Quran (baca&tulis)/Qiro'ati, Tahfidzul Quran, Bahasa Arab.

### b. Ekstrakurikuler

Ekstrakurikuler merupakan pembelajaran yang diarahkan untuk mengembangkan potensi peserta didik dan memberikan keterampilan hidup (*life skill*). Mata pelajaran yang dikembangkan dalam ekstrakurikuler antara lain:

- 1). Ekstrakurikuler wajib, yang meliputi: jurnalistik, kepanduan, komputer (teknologi informasi).
- 2). Ekstrakurikuler pilihan, yang meliputi: seni budaya Islam (nasyid, rebana, puisi/pidato, teater, qiro'ah), kelompok ilmiah anak (KIA), conversation (Bahasa Inggris&Bahasa Arab).<sup>101</sup>

---

<sup>101</sup>Dokumen Kurikulum SDIT Harapan Bunda Semarang tahun pelajaran 2008/2009.

## 5. Letak Geografis

SDIT Harapan Bunda terletak di kota kecamatan Pedurungan Kota Semarang, yaitu di Jl. Brigjend Sudiarto km 10,4. Letak gedung SDIT Harapan Bunda berada di tempat yang strategis karena berada di tepi jalan raya. Dengan lokasi yang strategis tersebut memudahkan sarana transportasi dan komunikasi untuk mengaksesnya. SDIT Harapan Bunda memiliki luas tanah 1100 m<sup>2</sup> dengan batas-batas sebagai berikut:

- a. Sebelah Barat : Rumah Bpk. Senen.
- b. Sebelah Timur : Rumah Bpk. Abdul Hamid.
- c. Sebelah Utara : Jalan Raya Brigjend Sudiarto.
- d. Sebelah Selatan : Tanah Bpk. Mas'ud.<sup>102</sup>

## 6. Struktur Organisasi

SDIT Harapan Bunda Semarang berada dibawah naungan Yayasan Bhakti Ibu, dalam penanganan kepentingan yayasan sepenuhnya ditangani oleh yayasan. Adapun pengatur langsung pelaksanaan kepentingan yang ada lewat kepala sekolah dan pihak-pihak yang terkait. Pelaksanaan tugas intern yayasan dipisahkan dengan pelaksanaan tugas ekstern sekolah, sehingga masing-masing sisi mampu memaksimalkan tugasnya.

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai lembaga pendidikan, SDIT Harapan Bunda Semarang dipimpin oleh seorang kepala sekolah yang bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan pendidikan dengan dibantu oleh beberapa wakil kepala sekolah.

Setiap seorang wakil kepala sekolah menangani satu bidang tertentu, seperti:

- a. Wakasek bidang kurikulum membawahi koordinator Diknas, koordinator Khas, koordinator Qiraati, dan Tahfizh.
- b. Wakasek bidang kesiswaan membawahi Ekskul (komputer, kepanduan, jurnalistik), BP, dan umum (eksternal dan internal).
- c. Wakasek bidang humas.

---

<sup>102</sup>Wawancara dengan Dany Arif Ardiyanto, selaku Kepala Sekolah SDIT Harapan Bunda Semarang, tanggal 24 Oktober 2008.

- d. Wakasek bidang administrasi keuangan membawahi bidang keuangan, dan tata usaha.
- e. Wakasek bidang sarana dan prasarana yang bertanggung jawab menangani sarana dan prasarana sekolah dan membawahi koordinator olahraga, Pusat Sumber Belajar (PSB), perpustakaan, UKS, kelas dan musholla.<sup>103</sup>

Sedangkan kepala sekolah menangani enam koordinator kelas atau wali kelas mulai dari kelas satu sampai kelas enam, dan menangani para dewan guru. Adapun susunan organisasi dapat dilihat dalam lampiran.

Tugas kepala sekolah dan wakil kepala SDIT Harapan Bunda Semarang adalah mengadakan koordinasi untuk mengevaluasi program sebulan sebelumnya dan membuat rencana program bulan yang akan datang yang dilaksanakan sebulan sekali.<sup>104</sup>

## **7. Sarana dan Prasarana**

Untuk menunjang kegiatan pembelajaran di suatu lembaga sekolah, diperlukan sarana dan prasarana yang mendukung. Adapun sarana dan prasarana yang ada di SDIT Harapan Bunda Semarang antara lain:

### **a. PSB (Pusat Sumber Belajar)**

PSB ini dapat berfungsi sebagai perpustakaan, ruang multimedia, tempat menyimpan media belajar dan bahkan dapat juga berfungsi sebagai tempat belajar mengajar jika memang diperlukan.

### **b. Ruang Kelas**

Rung kelas ini berfungsi sebagai sarana dalam belajar mengajar. Rung kelas yang dimiliki oleh SDIT Harapan Bunda Pedurungan Semarang berjumlah 12 ruang kelas.

### **c. Laboratorium Komputer**

Di dalam laboratorium tersebut terdapat 32 komputer yang dapat digunakan secara perorangan maupun bergantian.

---

<sup>103</sup>*Ibid.*

<sup>104</sup>Wawancara dengan Sri Purwaningsih, selaku pihak kurikulum yayasan, tanggal 24 Oktober 2008.

d. Musholla

Selain digunakan untuk melaksanakan ibadah sholat oleh para guru, karyawan dan siswa, sering digunakan sebagai tempat pertemuan wali murid dan kegiatan pembelajaran qiraati.

e. Ruang Guru

f. Ruang BMT

Ruang ini berfungsi untuk pembayaran SPP tiap bulannya.

g. Ruang Kepala Sekolah

h. Ruang Tata Usaha

i. UKS

j. Ruang Konseling

Ruang ini digunakan untuk melayani konseling bagi para guru maupun orang tua murid. Dalam hal ini SDIT Harapan Bunda Semarang mengangkat guru BP (Bimbingan dan Penyuluhan)

k. Kantin

l. Lapangan Olah Raga

m. Kamar Mandi

Kamar mandi disini dipisah antara kamar mandi siswa, guru, dan kamar mandi tamu, adapun jumlah kamar mandinya adalah 16 buah.<sup>105</sup>

## 8. Keadaan Guru, Karyawan dan Siswa

a. Keadaan Guru

Suatu lembaga dapat dikatakan sebagai lembaga pendidikan apabila mempunyai dua unsure pokok dalam proses pendidikan dan pengajaran, yaitu pendidik dan peserta didik. Adapun tenaga pengajar di SDIT Harapan Bunda Semarang berjumlah 46 orang guru, yang terdiri dari 24 orang guru kelas, 11 orang guru al-Quran (*qira'ati*), 1 orang guru bahasa arab, 2 orang guru bahasa inggris, 2 orang guru olahraga, 3 guru tahfidzul Quran, 1 orang guru koordinator al-Quran, dan 2 orang guru ekstrakurikuler (komputer dan jurnalistik).

---

<sup>105</sup>Observasi tanggal 24 Oktober 2008.

Tenaga pengajar SDIT Harapan Bunda Semarang adalah lulusan dari IAIN, UNNES, IKIP PGRI, dan PGPD. Hal ini sangat menunjang keberhasilan proses belajar mengajar, karena para pendidikanya punya bekal yang cukup dan sesuai dengan bidangnya masing-masing.<sup>106</sup>

b. Keadaan Karyawan

Agar tidak terjadi kesalahfahaman, kami akan jelaskan terlebih dahulu apa yang dimaksud dengan karyawan. Dengan hal ini kami membagi karyawan menjadi dua, yaitu karyawan administrasi dan karyawan non administrasi.

Karyawan administrasi di SDIT Harapan Bunda Semarang berjumlah 2 orang, dan karyawan non administrasi, seperti satpam berjumlah 1 orang dan *cleaning servis* berjumlah 3 orang, dan adapun jumlah keseluruhan dari karyawan tersebut adalah 6 orang.

c. Keadaan Siswa

Siswa yang terdaftar di SDIT Harapan Bunda Semarang berasal dari berbagai daerah didekitar Kota Semarang dan Demak, ada yang berasal dari daerah Sampangan, Tlogosari, Arya Mukti, Plamongan Hijau, Pucang Gading, Mranggen dan sebagainya.

Jumlah siswa di SDIT Harapan Bunda Semarang tahun pelajaran 2007/2008 adalah 403 orang siswa. Keseluruhan semua siswa tersebut dibagi dalam 6 kelas, dan pada tiap tingkatan kelas memiliki dua ruang kelas. Untuk kelas satu berjumlah 72 siswa, kelas dua berjumlah 70 siswa, kelas tiga berjumlah 72 siswa, kelas empat berjumlah 66 siswa, kelas lima berjumlah 65 siswa, dan kelas enam berjumlah 58 siswa.<sup>107</sup>

---

<sup>106</sup>Wawancara dengan Dany Arif Ardiyanto, selaku Kepala Sekolah SDIT Harapan Bunda Semarang, tanggal 24 Oktober 2008.

<sup>107</sup>Wawancara dengan Sri Purwaningsih, selaku pihak kurikulum yayasan, tanggal 24 Oktober 2008.

## **B. Implementasi Manajemen Pengembangan Mutu Guru di SDIT Harapan Bunda Semarang**

Sebagaimana yang penulis paparkan pada bab II, bahwa pengembangan kualitas guru merupakan suatu proses yang kompleks dan melibatkan berbagai faktor yang saling terkait. Oleh karena itu, dalam pelaksanaannya tidak hanya menuntut ketrampilan fokus dari para ahli terhadap pengembangan kompetensi guru, tetapi harus pula dipahami berbagai faktor yang mempengaruhinya, sehubungan dengan itu perlu dilakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kualitas para guru dalam mengembangkan berbagai aspek pendidikan dan pengajaran. Oleh karena itu dibutuhkan suatu manajemen dalam pengembangan mutu guru, agar mampu mencapai tujuan yang diharapkan.

Manajemen ini memberikan otonomi penuh kepada sekolah untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Untuk mencapai tujuan tersebut ada beberapa titik-titik khusus dalam pengerjaan manajemen pengembangan mutu guru yang terletak pada pengadaan tenaga baru dan pengerjaan, yang didalamnya termasuk kegiatan pembinaan dan pengembangan mutu para staf. Asumsinya adalah kedua tindakan tersebut merupakan langkah awal yang menentukan bagi keberhasilan kegiatan yang lainnya, khususnya berkaitan dengan kualitas masukan awal yang prospektif menentukan berhasil tidaknya langkah pembinaan yang selanjutnya.

Penelitian yang peneliti lakukan merupakan penjabaran atau penggambaran tentang bagaimana manajemen pengembangan mutu guru tersebut diterapkan di SDIT Harapan Bunda Semarang.

### **1. Pengadaan Tenaga Guru**

Program pengadaan tenaga guru baru di SDIT Harapan Bunda Semarang, dilaksanakan melalui langkah-langkah kegiatan penentuan atau analisis kebutuhan, rekrutment, seleksi dan pengangkatan.

#### **a. Penentuan atau analisis kebutuhan**

Penentuan guru baru dilaksanakan melalui kegiatan penentuan jumlah dan penentuan kualifikasi. Dalam penentuan jumlah kebutuhan

guru baru, perhitungan didasarkan kepada jumlah guru yang ada dan beban kerjanya, kemungkinan ketersediaan formasi, pendaftaran siswa baru dan jumlah guru yang keluar. Sementara segi kualifikasi, penentuannya berorientasi pada IPK dan nilai hasil seleksi tertinggi.

Atas dasar jumlah guru yang ada serta kecenderungan jumlah siswa baru tahun-tahun sebelumnya, SDIT Harapan Bunda Semarang membuat proyeksi kebutuhan tenaga baru di tahun 2006/2007 dan 2007/2008, sebagai berikut:<sup>108</sup>

**Tabel. 1**

**Kebutuhan Tenaga Guru Baru**

**SDIT Harapan Bunda Semarang tahun 2006/2007 dan 2007/2008:**

Tahun ajaran	Jumlah siswa yang dapat diterima	Jumlah Guru	Jumlah Guru yang keluar	Jumlah Guru yang dibutuhkan
2006/2007	72	47	2	2
2007/2008	72	46	2	2

Akan tetapi ada satu hal yang harus diperhatikan bahwa kebutuhan guru baru di SDIT Harapan Bunda Semarang disesuaikan dengan kualifikasi guru yang keluar, misalkan guru yang keluar adalah guru olah raga, maka yang dibutuhkan juga guru olah raga.

b. Rekrutmen dan Seleksi

Sebagai bagian dari program pengadaan tenaga guru, upaya rekrutmen dilaksanakan oleh suatu panitia yang ditetapkan oleh Yayasan Bakti Ibu. Komposisi dan personalia kepanitiaannya melekat pada jabatan yang berkaitan dengan bidang pekerjaan kepegawaian, yang kesemua personalianya berasal dari Yayasan Bakti Ibu dan SDIT Harapan Bunda adalah sebatas unit yang mengajukan kebutuhan tenaga baru kepada pihak yayasan.<sup>109</sup>

<sup>108</sup>Wawancara dengan Sri Purwaningsih, selaku pihak kurikulum yayasan, tanggal 14 November 2008.

<sup>109</sup>Wawancara dengan Sri Purwaningsih, selaku pihak kurikulum yayasan, tanggal 24 Oktober 2008.

Proses rekrutmen biasanya dilakukan pada bulan Maret sampai April melalui cara terbuka, yaitu melalui pengumuman terbuka, yaitu melalui pengumuman yang di publikasikan secara langsung dari pihak yayasan dan melalui brosur yang disebarakan ke instansi-instansi perguruan tinggi (IAIN, UNNES, IKIP PGRI, PGPO) , dengan syarat-syarat: taat dan aktif menunaikan syari'at Islam, sehat jasmani dan rohani, minimal hafal 2 juz al-Quran, minimal S1 kependidikan atau S1 non kependidikan dengan akta IV, menguasai bahasa Inggris aktif dan pasif, dan diutamakan yang telah mempunyai pengalaman mengajar minimal 2 tahun. Rata-rata dalam proses rekrutmen ini pelamarnya berasal dari IAIN, UNNES, IKIP PGRI, dan PGPO.<sup>110</sup>

Langkah selanjutnya dalam pengadaan tenaga guru adalah seleksi. Dalam proses seleksi ini di SDIT Harapan Bunda dilakukan melalui dua tahapan.

#### 1. Seleksi tahap I

Dalam seleksi tahap I ini meliputi tes tertulis, qiro'aty dan tahfidz. Tes tertulis meliputi wawasan kependidikan (aspek kepribadian, pola pikir/ibadah harian, aspek sosial kemasyarakatan) , tes Qiro'aty meliputi tes bacaan al-Quran (tajwid dan tartil) , dan tes Tahfidz meliputi tes hafalan al-Quran.

#### 2. Seleksi tahap II

Sedangkan dalam seleksi tahap II meliputi tes microteaching dan tes wawancara. Tes microteaching berfungsi untuk mengetahui keterampilan para calon guru dalam proses belajar mengajar, dan tes wawancara berfungsi untuk mengetahui aspek psikologi dan pengetahuan tentang aktifitas keagamaan, serta sosial kemasyarakatan.<sup>111</sup>

---

<sup>110</sup>Wawancara dengan Dany Arif Ardiyanto, selaku Kepala Sekolah SDIT Harapan Bunda Semarang, tanggal 31 Oktober 2008.

<sup>111</sup>*Ibid.*

c. Pengangkatan dan Penugasan

Pengangkatan guru baru merupakan tindak lanjut dari proses rekrutmen dan seleksi. Setelah diketahui hasil dari seleksi maka bagi calon guru yang telah memenuhi persyaratan sesuai dengan kualifikasi guru yang dibutuhkan, maka dalam proses pengangkatan guru baru sepenuhnya wewenang dari pihak yayasan, dilihat sesuai dengan hasil tertinggi dalam seleksi. Apabila ternyata ada kesamaan dalam perolehan nilai tes, maka prioritas diberikan kepada calon yang mendapat rekomendasi dari ketua yayasan, kepribadian sehari-hari atau kelebihan calon.<sup>112</sup>

Pengangkatan guru baru di SDIT Harapan Bunda Semarang oleh yayasan dilakukan dengan dua tahap. Pada tahap pertama, pelamar yang telah lulus mengikuti seleksi dan penyaringan diangkat sebagai pegawai SDIT dengan status sebagai pegawai percobaan (magang) dalam masa waktu tertentu, yaitu dalam waktu dua bulan (Mei-Juni). Selama berstatus sebagai pegawai percobaan (magang) itu mereka dinilai. Aspek-aspek yang dinilai meliputi kepribadian, kemampuan bekerja sama, pengetahuan dan ketrampilannya dalam melaksanakan tugas-tugas sebagai pegawai SDIT. Tahap kedua, setelah bekerja dua bulan sebagai pegawai percobaan (magang), maka status mereka menjadi calon pegawai selama kurun waktu 2 tahun, dan setelah kurun waktu 2 tahun tersebut para calon pegawai tadi mengikuti tes seleksi lagi untuk menjadi pegawai tidak tetap, dan masa status pegawai tidak tetap tersebut adalah selama 3 tahun, dan setelah itu baru bisa diangkat sebagai pegawai tetap dengan catatan tetap melalui tes seleksi lagi seperti ketika akan menjadi calon pegawai tidak tetap tadi.<sup>113</sup>

---

<sup>112</sup>Wawancara dengan Dany Arif Ardiyanto, selaku Kepala Sekolah SDIT Harapan Bunda Semarang, tanggal 24 Oktober 2008.

<sup>113</sup>Wawancara dengan Sri Purwaningsih, selaku pihak kurikulum yayasan, tanggal 24 Oktober 2008.

Pada awal pengangkatan perlu dilakukan penandatanganan berbagai dokumen, seperti surat pernyataan sanggup melaksanakan tugas dan surat perjanjian kerja.

Sedangkan untuk penempatan atau penugasan guru baru berdasarkan Surat Keputusan dari pihak Yayasan, sesuai dengan usulan kebutuhan tenaga baru dari unit SDIT Harapan Bunda, semisal yang diusulkan oleh unit SDIT Harapan Bunda adalah guru olah raga maka penempatan atau penugasannya adalah sebagai guru olah raga juga.

## 2. Pembinaan dan Pengembangan

Dalam bukunya Nana Sudjana, penulis mengutip dari Amstrong, yang membagi tugas dan tanggung jawab guru menjadi lima kategori, yakni; (a) tanggung jawab dalam pengajaran; (b) tanggung jawab dalam memberikan bimbingan; (c) tanggung jawab dalam mengembangkan kurikulum; (d) tanggung jawab dalam mengembangkan profesi; (e) tanggung jawab dalam membina hubungan dengan masyarakat.<sup>114</sup>

Banyak cara pembinaan dan pelatihan-pelatihan profesi guru dilakukan dengan berorientasi pada adanya tuntutan pengembangan kualitas pendidikan secara umum. Dalam peningkatan dan pengembangan pengetahuan dan kemampuan guru dalam pelaksanaan proses belajar mengajar, ada beberapa program utama yang ditempuh oleh SDIT Harapan Bunda dan menjadi temuan dalam penelitian ini adalah:

### 1. Pengembangan mutu guru melalui supervisi pendidikan.

Supervisi pendidikan disini dapat didefinisikan sebagai proses pemberian layanan bantuan profesional kepada guru untuk meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas pengelolaan proses pembelajaran secara efektif dan efisien.

Di SDIT Harapan Bunda pengembangan mutu guru melalui supervisi pendidikan dilaksanakan dengan beberapa teknik, yaitu:

---

<sup>114</sup>Nana Sudjana, *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*, (Bandung: Sinar Baru, 1989), hlm. 15.

- a. Supervisi kelas (kunjungan kelas), Supervisi kelas ini bisa dilakukan dari pihak yayasan, unit sekolah (kepala sekolah dan kurikulum) dan dinas (pengawas TK/SD) dengan cara masuk atau mengunjungi kelas-kelas tertentu untuk melihat guru yang sedang mengelola proses pembelajaran. Kunjungan tersebut dilakukan setiap semester satu kali dan dilihat kelengkapan dari administrasi maupun kegiatan belajar mengajarnya, apabila guru mengalami kesulitan maka kepala sekolah atau pengawas tersebut dapat membantunya.<sup>115</sup> Seperti supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah kepada Ibu Giarti yang mengampu mata pelajaran PAI (Aqidah) pada hari Rabu, 10 September 2008. Pada saat supervisi tersebut terjadi interaksi antara Bapak Dany selaku kepala sekolah dengan Ibu Giarti yaitu dengan melihat kelengkapan administrasi pembelajarannya (RP) serta pemberian saran atau masukan agar lebih ada variasi dalam proses pembelajaran dengan menggunakan alat peraga.<sup>116</sup> Serta pada Kamis 11 September 2009 supervisi yang ditujukan pada Ibu Alfi yang mengampu mata pelajaran Bahasa Jawa, Kepala Sekolah memberikan masukan pada hal pengelolaan kelas agar lebih tanggap serta tegas dalam menghadapi segala tingkah laku siswa agar selalu tercipta suasana pembelajaran yang optimal serta menyenangkan.<sup>117</sup> (Jadwal dan form penilaian supervisi terlampir).
- b. Pembinaan rutin, yang dilakukan 2 minggu sekali (hari Sabtu) dengan mengundang pakar yang berkompeten sesuai dengan bidangnya dan wajib diikuti oleh semua guru. Seperti pembinaan pada hari Sabtu 8 Nopember 2008 oleh Bapak Dany Arif Ardiyanto selaku Kepala Sekolah SDIT Harapan Bunda mengenai pembuatan RPP, pemberian materi pembuatan RPP ini selalu

---

<sup>115</sup>Wawancara dengan Dany Arif Ardiyanto, selaku Kepala Sekolah SDIT Harapan Bunda Semarang, tanggal 1 Nopember 2008.

<sup>116</sup>Observasi tanggal 10 September 2008.

<sup>117</sup>Observasi tanggal 11 September 2008.

diadakan satu kali dalam tiap bulan, hal ini bertujuan untuk selalu mengingatkan serta mengarahkan para guru agar dalam membuat RPP senantiasa baik serta sesuai dengan pelaksanaan pembelajaran agar tujuan pembelajaran mudah tercapai.<sup>118</sup> Dan pembinaan pada hari Sabtu, 22 November 2008 oleh Bapak Listiyono seorang pakar pendidikan, pada saat pembinaan tersebut beliau memberikan penjelasan mengenai pengenalan alat evaluasi yang disesuaikan dengan metode pembelajaran yang digunakan serta penerapannya pada saat pembelajaran.<sup>119</sup> (Jadwal pembinaan terlampir).

- c. Studi Banding, dilaksanakan dengan tujuan agar para guru melihat praktik penyelenggaraan sekolah atau instansi unggulan sehingga para guru dapat mencoba menerapkan dilembaganya sendiri. Seperti studi banding pada hari Selasa, 4 November 2008 yang dilaksanakan di SDIT al-Islam Kudus, dengan hasil penggunaan metode *murattal* (melagukan) pada *muraja'ah* dan tahfidz al-Quran pada saat proses pembelajaran sehingga anak-anak lebih cepat menangkap serta menghafal bacaan di dalam al-Quran tersebut.<sup>120</sup>
- d. *Out bond* guru, yang dilaksanakan 1 semester satu kali yang biasanya tergabung dalam satu kegiatan dengan kegiatan rapat kerja di awal semester, dengan tujuan untuk mengakrabkan lagi hubungan antar guru dan untuk proses penguatan *team work* yang sudah ada. Seperti *out bond* yang diselenggarakan pada hari Rabu, 16 Januari 2008 bertempat di Masjid Agung Jawa Tengah.
- e. Rekreasi (*rihlah*) khusus guru yang dilaksanakan 2 tahun sekali. Seperti rekreasi keluarga guru pada hari Senin, 30 Juni 2008 yang bertempat di obyek wisata air Owabong Purbalingga, dengan

---

<sup>118</sup>Observasi tanggal 8 Nopember 2008.

<sup>119</sup>Observasi tanggal 22 Nopember 2008.

<sup>120</sup>Wawancara dengan Sri Purwaningsih, selaku pihak kurikulum yayasan, tanggal 14 Nopember 2008.

tujuan untuk mengakrabkan lagi hubungan antar guru beserta keluarga dan untuk proses penyegaran diri kembali (*refreshing*).<sup>121</sup>

2. Pengembangan mutu guru melalui program sertifikasi.

Pengembangan mutu guru melalui sertifikasi guru, yaitu dengan cara mengikutsertakan guru dalam mengikuti program sertifikasi. Program sertifikasi ini bertujuan untuk menyiapkan tenaga guru yang berkualitas. Melalui program sertifikasi, kemampuan guru dapat meningkat dan memiliki kualifikasi sebagai guru yang benar-benar berkompeten dibidangnya.

Di SDIT Harapan Bunda pengembangan mutu guru melalui program sertifikasi belum sepenuhnya terlaksana, pihak sekolah disini hanya sebatas mengusahakan dan mendorong kepada para guru agar bisa masuk program tersebut, karena untuk program sertifikasi yang dilaksanakan oleh Diknas para guru disini terbentur dengan sistem yang ada. Untuk mensiasati hal tersebut SDIT Harapan Bunda membuat program sertifikasi secara mandiri yang dilaksanakan oleh pihak yayasan yang bertujuan untuk melakukan penilaian terhadap para guru dan untuk mempersiapkan para guru untuk mengikuti program sertifikasi yang sesungguhnya, melalui pengumpulan angka kredit point seperti program sertifikasi yang dilaksanakan oleh Diknas.<sup>122</sup>( Form usulan angka kredit point guru terlampir)

3. Pengembangan mutu melalui program tugas belajar.

Tujuan yang dapat dicapai dengan pemberian tugas belajar kepada guru disekolah dasar, yaitu: (a). Meningkatkan kualifikasi formal guru sehingga sesuai dengan peraturan kepegawaian yang diberlakukan secara nasional maupun yayasan yang menaunginya, (b). Meningkatkan kemampuan profesional para guru sekolah dasar dalam rangka meningkatkan kualitas penyelenggara pendidikan di sekolah

---

<sup>121</sup>Wawancara dengan Sri Purwaningsih, selaku pihak kurikulum yayasan, tanggal 24 Oktober 2008.

<sup>122</sup>Wawancara dengan Lusiana Fatmawati, selaku Waka kurikulum SDIT Harapan Bunda Semarang, tanggal 31 Oktober 2008.

dasar, dan (c). Menumbuhkembangkan motivasi para pegawai sekolah dasar dalam rangka meningkatkan kinerjanya.

Di SDIT Harapan Bunda pengembangan mutu guru melalui program tugas belajar selama ini pihak sekolah hanya sebatas mendorong dan sekedar memberi bantuan untuk meringankan biaya selama proses tugas belajar serta memberikan pinjaman dana apabila mengalami kesulitan dalam pembiayaan keuangan melalui BMT yang ada di SDIT Harapan Bunda. Sedangkan untuk program tugas belajar yang murni berupa beasiswa berasal dari yayasan, pemerintah Kota Semarang dan diknas setempat.<sup>123</sup> Seperti tugas belajar yang dilakukan oleh bapak Ahmad Sukron, ibu Siti Aminah, dan ibu Giyarti pada tahun 2005 yang lalu. Para guru tersebut mendapat tugas belajar berupa beasiswa yang seluruh biaya perkuliahannya ditanggung dari pihak yayasan dikarenakan mereka merupakan para guru teladan dan dikarenakan dari masa kerja mereka yang sudah lama. Hal tersebut ditujukan agar para guru lebih memiliki keterampilan dalam ilmu kependidikan, yakni dengan mengambil Akta IV di IKIP PGRI karena dahulunya para guru tersebut berasal dari sarjana non kependidikan.

#### 4. Pengembangan mutu guru melalui gugus sekolah dasar.

Gugus sekolah dasar merupakan sekelompok atau gabungan dari 3-8 sekolah yang memiliki tujuan dan semangat untuk maju bersama dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan melalui persiapan sistem pembinaan profesional. Pembentukan gugus sekolah bertujuan untuk memperlancar upaya peningkatan mutu para guru disekolah dan tenaga kependidikan dalam satu gugus tersebut.

Di SDIT Harapan Bunda gugus sekolah disini terbagi menjadi 2 kelompok, yaitu:

- a. Gugus sekolah yang tergabung dalam KKG Dinas, yang terdiri dari 7 sekolah (6 sekolah dasar negeri dan 1 sekolah dasar swasta) disebut gugus “Gajah Mada”, kegiatan di dalam KKG tersebut

---

<sup>123</sup>*Ibid.*

biasanya adalah bimbingan teknis, pembinaan dan pertemuan rutin guru yang dilaksanakan satu bulan sekali. Seperti kegiatan bimbingan teknis yang dilaksanakan selama 4 hari mulai dari Senin sampai Kamis, 3 sampai 6 Nopember 2008. dalam bimbingan teknis tersebut dilakukan pembinaan guru kelas yang terbagi dalam dua tahapan, yaitu tahap I (guru kelas I, II, III) dan tahap II (guru kelas IV, V, VI). Dan pertemuan rutin seperti pada hari Kamis, 27 Nopember 2008 yang dalam pertemuan rutin tersebut membahas tentang info kurikulum dan persiapan tes semester.<sup>124</sup>

- b. Gugus sekolah yang tergabung dalam JSIT (Jaringan Sekolah Islam Terpadu), khusus untuk gugus ini hanya diperuntukkan bagi sekolah Islam terpadu saja, yang anggotanya di kota Semarang ada 9 sekolah.<sup>125</sup> Kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan anatara lain adalah: workshop, pelatihan-pelatihan, lomba guru dan lain-lain. Seperti dalam kegiatan workshop pada bulan Juli 2006 dan 2007, yang membahas tentang kurikulum sekolah Islam terpadu dan KTSP yang menghasilkan buku modul pembelajaran mulai dari kelas I sampai kelas VI untuk masing-masing sekolah Islam terpadu. Dan lomba siswa dan guru dalam jambore SIT nasional seperti pada tanggal 11 sampai 13 Juli 2008 yang ditujukan untuk memperkuat kerja antar tim agar lebih baik dan lebih kompak lagi.

5. Pengembangan mutu guru melalui pembinaan kinerja (motivasi kerja)

Seorang guru yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan produktif, yaitu menghasilkan sesuatu yang lebih baik dari hasil kerjanya dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Oleh karena itu di SDIT Harapan Bunda pengembangan mutu guru melalui pembinaan moral (motivasi kerja) dikelompokkan ke dalam 2 kegiatan.<sup>126</sup>

---

<sup>124</sup>Wawancara dengan Dany Arif Ardiyanto, selaku Kepala Sekolah SDIT Harapan Bunda Semarang, tanggal 31 Oktober 2008.

<sup>125</sup>Wawancara dengan Lusiana Fatmawati, selaku Waka kurikulum SDIT Harapan Bunda Semarang, tanggal 31 Oktober 2008.

<sup>126</sup>Wawancara dengan Dany Arif Ardiyanto, selaku Kepala Sekolah SDIT Harapan Bunda Semarang, tanggal 1 Nopember 2008.

- a. Kegiatan formal, yaitu kegiatan pembinaan moral yang dilakukan di dalam institusi SDIT, yaitu: pembinaan pada hari Jum'at dan Sabtu (yang berisi *taujih / mau'idhol hasanah*), dan pembinaan rutin yang dilakukan 2 minggu sekali dengan menghadirkan penceramah. Seperti pembinaan rutin pada hari Sabtu, 23 Februari 2008 dengan menghadirkan bapak Sri Praptomo seorang dosen dari UNDIP yang memberikan materi tentang motivasi dalam kita bekerja. dalam penjelasannya menyarankan bahwa adanya kerjasama yang baik antara guru, civitas sekolah serta lingkungan, karena sebuah motivasi yang dapat tercipta dalam setiap menjalankan tugas tidak bisa muncul dari dalam diri sendiri, akan tetapi justru lingkungan merupakan faktor utama yang selalu menjadi pemicu munculnya rasa motivasi terhadap sebuah kinerja seseorang.<sup>127</sup>
- b. Kegiatan non formal, yaitu kegiatan pembinaan moral yang dilakukan diluar jam sekolah, yaitu: ta'lim rutin (*liqo'*) yang dilakukan 1 minggu sekali, dalam rangka pembinaan terhadap semua aktifitas, termasuk dalam hal-hal yang sifatnya pribadi (diluar masalah sekolah), dan untuk menjaga ruhiyah para guru. Seperti ta'lim rutin yang dilaksanakan pada hari Kamis 30 Oktober 2008 yang dilaksanakan mulai pukul 14.00 sampai 16.30, dan dalam ta'lim rutin tersebut diisi dengan kegiatan tilawah secara bergilir dan tausyiah tentang pentingnya sholat di awal waktu yang disampaikan oleh ibu Sri Purwaningsih. Hal ini bertujuan agar para guru senantiasa memberikan tauladan kepada siswa serta mereka mampu untuk memotivasi diri agar disiplin dalam setiap menjalankan tugas dan kewajibannya<sup>128</sup>

---

<sup>127</sup>Wawancara dengan Dany Arif Ardiyanto, selaku Kepala Sekolah SDIT Harapan Bunda Semarang, tanggal 1 Nopember 2008.

<sup>128</sup>Observasi tanggal 30 Oktober 2008.

### **C. Hasil Dari Implementasi Manajemen Pengembangan Mutu Guru di SDIT Harapan Bunda Semarang**

Pengembangan mutu guru di maksudnya untuk meningkatkan mutu pendidikan terutama mutu dari hasil pendidikan (siswa) sebagai patokan berhasil tidaknya suatu proses pendidikan. Oleh karena itu adanya manajemen pengembangan mutu guru di SDIT Harapan Bunda tidak berakhir sampai pada proses pelaksanaannya, sehingga guna mengetahui hasil dari pelaksanaan manajemen pengembangan mutu guru di SDIT Harapan Bunda diadakan proses evaluasi. Dalam tahapan proses evaluasi ini dilaksanakan secara konsisten, baik di awal, di tengah, maupun diakhir, kepala sekolah melaksanakan kegiatan evaluasi secara konsisiten yaitu setiap satu minggu sekali pada hari sabtu, yang meliputi proses kegiatan belajar dan administrasi pembelajarannya. Pengadaan evaluasi secara konsisiten ini dimaksudkan agar mutu guru di SDIT Harapan Bunda selalu terkontrol, dan jika ternyata diketahui ada suatu program atau kegiatan yang kurang efektif dalam pengembangan mutu guru tersebut dapat segera diperbaharui atau diperbaiki.

Dengan cara demikian mutu guru di SDIT Harapan Bunda Semarang akan dapat terjaga dengan baik demi kepuasan konsumen. Hasil dari implementasi manajemen pengembangan mutu guru di SDIT Harapan Bunda dapat dilihat dari indikator keempat standar kompetensi guru, yaitu:

Pada kompetensi pedagogik, guru di SDIT Harapan Bunda Semarang dapat dikatakan sudah memenuhi standar mutu guru. Hal ini terlihat pada kemampuan guru dalam menyusun RPP, melaksanakan proses pembelajaran sesuai dengan rencana yang telah disusun, mengelola pengorganisasian waktu dan siswa dalam melaksanakan pembelajaran dikelas secara dinamis, kreatif dan dialogis, menciptakan suasana pembelajaran yang bermakna dan menyenangkan, melaksanakan kegiatan evalusai proses dan hasil belajar serta mempunyai komitmen untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.mengelola pembelajaran dengan baik, dengan adanya penciptaan iklim pembelajaran

yang kondusif dan menyenangkan sehingga mampu membangkitkan motivasi siswa dalam pembelajaran.<sup>129</sup>

Pada kompetensi kepribadian, guru di SDIT Harapan Bunda Semarang dapat dikatakan sudah memenuhi standar mutu guru, ditunjukkan dengan sikap dewasa dalam berfikir dan bertindak, rasa tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya, memiliki kedisiplinan yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan kewajiban, serta mampu menampilkan diri sebagai sosok seorang guru yang dapat “*digugu dan ditiru*”. *Digugu* setiap tutur kata yang disampaikan, dan *ditiru* setiap tingkah laku dan tindak tanduknya. Disamping mengajarkan ilmu, guru di SDIT Harapan Bunda sudah membimbing dan membina anak didiknya. Perbuatan dan tingkah lakunya harus dapat dijadikan sebagai teladan, artinya seorang guru harus berbudi pekerti yang luhur. Dengan kata lain, guru di SDIT Harapan Bunda bersifat baik dan konsekuen terhadap perkataan dan perbuatannya, karena guru adalah figur sentral yang akan dicontoh dan diteladani anak didik.

Pada aspek kompetensi sosial guru di SDIT Harapan Bunda Semarang dapat dikatakan sudah memenuhi standar mutu guru, dalam hal ini ditunjukkan dengan mampu berkomunikasi secara baik dengan orang-orang dilingkungan sekolah maupun masyarakat, mampu bekerjasama dengan seluruh komponen sekolah, berpartisipasi secara aktif dalam kegiatan-kegiatan yang diselenggarakan oleh pihak sekolah dan lingkungan masyarakat, selain itu para guru yang ada di SDIT Harapan Bunda Semarang rata-rata mempunyai peranan yang penting dilingkungan masyarakat sekitar tempat ia tinggal, mereka selalu ikut andil dalam kegiatan rutin seperti ikut kumpulan RT dan RW, ikut kerja bhakti. Bahkan dari mereka ada yang menjadi pengurus organisasi sosial kemasyarakatan, calon legislative, RT, takmir masjid, guru ngaji atau imam sholat dan sering mengisi ceramah-ceramah keagamaan di musholla dan masjid setempat.<sup>130</sup>

---

<sup>129</sup>Wawancara dengan Sri Purwaningsih, selaku pihak kurikulum yayasan, tanggal 24 Oktober 2008.

<sup>130</sup>Wawancara dengan Dany Arif Ardiyanto, selaku Kepala Sekolah SDIT Harapan Bunda Semarang, tanggal 1 Nopember 2008.

Pada aspek kompetensi professional guru di SDIT Harapan Bunda Semarang dapat dikatakan sudah memenuhi standar mutu guru, dalam hal ini ditunjukkan dengan kemampuan menguasai bidang studi/materi yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya, mampu mengembangkan materi pokok, menggunakan materi penunjang, merencanakan dan melaksanakan program remedial dan pengayaan, serta mampu mengkontekstualkan materi pokok dengan kehidupan sehari-hari sesuai dengan bidang studi masing-masing.

Selain dari hasil melalui keempat indikator kompetensi guru diatas, hasil dari manajemen pengembangan mutu guru disini dapat dilihat dari berbagai prestasi akademik dan penghargaan-penghargaan yang diperoleh oleh para guru dan siswa , yang diantaranya: penghargaan guru yang berprestasi dalam bidang musik, juara III kompetensi guru kota Semarang (JSIT), juara I STQ Nasional Tahfidz Quran di Yogyakarta dan Nusa Tenggara Barat, juara I STQ Nasional Tafsir Quran juz II di Yogyakarta dan Nusa Tenggara Barat, 10 besar guru teladan Bahasa Indonesia Dinas kota Semarang, juara II dan harapan I lomba resensi buku tingkat Jawa Tengah, juara I lomba pidato Bahasa Inggris (JSIT) nasional, medali emas dan perak lomba sepatu roda tingkat nasional, juara I Mapel PAI Kota Semarang, juara I tunggal bulutangkis Kota Semarang, juara I tenis ganda putra Jawa Tengah, juara I tahfidz Quran putra dan putri (JSIT) nasional, juara I orasi Bahasa Inggris (JSIT) nasional, dan masih banyak lagi lainnya yang tidak dapat secara detail peneliti sebutkan satu persatu. Bagi siswa SDIT Harapan Bunda adanya target pendidikan yang dijadikan jaminan mutu lulusan merupakan salah satu indikator tersendiri bahwasannya para guru di SDIT Harapan Bunda tersebut sudah bisa dikatakan bermutu (professional) yang pada tahun 2007/2008 jaminan mutu kelulusan tersebut sudah mencapai 92,5 %.<sup>131</sup> Dengan rincian dari 80 anak yang mengikuti tes ujian di semester genap kemarin hanya 6 anak saja yang tidak lulus, dan rata-rata dari ke-6 anak tersebut tidak lulus di dalam hafalan juz al-Quran.

---

<sup>131</sup>Wawancara dengan Sri Purwaningsih, selaku pihak kurikulum yayasan, tanggal 24 Oktober 2008.

Sementara itu dalam mengembangkan mutu guru, selain diadakan kegiatan-kegiatan pembinaan oleh Sekolah, dalam pencapaian guru yang bermutu, di SDIT Harapan Bunda guru juga diberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan-pelatihan seperti seminar, workshop, diskusi pendidikan dan pelatihan baik yang dilaksanakan tingkat nasional, daerah maupun lembaga. Dengan mengikuti kegiatan semacam ini, selain juga dapat menambah wawasan, pengetahuan, dan pengalaman untuk lebih meningkatkan kompetensinya dalam melaksanakan tugas sebagai guru.

Berikut ini data mengenai berbagai kegiatan yang telah diikuti oleh guru SDIT Harapan Bunda selama 2 tahun yaitu pada tahun 2007-2008.

**Tabel. 2**  
**Kegiatan Diklat dan Workshop yang Diikuti Guru**  
**Selama 2 Tahun (2007-2008)**

No	Kegiatan	Jumlah	Penyelenggara			
			MGMP	Kabupaten	Propinsi	Nasional
1.	Diklat ESQ	1	-	-	-	v
2.	Workshop KTSP	6	-	-	v	-
3.	Workshop KTSP	2	-	-	v	-
4.	Diklat Peningkatan Mutu Belajar	10	-	v	-	-
5.	Diklat Silabus KTSP	2	v	-	-	-
6.	Diklat KTSP	4	v	-	-	-
7.	Workshop KTSP(JSIT)	6	-	-	v	-
8.	Diklat Motivasi Guru	11	v	-	-	-
9.	Diklat Guru PAI	2	v	-	-	-
10.	Diklat Pendidikan	3	v	-	-	-
11.	Bimtek Pendidikan	3	v	-	-	-
12.	Bimtek Pendidikan	3	v	-	-	-

**Tabel. 3**  
**Kegiatan Seminar yang Diikuti Guru Selama 2 Tahun (2007-2008)**

No	Kegiatan	Jumlah	Penyelenggara			
			MGMP	Kabupaten	Propinsi	Nasional
1.	Seminar Pendidikan	1	-	-	-	v
2.	Seminar Sekolah Unggul	2	-	-	v	-
3.	Seminar Pembelajaran Matematika	2	-	v	-	-
4.	Seminar Anak Berkarakter	4	-	-	v	-
5.	Seminar Guru Bahasa Inggris	1	-	-	-	v
6.	Seminar Efektivitas Belajar Mengajar	1	v	-	-	-

Sebagaimana dilihat pada tabel kegiatan diatas ternyata dapat menjadi bukti bahwa sekolah memberikan peluang yang lebar kepada semua gurunya untuk mengikuti berbagai kegiatan pelatihan maupun seminar. Hal ini dilaksanakan dengan cara mengirimkan perwakilan sekolah sesuai dengan jumlah permintaan (undangan) dari panitia pelaksana, serta pelaksanaanya dilakukan secara bergiliran, dengan tujuan agar semua guru mampu memperoleh wawasan, pengetahuan, dan pengalaman untuk lebih meningkatkan kompetensi serta kualitas pembelajarannya. Akan tetapi dalam penentuan perwakilan peserta kegiatan sekolah juga menyesuaikan dengan fokus/materi kegiatan yang diadakan agar setiap kegiatan yang diikuti oleh guru dapat sesuai serta mampu untuk meraih hasil yang memuaskan. Seperti contoh: dalam pendelegasian Seminar Guru Bahasa Inggris sekolah mengirimkan seorang guru bahasa Inggris, karena sesuai dengan bidang keahliannya serta materi seminar yang diadakan.

Hasil dari implementasi manajemen pengembangan mutu guru di SDIT Harapan Bunda juga dapat terlihat dari kebijakan sekolah dalam memberikan kesempatan kepada para gurunya untuk mengembangkan dan meningkatkan kualifikasi akademik serta kompetensinya dengan cara penugasan belajar. Dengan pemberian bantuan untuk meringankan biaya selama proses tugas belajar serta memberikan pinjaman dana apabila mengalami kesulitan dalam pembiayaan keuangan melalui BMT yang ada di SDIT Harapan Bunda serta untuk program tugas belajar yang murni berupa beasiswa berasal dari yayasan, pemerintah Kota Semarang dan diknas setempat. Selain itu juga ada program Akta IV, program ini diberikan kepada para guru yang berasal dari fakultas non keguruan untuk memperoleh kemampuan mengajar yang lebih optimal.

**Tabel.4**

**Jumlah Guru Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan**

No	Latar belakang pendidikan	Jumlah	Prosentase (%)
1.	Pendidik	31	67,4%
2.	Non Pendidik	15	32,6%
Jmlh		46	100%

No	Latar belakang pendidikan	Jumlah	Prosentase (%)
1.	Akta	38	82,6%
2.	Non Akta	8	17,4%
Jmlh		46	100%

## **BAB IV**

### **ANALISIS MANAJEMEN PENGEMBANGAN MUTU GURU DI SDIT HARAPAN BUNDA SEMARANG**

#### **A. Analisis Implementasi Manajemen Pengembangan Mutu Guru di SDIT Harapan Bunda Semarang**

Perkembangan yang dialami negara kita saat ini menimbulkan berbagai tuntutan dari berbagai aspek kehidupan guna menyesuaikan diri dengan kondisi. Terlebih dalam aspek pendidikan yang merupakan dasar bagi perputaran roda kehidupan, sehingga pendidikan harus berupaya untuk menciptakan mutu terciptanya generasi yang siap menghadapi tantangan masa, baik dari segi kognitif, afektif dan psikomotor peserta didik.

Mutu hasil pendidikan sebagian besar ditentukan oleh mutu kegiatan belajar mengajar. Peningkatan mutu kegiatan belajar mengajar merupakan kebutuhan yang mutlak dan sangat mendesak. Salah satu upaya untuk meningkatkan mutu kegiatan belajar mengajar, khususnya mutu proses pembelajaran termasuk proses belajar mengajar adalah peningkatan mutu guru sehingga memiliki tingkat kemampuan professional yang memadai.<sup>132</sup>

Peserta didik diharapkan bisa mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Setelah dari lulusan jenjang pendidikan tertentu peserta didik diharapkan agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Sebuah Pendidikan dikatakan bermutu jika mampu menghasilkan lulusan yang memenuhi empat kompetensi, yaitu: (1) kompetensi akademik, (2) kompetensi profesional, (3) kompetensi nilai dan sikap, dan (4)

---

<sup>132</sup> Richard Dunne & Tedd Wragg, *Pembelajaran Efektif*, (Jakarta: Grasindo, 1996), hlm. VI.

kompetensi untuk menghadapi perubahan.<sup>133</sup> Dengan demikian keberadaan guru yang bermutu sangat diperlukan, mutu guru dapat dilihat dari kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kualifikasi akademik yang dimaksud adalah pendidikan tinggi program sarjana atau program diploma empat. Kompetensi guru yang dimaksud adalah kompetensi paedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Dalam hal ini penulis menilai bahwa untuk meningkatkan mutu pendidikan, mutu guru harus kita tingkatkan. Kaitannya dengan hal ini terdapat hal penting yang perlu diperhatikan berkenaan dengan peningkatan mutu guru dengan standar kompetensinya, yaitu pengelolaan/manajemen yang terfokus dalam pengembangan mutu guru. Adanya sebuah manajemen yang baik maka akan mampu menciptakan hasil sesuai dengan yang telah direncanakan.

Manajemen pengembangan mutu guru merupakan suatu sistem manajemen yang mengangkat suatu hal atau strategi usaha yang berorientasi pada pengembangan kualitas pendidik dengan cara melibatkan semua orang yang berada dalam organisasi sekolah. Dalam penerapannya manajemen mutlak ditentukan oleh kepala sekolah sebagai leader organisasi dengan harapan untuk memperbaiki dan meningkatkan mutu anak didiknya.

Berdasarkan keterangan di atas, dalam penelitian ini peneliti akan menganalisis mengenai Implementasi manajemen pengembangan mutu guru yang dilaksanakan di SDIT Harapan Bunda Semarang. Secara umum manajemen ini memberikan otonomi penuh kepada sekolah untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Untuk mencapai tujuan tersebut ada beberapa titik-titik khusus dalam pengerjaan manajemen pengembangan mutu guru yang terletak pada pengadaan tenaga baru dan pengerjaan, yang didalamnya termasuk kegiatan pembinaan dan pengembangan mutu para staf. Asumsinya

---

<sup>133</sup>Trianto dan Titik Triwulan Tutik, *Tinjauan Yuridis Hak Serta Kewajiban Pendidik (Menurut UU Guru dan Dosen)*, (Jakarta: Prestasi Pustaka, 2006), hlm. 3.

adalah kedua tindakan tersebut merupakan langkah awal yang menentukan bagi keberhasilan kegiatan yang lainnya, khususnya berkaitan dengan kualitas masukan awal yang prospektif menentukan berhasil tidaknya langkah pembinaan yang selanjutnya.

### **1. Tahap pengadaan**

Pada tahap ini SDIT Harapan Bunda Semarang menentukan langkah sebagaimana yang telah dijelaskan pada bab III, yaitu:

#### **a. Penentuan atau analisis kebutuhan**

Penentuan guru baru dilaksanakan melalui kegiatan penentuan jumlah dan penentuan kualifikasi. Dalam penentuan jumlah kebutuhan guru baru, perhitungan didasarkan kepada jumlah guru yang ada dan beban kerjanya, kemungkinan ketersediaan formasi, pendaftaran siswa baru dan jumlah guru yang keluar. Sementara segi kualifikasi, penentuannya berorientasi pada IPK dan nilai hasil seleksi tertinggi. Akan tetapi ada satu hal yang harus diperhatikan bahwa kebutuhan guru baru di SDIT Harapan Bunda Semarang disesuaikan dengan kualifikasi guru yang keluar, misalkan guru yang keluar adalah guru olah raga, maka yang dibutuhkan juga guru olah raga.

#### **b. Rekrutmen dan Seleksi**

Sebagai bagian dari program pengadaan tenaga guru, upaya rekrutmen dilaksanakan oleh suatu panitia yang ditetapkan oleh Yayasan Bakti Ibu. Komposisi dan personalia kepanitiaannya melekat pada jabatan yang berkaitan dengan bidang pekerjaan kepegawaian, yang kesemua personalianya berasal dari Yayasan Bakti Ibu dan SDIT Harapan Bunda adalah sebatas unit yang mengajukan kebutuhan tenaga baru kepada pihak yayasan. Proses rekrutmen biasanya dilakukan melalui cara terbuka, yaitu melalui pengumuman terbuka, yaitu melalui pengumuman yang di publikasikan secara langsung dari pihak yayasan dan melalui brosur yang disebarakan ke instansi-instansi perguruan tinggi setempat. Langkah selanjutnya dalam pengadaan tenaga guru adalah seleksi. Dalam proses seleksi ini di SDIT Harapan

Bunda dilakukan melalui dua tahapan, yaitu: tahap I (tes tertulis, qiro'aty dan tahfidz) dan tahap II (tes microteaching dan wawancara).

c. Pengangkatan dan Penempatan

Pengangkatan guru baru di SDIT Harapan Bunda Semarang oleh yayasan dilakukan dengan dua tahap. Pada tahap pertama, pelamar yang telah lulus mengikuti seleksi dan penyaringan diangkat sebagai pegawai SDIT dengan status sebagai pegawai percobaan (magang) dalam masa waktu tertentu, yaitu dalam waktu dua bulan (Mei-Juni). Selama berstatus sebagai pegawai percobaan (magang) itu mereka dinilai. Tahap kedua, setelah bekerja dua bulan sebagai pegawai percobaan (magang), maka status mereka menjadi calon pegawai selama kurun waktu 2 tahun, dan setelah kurun waktu 2 tahun tersebut para calon pegawai tadi mengikuti tes seleksi lagi untuk menjadi pegawai tidak tetap, dan masa status pegawai tidak tetap tersebut adalah selama 3 tahun, dan setelah itu baru bisa diangkat sebagai pegawai tetap dengan catatan tetap melalui tes seleksi lagi seperti ketika akan menjadi calon pegawai tidak tetap.

Sedangkan untuk penempatan atau penugasan guru baru berdasarkan Surat Keputusan dari pihak Yayasan, sesuai dengan usulan kebutuhan tenaga baru dari unit SDIT Harapan Bunda, semisal yang diusulkan oleh unit SDIT Harapan Bunda adalah guru olah raga maka penempatan atau penugasannya adalah sebagai guru olah raga juga.

Melalui proses tersebut penulis menilai bahwa SDIT Harapan Bunda Semarang telah melaksanakan tahap pengadaan guru baru dengan baik sesuai dengan konsep teori manajemen pengembangan mutu guru yang ada. Dengan adanya perencanaan yang baik melalui pengadaan guru secara selektif, SDIT Harapan Bunda Semarang sudah menunjukkan pentingnya mutu guru harus ada sejak awal masuk.

## 2. Tahap pembinaan dan Pengembangan

Banyak cara pembinaan dan pelatihan-pelatihan profesi guru dilakukan dengan berorientasi pada adanya tuntutan pengembangan kualitas pendidikan secara umum. Dalam peningkatan dan pengembangan pengetahuan dan kemampuan guru dalam pelaksanaan proses belajar mengajar, ada beberapa program utama yang ditempuh oleh SDIT Harapan Bunda dan menjadi temuan dalam penelitian ini adalah:

### a. Pengembangan mutu guru melalui supervisi pendidikan.

SDIT Harapan Bunda pengembangan mutu guru melalui supervisi pendidikan dilaksanakan dengan beberapa teknik, yaitu:

#### 1). Supervisi kelas (kunjungan kelas)

Supervisi kelas di SDIT Harapan Bunda merupakan langkah awal yang efektif dilakukan untuk mengetahui kemampuan guru dalam menjalankan proses pembelajaran serta mengetahui kekurangan yang ada, sehingga dengan pemberian saran atau masukan dari Kepala Sekolah dapat meningkatkan mutu guru dan tercipta pembelajaran yang lebih efektif.

#### 2). Pembinaan rutin

Pembinaan rutin kepada guru mampu memberikan tambahan wawasan dan pengalaman guru, tentang berbagai hal yang berkaitan dengan pendidikan maupun pembelajaran baik secara teoritis maupun praktik dalam upaya mengembangkan keterampilan kegiatan pembelajaran bagi peserta didik.

#### 3). Studi Banding

Program studi banding yang dilaksanakan SDIT Harapan Bunda selain mampu meningkatkan motivasi guru dalam menerapkan pengalaman pembelajaran setelah melihat praktik penyelenggaraan di sekolah atau instansi unggulan, ternyata juga mampu menjalin ikatan persaudaraan yang baik antara sekolah dengan pihak sekolah atau institusi yang dikunjungi.

4). *Out bond* guru

Kegiatan *out bond* guru selain bertujuan mengakrabkan hubungan antar guru dan untuk proses penguatan *team work* yang sudah ada, juga bertujuan agar guru mampu berbagi pengalaman mengajar serta mendapatkan wawasan baru dari lingkungan tempat *out bound* tersebut dilaksanakan.

5). Rekreasi (*rihlah*) khusus guru

SDIT Harapan Bunda Semarang menganggap perlu adanya kegiatan rekreasi (*rihlah*) guru agar terjalin hubungan yang lebih akrab antar guru beserta keluarga dan untuk proses penyegaran diri kembali (*refreshing*) guna meningkatkan motivasi guru untuk kembali pada tugasnya di sekolah.

b. Pengembangan mutu guru melalui program sertifikasi.

SDIT Harapan Bunda pengembangan mutu guru melalui program sertifikasi belum sepenuhnya terlaksana, pihak sekolah disini hanya sebatas mengusahakan dan mendorong kepada para guru agar bisa masuk program tersebut, karena untuk program sertifikasi yang dilaksanakan oleh Diknas para guru disini terbentur dengan masa kerjanya yang rata-rata masih baru. Untuk mensiasati hal tersebut SDIT Harapan Bunda membuat program sertifikasi secara mandiri melalui unit SDIT itu sendiri yang dibantu dengan pihak yayasan, melalui pengumpulan angka kredit point seperti program sertifikasi yang dilaksanakan oleh Diknas.

c. Pengembangan mutu melalui program tugas belajar.

SDIT Harapan Bunda pengembangan mutu guru melalui program tugas belajar selama ini pihak sekolah hanya sebatas mendorong dan sekedar memberi bantuan untuk meringankan biaya selama proses tugas belajar serta memberikan pinjaman dana apabila mengalami kesulitan dana melalui BMT yang ada di SDIT. Sedangkan untuk program tugas belajar yang murni berupa beasiswa berasal dari Pemerintah Kota Semarang dan Diknas setempat.

d. Pengembangan mutu guru melalui gugus sekolah dasar.

Di SDIT Harapan Bunda gugus sekolah disini terbagi menjadi 2 kelompok, yaitu:

- 1). Gugus sekolah yang tergabung dalam KKG Dinas, yang terdiri dari 7 sekolah (6 sekolah dasar negeri dan 1 sekolah dasar swasta) disebut gugus “Gajah Mada”, kegiatan di dalam KKG tersebut biasanya adalah bimbingan teknis, pembinaan dan pertemuan rutin guru yang dilaksanakan satu bulan sekali, dan
- 2). Gugus sekolah yang tergabung dalam JSIT (Jaringan Sekolah Islam Terpadu), khusus untuk gugus ini hanya diperuntukkan bagi sekolah Islam terpadu saja, yang anggotanya di kota Semarang ada 9 sekolah. Kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan antara lain adalah: workshop, pelatihan-pelatihan, lomba guru, dan lain-lain.

e. Pengembangan mutu guru melalui pembinaan kinerja (motivasi kerja)

SDIT Harapan Bunda dalam pengembangan mutu guru melalui pembinaan kinerja (motivasi kerja) dikelompokkan ke dalam 2 kegiatan:

- 1). Kegiatan formal, yaitu kegiatan pembinaan moral yang dilakukan di dalam institusi SDIT, yaitu: pembinaan pada hari Jum’at dan Sabtu (yang berisi *taujih*), dan pembinaan rutin yang dilakukan 2 minggu sekali dengan menghadirkan penceramah, dan
- 2). Kegiatan non formal, yaitu kegiatan pembinaan moral yang dilakukan diluar jam sekolah, yaitu: ta’lim rutin (*liqo’*) yang dilakukan 1 minggu sekali, dalam rangka pembinaan terhadap semua aktifitas, termasuk dalam hal-hal yang sifatnya pribadi (diluar masalah sekolah), dan untuk menjaga ruhiyah para guru.

Pendidik merupakan penentu keberhasilan dalam proses belajar mengajar rupanya sangat diperhatikan penuh oleh SDIT Harapan Bunda, hal ini terbukti adanya sebuah perencanaan yang matang dalam menciptakan guru yang bermutu dari proses awal pengadaan tenaga guru baru. Akan tetapi pihak sekolah tidak memandang penuh bahwa guru yang

telah diterima dengan melewati berbagai tahap seleksi sudah dijamin bermutu, sehingga usaha sekolah dalam pengembangan mutu guru masih dirasa sangat perlu. Dengan adanya pembinaan dan pengembangan mutu melalui berbagai cara dan kegiatan-kegiatan, akan membawa angin segar bagi guru untuk berprestasi lebih baik lagi. Bagi guru tetap pelatihan yang diadakan oleh sekolah dapat meningkatkan kualitasnya, dan bagi guru baru atau guru tidak tetap pelatihan tersebut akan mendapat apresiasi dari yayasan yang pada akhirnya akan dapat diangkat menjadi guru tetap.

Menurut hemat penulis, bahwa SDIT Harapan Bunda Semarang telah melaksanakan tahap pembinaan dan pengembangan mutu para guru dengan baik sesuai dengan konsep teori manajemen pengembangan mutu guru yang ada. Dengan adanya berbagai cara pembinaan dan pelatihan-pelatihan profesi guru yang dilakukan secara rutin dan terprogram dengan baik.

## **B. Analisis Hasil Dari Implementasi Manajemen Pengembangan Mutu Guru di SDIT Harapan Bunda Semarang**

Dalam melaksanakan visi, misi dan tujuan SDIT Harapan Bunda Semarang, dibutuhkan tenaga guru yang bermutu, maka disusunlah program kerja yang telah ditetapkan oleh pihak sekolah. Untuk melaksanakan program tersebut maka langkah pertama adalah perencanaan. Dalam perencanaan ini meliputi berbagai tahap pengadaan guru baru sebagaimana yang telah dijelaskan di atas. Setelah direncanakan dengan baik maka langkah selanjutnya adalah pelaksanaan sebagaimana pada tahapan pembinaan dan pengembangan tenaga guru. Setelah semua berjalan dengan baik maka langkah selanjutnya adalah mengevaluasi program-program tersebut, yang bertujuan untuk mengetahui program-program apa yang telah berjalan dengan baik dan mana yang belum terwujud, kemudian mencari dan memberikan solusi.

Evaluasi merupakan suatu tolak ukur yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu kegiatan dilaksanakan. Begitu juga dengan pelaksanaan

manajemen pengembangan guru di SDIT Harapan Bunda Semarang, guna mengetahui apakah tujuan dalam pengembangan mutu guru sudah tercapai atau belum, kepala sekolah melaksanakan kegiatan evaluasi secara konsisten yaitu setiap satu minggu sekali pada hari sabtu. Evaluasi yang dilaksanakan secara konsisten ini memiliki tujuan supaya mutu guru yang telah dimiliki dapat terjaga dan jika ada kekurangan atau kelemahan dapat segera diperbaiki.

Dengan demikian akan diketahui hasil dari implementasi manajemen pengembangan mutu guru di SDIT Harapan Bunda dapat dilihat dari indikator keempat standar kompetensi guru, yaitu:

Pada kompetensi pedagogik, guru di SDIT Harapan Bunda Semarang dapat dikatakan sudah memenuhi standar mutu guru. Hal ini terlihat pada kemampuan guru dalam menyusun RPP, melaksanakan proses pembelajaran sesuai dengan rencana yang telah disusun, mengelola pengorganisasian waktu dan siswa dalam melaksanakan pembelajaran dikelas secara dinamis, kreatif dan dialogis, menciptakan suasana pembelajaran yang bermakna dan menyenangkan, melaksanakan kegiatan evaluasi proses dan hasil belajar serta mempunyai komitmen untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. mengelola pembelajaran dengan baik, dengan adanya penciptaan iklim pembelajaran yang kondusif dan menyenangkan sehingga mampu membangkitkan motivasi siswa dalam pembelajaran.

Pada kompetensi kepribadian, guru di SDIT Harapan Bunda Semarang dapat dikatakan sudah memenuhi standar mutu guru, ditunjukkan dengan sikap dewasa dalam berfikir dan bertindak, rasa tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya, memiliki kedisiplinan yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan kewajiban, serta mampu menampilkan diri sebagai sosok seorang guru yang dapat "*digugu dan ditiru*". *Digugu* setiap tutur kata yang disampaikan, dan *ditiru* setiap tingkah laku dan tindak tanduknya. Disamping mengajarkan ilmu, guru di SDIT Harapan Bunda sudah membimbing dan membina anak didiknya. Perbuatan dan tingkah lakunya harus dapat dijadikan sebagai teladan, artinya seorang guru harus berbudi pekerti yang luhur. Dengan kata lain, guru di SDIT Harapan Bunda bersifat

baik dan konsekuen terhadap perkataan dan perbuatannya, karena guru adalah figur sentral yang akan dicontoh dan diteladani anak didik.

Pada aspek kompetensi sosial guru di SDIT Harapan Bunda Semarang dapat dikatakan sudah memenuhi standar mutu guru, dalam hal ini ditunjukkan dengan mampu berkomunikasi secara baik dengan orang-orang dilingkungan sekolah maupun masyarakat, mampu bekerjasama dengan seluruh komponen sekolah, berpartisipasi secara aktif dalam kegiatan-kegiatan yang diselenggarakan oleh pihak sekolah dan lingkungan masyarakat, selain itu para guru yang ada di SDIT Harapan Bunda Semarang rata-rata mempunyai peranan yang penting dilingkungan masyarakat sekitar tempat ia tinggal, mereka selalu ikut andil dalam kegiatan rutin seperti ikut kumpulan RT dan RW, ikut kerja bhakti. Bahkan dari mereka ada yang menjadi pengurus organisasi sosial kemasyarakatan, calon legislative, RT, takmir masjid, guru ngaji atau imam sholat dan sering mengisi ceramah-ceramah keagamaan di musholla dan masjid setempat.

Pada aspek kompetensi professional guru di SDIT Harapan Bunda Semarang dapat dikatakan sudah memenuhi standar mutu guru, dalam hal ini ditunjukkan dengan kemampuan menguasai bidang studi/materi yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya, mampu mengembangkan materi pokok, menggunakan materi penunjang, merencanakan dan melaksanakan program remedial dan pengayaan, serta mampu mengkontekstualkan materi pokok dengan kehidupan sehari-hari sesuai dengan bidang studi masing-masing.

Dari uraian di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa guru di SDIT Harapan Bunda Semarang sudah mampu menggunakan prinsip-prinsip profesionalisme dalam mengajar, serta pemenuhan standar kompetensi lainnya, yakni guru memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melaksanakan tugas dan fungsinya secara maksimal.

Pendapat penulis tersebut diatas juga diperkuat dengan hasil observasi di dalam dan luar kelas, proses belajar mengajar di SDIT Harapan Bunda Semarang sangat menyenangkan, selain guru memiliki kemampuan dalam

menyampaikan pelajaran juga pandai dalam mengoperasikan media dan sarana prasarana yang ada, serta guru selalu menggunakan metode mengajar secara variatif.

Selain itu guru di SDIT Harapan Bunda Semarang, ketika akan mengajar sudah mempersiapkan bahan-bahan pelajaran yang akan disampaikan kepada peserta didik. Tidak hanya itu mereka juga sering melakukan praktek-praktek, misalnya: dalam mata pelajaran pendidikan agama Islam, pelaksanaan praktek seperti, cara berwudhu dengan baik dan benar, cara sholat yang baik dan benar dan sebagainya.

Menurut hemat penulis, bahwa upaya sekolah dalam meningkatkan mutu guru, yaitu dengan mengikutsertakan pembinaan dan pelatihan baik dari sekolah, yayasan, Depag maupun Diknas. Idealnya guru yang bermutu akan selalu mengikuti pelatihan dan pembinaan yang ada, serta ikut dalam organisasi kependidikan guru.

Dengan pelatihan dan pembinaan serta ikut lembaga kependidikan, guru akan mendapatkan pengalaman, wawasan dan ilmu pengetahuan baru, yang nantinya akan ada perubahan dalam proses belajar mengajar, sehingga peserta didik merasa senang dalam belajar, materi yang diajarkan mudah diterima, dan dapat berprestasi lebih baik lagi, seperti yang telah dijelaskan pada bab III, Bagi siswa SDIT Harapan Bunda adanya target pendidikan yang dijadikan jaminan mutu lulusan merupakan salah satu indikator tersendiri bahwasannya para guru di SDIT Harapan Bunda tersebut sudah bisa dikatakan bermutu (professional) yang pada tahun 2007/2008 jaminan mutu kelulusan tersebut sudah mencapai 92,5 %.

Hal lain yang tampak dari hasil manajemen pengembangan mutu guru di SDIT Harapan Bunda serta menjadi sebuah patokan utama guru dikatakan bermutu adalah keberhasilan dalam pelaksanaan program tugas belajar. Terbukti dengan latar pendidikan guru yang sangat diperhatikan di SDIT Harapan Bunda pada periode 2007-2008 hanya ada 8 guru yang masih berstatus non akta, akan tetapi dari 8 guru non akta tersebut pada tahun ini mereka sedang dalam proses tugas belajar untuk meraih gelar S1 pendidik.

Selama ini pelaksanaan manajemen pengembangan mutu guru di SDIT Harapan Bunda Semarang juga tidak terlepas dari berbagai faktor yang mempengaruhinya, sehingga pelaksanaan manajemen pengembangan mutu guru di SDIT Harapan Bunda Semarang sudah dapat dikatakan baik. Faktor pendukung dalam pelaksanaan manajemen pengembangan mutu guru di SDIT Harapan Bunda Semarang diantaranya: *pertama*, adanya semangat dari dalam diri guru itu sendiri untuk menjadi lebih maju dan rata-rata masih muda, *kedua*, dari segi kualifikasi pendidikannya, adanya kegiatan ta'lim rutin (*liqo'*) dalam rangka pembinaan terhadap semua aktifitas, termasuk dalam hal-hal yang sifatnya pribadi (diluar masalah sekolah), dan untuk menjaga ruhiyah para guru.

Akan tetapi pelaksanaan manajemen pengembangan mutu guru di SDIT Harapan Bunda Semarang juga masih bisa dikatakan ada kelemahannya, hal ini dikarenakan selain adanya faktor pendukung juga masih ada faktor yang menjadi penghambat pelaksanaan manajemen tersebut, diantaranya yaitu: *pertama*, sulitnya membangun karakter para guru yang rata-rata masih muda, *kedua*, karena mayoritas guru adalah perempuan sering terjadi mutasi dan cuti, dan *ketiga*, rasa canggung dalam berkomunikasi oleh para guru.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Simpulan**

Setelah penulis mengkaji, menelaah dan mengadakan analisis tentang pelaksanaan manajemen pengembangan mutu guru di SDIT Harapan Bunda Semarang, maka penulis dapat menyimpulkan gambaran singkat dari penelitian skripsi ini sebagai berikut:

1. Manajemen pengembangan mutu guru merupakan sistem manajemen yang mengangkat suatu hal sebagai strategi usaha yang berorientasi pada peningkatan mutu guru. Manajemen ini memberikan otonomi penuh kepada sekolah untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Untuk mencapai tujuan tersebut ada beberapa titik-titik khusus dalam pengerjaan manajemen pengembangan mutu guru yang terletak pada pengadaan tenaga baru dan pengerjaan, yang didalamnya termasuk kegiatan pembinaan dan pengembangan mutu para staf. Asumsinya adalah kedua tindakan tersebut merupakan langkah awal yang menentukan bagi keberhasilan kegiatan yang lainnya, khususnya berkaitan dengan kualitas masukan awal yang prospektif menentukan berhasil tidaknya langkah pembinaan yang selanjutnya. Dalam tahap pengadaan ada beberapa langkah yang ditempuh, yaitu: penentuan atau analisis kebutuhan, rekrutmen atau seleksi, pengangkatan dan penempatan. Sedangkan tahap yang selanjutnya yaitu pengerjaan yang didalamnya meliputi proses pembinaan atau pengembangan mutu guru yang dilakukan dengan cara pembinaan dan pelatihan-pelatihan profesi guru dengan berorientasi pada adanya tuntutan pengembangan kualitas pendidikan secara umum agar tercipta mutu guru sesuai dengan yang dikehendaki.

Sehubungan dengan pengembangan mutu guru, dalam prakteknya implementasi manajemen pengembangan mutu guru di SDIT Harapan Bunda Semarang sudah diterapkan dengan baik. Hal ini terbukti dari

adanya program kerja dalam manajemen pengembangan mutu guru, yakni pada tahap perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi. Dalam perencanaan dilakukan melalui berbagai tahap pengadaan guru baru. Kualifikasi pendidik di SDIT Harapan Bunda Semarang ditentukan oleh yayasan sendiri (Yayasan Bakti Ibu) yang dimulai dari perekrutan, seleksi dan selanjutnya penempatan. Sesuai dengan analisis kebutuhan tenaga guru baru, SDIT harapan Bunda melaksanakan proses seleksi melalui dua tahapan. Pada tahapan pertama melalui sistem tes tertulis, qiro'aty dan tahfidz. Sedangkan pada tahapan yang kedua melalui sistem wawancara dan microteaching. Karena dengan hal inilah nantinya akan mampu menciptakan guru yang telah memiliki kualifikasi serta mampu menghasilkan anak didik yang berkualitas.

Setelah direncanakan dengan baik maka langkah selanjutnya adalah pelaksanaan sebagaimana pada tahapan pembinaan dan pengembangan tenaga guru. Dalam merealisasikan pelaksanaan manajemen pengembangan mutu guru di SDIT Harapan Bunda Semarang guna meningkatkan pengetahuan dan kemampuan guru dalam pelaksanaan proses belajar mengajar, ada beberapa program utama yang ditempuh yaitu:

- a. Pengembangan mutu guru melalui supervisi pendidikan.
  - b. Pengembangan mutu guru melalui program sertifikasi
  - c. Pengembangan mutu melalui program tugas belajar.
  - d. Pengembangan mutu guru melalui gugus sekolah dasar.
  - e. Pengembangan mutu guru melalui pembinaan kinerja (motivasi kerja).
2. Proses evaluasi terhadap kegiatan-kegiatan dalam pengembangan mutu guru di SDIT Harapan Bunda dilaksanakan oleh Kepala Sekolah secara konsisten, baik di awal, ditengah, maupun diakhir, yaitu setiap satu minggu sekali pada hari sabtu, yang meliputi proses kegiatan belajar dan administrasi pembelajarannya. Pengadaan evaluasi secara konsisten ini dimaksudkan agar mutu guru di SDIT Harapan Bunda selalu terkontrol, dan jika ternyata diketahui ada suatu program atau kegiatan yang kurang

efektif dalam pengembangan mutu guru tersebut dapat segera diperbaharui atau diperbaiki.

Hasil implementasi manajemen pengembangan mutu guru di SDIT Harapan Bunda Semarang dapat dilihat dari indikator keempat kompetensi guru, yaitu pada kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi professional yang kesemuanya telah memenuhi standar mutu guru yang baik, serta pada status latar pendidikan guru yang sebagian besar adalah pendidik serta memiliki akta mengajar. Hal ini menunjukkan bahwa mutu guru di SDIT Harapan Bunda pada periode 2007-2008 dapat dikatakan baik.

Dan berbagai proses yang telah dilaksanakan dalam manajemen pengembangan mutu guru juga memberikan pengaruh yang signifikan bagi kemajuan berbagai prestasi yang diperoleh guru serta peserta didik di SDIT Harapan Bunda.

## **B. Saran-saran**

1. Kepala sekolah adalah manajer dalam organisasi di sekolah. Kepala sekolah sebaiknya mempunyai pandangan yang luas dan berfikir jauh kedepan. Kepala sekolah adalah pengelola sekolah yang menjaga keharmonisan dan memajukan sekolahnya serta berinovasi sehingga dapat menumbuhkan semangat berprestasi bagi para guru untuk mewujudkan *output* yang baik, berupa anak didik yang berkualitas.
2. Sekolah mengharapkan agar mutu guru selalu terjamin. Untuk itu perlu adanya pelatihan dan pembinaan guru terus digalakkan. Selain pelatihan dan pembinaan, sarana dan prasarana yang mendukung proses belajar mengajar harus tersedia serta satu lagi yang penting kesejahteraan guru harus terpenuhi. Bila semuanya sudah terlaksana, guru dalam mengajar akan terus mengembangkan potensinya dengan semaksimal mungkin.
3. Mutu merupakan sebuah proses yang terstruktur untuk memperbaiki keluaran yang dihasilkan. Mutu didasarkan pada akal sehat. Maka untuk

mendapatkan hasil yang memuaskan sebaiknya bekerja dengan teliti dan baik serta menggunakan akal pikiran.

### **C. Penutup**

Alhamdulillah hanya dengan rahmat dan pertolongan Allah SWT, skripsi yang sederhana ini dapat terselesaikan. Penulis telah berusaha semaksimal mungkin dengan segala kemampuan dan pengetahuan yang ada untuk menyelesaikannya. Namun penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Untuk itu, penulis senantiasa berharap adanya kritik dan saran yang konstruktif dari para pembaca yang budiman, demi kebaikan langkah selanjutnya.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan perkembangan ilmu pendidikan agama Islam pada umumnya, serta semoga Allah SWT memberikan berkah yang melimpah bagi hambanya yang selalu taat kepada-Nya dan senantiasa memberikan petunjuk bagi seluruh insan. *Amiennn.....*

## Daftar Kepustakaan

- Ali, Mohammad, *Strategi Penelitian Pendidikan*, Bandung: Angkasa, 1993.
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 2002.
- Atmodiwirio, Soebagio, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Jakarta: Ardadizya, 2000.
- Bafadal, Ibrahim, *Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah Dasar*, Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- \_\_\_\_\_, *Peningkatan Profesionalisme Sekolah Dasar; Dalam Kerangka Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*, Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- Bimbingan bagi orang tua dalam penerapan pola asuh untuk meningkatkan kematangan sosial anak,  
<http://www.damandiri.or.id/file/muazarhabibiupibab2.pdf>
- Danim, Sudarwan, *Agenda Pembaharuan Sistem Pendidikan*, Jogjakarta: Pustaka Pelajar, 2003.
- \_\_\_\_\_, *Visi Baru Manajemen Sekolah dari Unit Birokrasi ke Lembaga Akadmeik*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006.
- Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi III Jakarta: Balai Pustaka, 2000.
- Departemen Agama Republik Indonesia, *al-Quran dan Terjemahnya*, Semarang: Toha Putra, 1971.
- Departemen Agama Republik Indonesia, *al-Quran dan Tafsirnya*, Jilid X, Semarang: PT. Citra Effhar, 1993.
- Departemen Pendidikan Nasional Badan Penelitian dan Pengembangan Pusat Penilaian Pendidikan, *Panduan Materi Ekonomi SMA/MA Tahun 2004/2005*,  
<http://209.85.175.104/search?q=cache:InQcuak7yvYJ:www.puspendik.com/ebtanas/ujian2005/PDF/NASPAMSMA94Eko-ips.pdf+%22MOTIVATING+adalah%22&hl=id&ct=clnk&cd=1&gl=id>.
- Dunne, Richard dan Tedd Wragg, *Pembelajaran Efektif*, Jakarta: Grasindo, 1996.
- Echols, John M, dan Hassan Shadily, *Kamus Inggris Indonesia*, Jakarta: PT. Gramedia, 1992.

- Fatah, Nanang, *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000.
- Hamalik, Oemar, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, Jakarta: Bumi Aksara, 2003.
- Hafidhudin, Didin, *Syariah Principle On Management In Practice*, Jakarta: Gema Insani, 2006.
- Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2003.
- \_\_\_\_\_, *Manajemen, Dasar Pengertian dan Masalah*, Jakarta: Bumi Aksara 2001.
- Majid, Abdul, *Perencanaan Pembelajaran; Mengembangkan Kompetensi Guru*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006.
- Moloeng, Lexy J, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001.
- Mulyasa, E, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional: Dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*, Bandung: Rosda Karya, 2003.
- \_\_\_\_\_, *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep Strategi dan Implementasinya*, Bandung: Rosda Karya, 2003.
- \_\_\_\_\_, *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005, Cet V.
- \_\_\_\_\_, *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2006.
- Mutthowi, Ibrahim Ismad, *Al-Ushul al-Idariyah li al-Tarbiyah*, Riyad: Dar al-Suruqi, 1996.
- Narbuko, Cholid dan Abu Ahmadi, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Bumi Aksara, 2003.
- Nasution, *Teknologi Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 1999.
- Nurdin, Syafrudin dan Basyirudin usman, *Guru professional dan implementasi kurikulum*, Jakarta: Ciputat Pers, 2003.
- Rosyadi, Khoiron, *Pendidikan Profetik*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004.

- Sisk, Henry L., *Principles Of Management*, Brighton: South-Western Publishing Company, 1969.
- Sudjana, Nana dan Ibrahim, *Penelitian dan Penelitian Pendidikan*, Bandung: Sinar Baru, 1989.
- Sudjana, Nana, *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*, Bandung: Sinar Baru, 1989.
- Sukmadinata, Nana Syaodih, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005.
- Sukirman, Hartati, dkk, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Yogyakarta: Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta, 2000.
- Surachmad, Winarto, *Pengantar Penelitian Ilmiah:Dasar, Metode dan Teknik* Bandung: Tarsito, 1980.
- Suryosubroto, *Manajemen Pendidikan di Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta, 2004.
- Tafsir, Ahmad, *Ilmu Pendidikan dalam Perspektif Islam*, Bandung: PT. Remaja RosdaKarya, 1992.
- Tim Redaksi Fokusmedia, *Standar Nasional Pendidikan (SNP) ; Peraturan Pemerintah*, Bandung: Fokusmedia, 2005.
- Trianto dan Titik Triwulan Tutik, *Tinjauan Yuridis Hak Serta Kewajiban Pendidik (Menurut UU Guru dan Dosen)*, Jakarta: Prestasi Pustaka, 2006.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*, Bandung: Citra Umbara, 2006.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas*, Bandung: Citra Umbara, 2006.
- Usman, Husaini, *Manajemen, teori, praktek dan riset pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- Usman , Moh. Uzer, *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000.
- Uwes, Sanusi, *Manajemen Pengembangan Mutu Dosen*, Jakarta: Logos Wacana Ilmu,1999.
- Wahyono, Tawam, “Upaya Peningkatkan Mutu Guru PAI di SD Islam Hidayatullah Banyumanik Semarang”, Skripsi S1 IAIN Walisongo Semarang, Semarang: Perpustakaan Fakultas Tarbiyah IAIN Walisongo Semarang, 2007.

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

Nama : Hafidz Yusuf Firdian  
Tempat/tgl. Lahir : Blora, 31 Oktober 1986  
Alamat : Ds. Gedongsari Rt 07 Rw II, Banjarejo, Blora

### **Jenjang Pendidikan:**

1. SDN Gedongsari I, Banjarejo, Blora (lulus tahun 1998)
2. SMPN 1 Blora (lulus tahun 2001)
3. SMAN 1 Blora (lulus tahun 2004)
4. IAIN Walisongo Semarang, Fakultas Tarbiyah, jurusan KI, semester IX.

Demikian daftar riwayat hidup ini penulis buat dengan sebenarnya.

Semarang, 12 Desember 2008

Penulis

**Hafidz Yusuf Firdian**  
**NIM. 3104025**

**PEDOMAN OBSERVASI**  
**IMPLEMENTASI MANAJEMEN PENGEMBANGAN MUTU GURU**  
**Studi Kasus di SDIT Harapan Bunda Semarang**

- A. Letak geografis, sarana prasarana, serta struktur organisasi SDIT Harapan Bunda
- B. Manajemen pengembangan mutu guru SDIT Harapan Bunda Semarang
1. pengadaan tenaga guru
    - a. penentuan atau analisis kebutuhan
    - b. rekrutmen dan seleksi
    - c. pengangkatan dan penugasan
  2. pembinaan dan pengembangan mutu guru
    - a. pengembangan mutu guru melalui supervisi pendidikan
      - supervisi kelas (kunjungan kelas)
      - pembinaan rutin
      - studi banding
      - *out bond* guru
      - rihlah
    - b. pengembangan mutu guru melalui program sertifikasi
    - c. pengembangan mutu melalui program tugas belajar
    - d. pengembangan mutu guru melalui gugus sekolah dasar.
    - e. pengembangan mutu guru melalui pembinaan kinerja (motivasi kerja)
      - kegiatan formal
      - kegiatan non formal
  3. evaluasi  
hasil dari pelaksanaan kegiatan pembinaan dan pengembangan mutu guru dengan cara penilaian berdasarkan standar kompetensi guru, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi personal, kompetensi professional dan kompetensi sosial.

**PEDOMAN WAWANCARA**  
**MANAJEMEN PENGEMBANGAN MUTU GURU**  
**(Studi Kasus di SDIT Harapan Bunda Semarang)**

➤ **Kepala Sekolah**

**I. Gambaran Umum SDIT Harapan Bunda Semarang**

1. Bagaimana tinjauan historis SDIT Harapan Bunda Semarang?
2. Berapakah jumlah guru, staf/karyawan dan siswa di SDIT Harapan Bunda tahun Ajaran 2008/2009?
3. Apa visi, misi dan tujuan di dirikannya SDIT Harapan Bunda Semarang?

**II. Manajemen Pengembangan Mutu Guru**

**A. Persiapan/Perencanaan**

1. Bagaimana perencanaan Bapak dalam mempersiapkan guru yang bermutu di SDIT Harapan Bunda Semarang?
2. Dalam proses pengadaan tenaga guru, bagaimana teknik analisis kebutuhan yang digunakan?
3. Bagaimana proses perekrutan dan seleksi guru di SDIT Harapan Bunda Semarang?
4. Pada tahap selanjutnya, bagaimana proses pengangkatan dan penempatan itu dilaksanakan?
5. Apa saja persyaratan yang harus dipenuhi bagi calon guru di SDIT Harapan Bunda Semarang?

**B. Pelaksanaan**

1. Apa saja cara (manajemen) yang digunakan dalam mengembangkan mutu guru di SDIT Harapan Bunda Semarang?
2. Bagaimana pelaksanaan manajemen pengembangan mutu guru di SDIT Harapan Bunda Semarang:
  - a. Melalui program supervisi pendidikan?
  - b. Melalui program sertifikasi?
  - c. Melalui program gugus sekolah dasar?

- d. Melalui program tugas belajar?
  - e. Melalui program pembinaan kinerja (motivasi kerja)?
3. Apakah kompetensi dari guru di SDIT Harapan Bunda sudah terpenuhi semuanya (baik kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi professional dan kompetensi sosial)?

### **C. Penilaian**

1. Bagaimana hasil dari pelaksanaan manajemen pengembangan mutu guru di SDIT Harapan Bunda?
2. Apa saja yang menjadi hambatan dalam pelaksanaan manajemen pengembangan mutu di SDIT Harapan Bunda Semarang?

### ➤ **Guru**

1. Apa saja cara (manajemen) yang digunakan dalam mengembangkan mutu guru di SDIT Harapan Bunda Semarang?
2. Bagaimana pelaksanaan manajemen pengembangan mutu guru di SDIT Harapan Bunda Semarang:
  - a. Melalui program supervisi pendidikan?
  - b. Melalui program sertifikasi?
  - c. Melalui program gugus sekolah dasar?
  - d. Melalui program tugas belajar?
  - e. Melalui program pembinaan kinerja (motivasi kerja)?
3. Apakah kompetensi dari guru di SDIT Harapan Bunda sudah terpenuhi semuanya (baik kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi professional dan kompetensi sosial)?
4. Bagaimana hasil dari pelaksanaan manajemen pengembangan mutu guru di SDIT Harapan Bunda?
5. Apa saja yang menjadi hambatan dalam pelaksanaan manajemen pengembangan mutu di SDIT Harapan Bunda Semarang

**Lampiran foto-foto kegiatan**



(Foto 1)  
Para guru yang sedang mengikuti pelatihan



(Foto 2)  
Kegiatan rapat kerja guru diawal tahun ajaran baru



(Foto 3)  
Narasumber yang sedang memberikan pengarahan



(Foto 4)  
Semangat kerja sama antar tim peserta rapat kerja