

**PERAN KEPALA SEKOLAH SEBAGAI MANAJER
DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIK DI SMP
TAHFIDZ AL-HIKMAH PEDURUNGAN LOR, KOTA
SEMARANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Tugas dan Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan Dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam



Oleh :

ALFIN ILHAMY
NIM : 1703036081

**FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG
2022**

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Alfin Ilhamy

NIM : 1703036081

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Program studi : S1

Menyatakan skripsi yang berjudul:

PERAN KEPALA SEKOLAH SEBAGAI MANAJER DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIK DI SMP TAHFIDZ AL- HIKMAH PEDURUNGAN, SEMARANG

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Semarang, 04 April2022



Alfin Ilhamy
NIM:1703036081



PENGESAHAN

Naskah skripsi berikut ini:

Judul : **Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer Dalam Meningkatkan Mutu Pendidid di SMP Tahfidz Al-Hikmah Pedurungan, Semarang**

Penulis : Alfin Ilhamy

NIM : 1703036081

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Program Studi : S.1

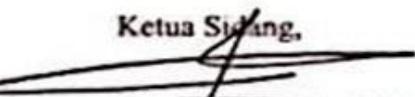
telah diujikan dalam sidang munaqasyah oleh Dewan Penguji Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam Ilmu Pendidikan Islam.

Semarang, 18 Mei 2022

DEWAN PENGUJI

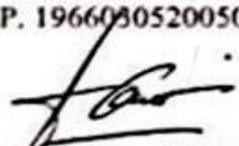
Ketua Sidang,

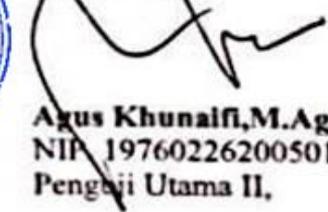
Sekretaris Sidang,


Dr. U. Muslam, M.Ag
NIP. 196603052005011001

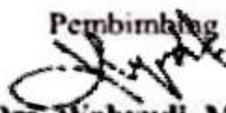



Dr. Fatmurozi, M.Pd
NIP. 197704152007011032


Dr. Fahrurrozi, M.Pd
NIP. 197708162005011003
Penguji Utama I,


Agus Khunalfi, M.Ag
NIP. 197602262005011004
Penguji Utama II,

Pembimbing


Dr. Wahyudi, M.Pd
NIP: 196803141995031001

NOTA DINAS

Semarang, 04 April 2022

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Walisongo
di Semarang

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi naskah skripsi dengan:

Judul : Peran kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidik di SMP Tahfidz Al-Hikmah Pedurungan, Semarang.

Nama : Alfin Ilhamy

NIM : 1703036081

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo untuk diajukan dalam sidang munaqasyah.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Pembimbing



Dr. Wahyudi, M.Pd

NIP: 196803141995031001

MOTTO

"Jadilah pendidik yang penyantun, ahli fikih, dan ulama. Disebut pendidik apabila seseorang mendidik manusia dengan memberikan ilmu sedikit-sedikit yang lama-lama menjadi banyak."

(HR. Bukhari)

ABSTRAK

Judul : Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidik di SMP Tahfidz Al-Hikmah, Pedurungan Lor, Semarang

Nama : Alfin Ilhamy

Nim : 1703036081

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan Perencanaan, Pelaksanaan, dan Evaluasi peningkatan kualitas pendidik. Penelitian ini bertempat di SMP Tahfidz Al-Hikmah Pedurungan Lor, Semarang. Dengan menggunakan jenis penelitian kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan menggunakan pengamatan terlibat. Adapun teknik analisis data yang digunakan yaitu dengan reduksi data, penyajian data dan dengan penarikan kesimpulan/verifikasi data.

Dari penelitian yang dilaksanakan membuahkan hasil: 1) Dalam perencanaan, dengan adanya rapat bulanan yang dipimpin oleh kepala Sekolah SMP Tahfidz Al-Hikmah Pedurungan Lor, Semarang dan diikuti oleh pendidik di SMP Tahfidz Al-Hikmah Pedurungan Lor, Semarang. Rapat dilaksanakan guna menentukan program peningkatan mutu pendidik di SMP Tahfidz Al-Hikmah Pedurungan Lor, Semarang. Tujuan lain diadakannya rapat yaitu memberikan dorongan dan motivasi kepada pendidik yang belum sesuai dengan kualifikasi akademiknya agar melanjutkan studi lanjut yang linier. 2) Pelaksanaan kegiatan diskusi forum ilmiah seperti MGMP, workshop, diklat dan pelaksanaan *in house training* adalah bentuk dukungan kepada pendidik agar dapat meningkatkan profesionalisme dalam melaksanakan tugas. Serta upaya memenuhi kebutuhan administrasi berupa melanjutkan studi linier apabila belum memenuhi persyaratannya. Pemberian kelonggaran terhadap pendidik yang sedang melaksanakan studi lanjut dan juga memberikan surat tugas kepada pendidik untuk mengikuti kegiatan forum diskusi ilmiah diluar lingkup sekolah. 3) Proses evaluasi yang dilakukan berupa berbagi pengalaman dan ilmu yang didapat selama mengikuti kegiatan di luar madrasah. Kegiatan lain yang dilakukan yaitu tutor sebaya. Atau dengan pengaksesan melalui sim pkb yang dapat digunakan untuk melihat kinerja guru dalam penelitian tindakan kelas yang disediakan oleh Kemendikbud.

Kata Kunci : Manajemen, Mutu, Pendidik,

TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Penulisan transliterasi huruf-huruf Arab Latin dalam skripsi ini berpedoman pada SKB Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I Nomor: 158/1987 dan Nomor 0543b/U/1987. Penyimpangan penulisan kata sandang [al-] disengaja secara konsisten supaya sesuai teks Arabnya.

ا	A	ط	t
ب	B	ظ	z
ت	T	ع	'
ث	s	غ	g
ج	J	ف	f
ح	h	ق	q
خ	Kh	ك	k
د	D	ل	l
ذ	Z	م	m
ر	R	ن	n
ز	Z	و	w
س	S	ه	h
ش	Sy	ء	'
ص	s	ي	y
ض	d		

Bacaan Madd:

ā = a panjang

ī = i panjang

ū = u panjang

Bacaan Diftong

au = أو

ai = أي

iy = إي

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Puji syukur kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat, hidayah dan karunia-Nya serta melalui proses yang panjang akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul: “Implementasi Manajemen Dalam Meningkatkan mutu Pendidik di SMP Tahfidz Al-Hikmah”. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada junjungan kita baginda Nabi Agung Muhammad SAW, keluarga, sahabat serta umatnya hingga akhir zaman.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak lepas dari adanya bimbingan, motivasi, serta do'a dari berbagai pihak, maka dari itu penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Rektor UIN Walisongo Semarang, Prof. Dr. Imam Taufiq, M.Ag.
Bapak Dr. KH. Ahmad Ismail, M. Ag, M. Hum. selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, UIN Walisongo Semarang.
2. Ketua dan Sekretaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Dr. Fatkuroji, M.Pd dan Agus Khunaifi, M.Ag.
3. Dosen pembimbing Dr. Wahyudi, M.Pd. yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan motivasi kepada penulis.
4. Bapak Dr.Widodo Supriyono, M.Ag, selaku Wali Studi dan Seluruh Dosen yang telah mendampingi proses pembelajaran, Staf Jurusan, Staf Akademik, serta Staf Perpustakaan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, yang senantiasa dengan tulus dan ikhlas melayani selama menempuh studi.

5. Bapak M. Najih Anis Fuadi, M.Kom. selaku Kepala Sekolah SMP Tahfidz Al Hikmah Pedurungan Kota Semarang, yang telah yang telah memberi banyak inspirasi dalam penulisan karya ini, menyadarkan akan pentingnya nilai-nilai kemanusiaan dalam kehidupan dan keutamaan ajaran nilai-nilai tauhid sebagai daya utama dalam mewujudkan kemaslahatan bagi seluruh makhluk Allah S.W.T.
6. Kedua orang tua penulis, Bapak M. Darmaji dan Ibu Jama'ah, serta segenap keluarga yang telah mendidik dan melimpahkan kasih sayang.
7. Kepada adikku Alfira Rahma Nurul Falaq yang selalu memberikan semangat lebih untuk menyelesaikan skripsi ini.
8. Kepada teman seperjuangan di pondok kang khabib maxsum S.H, kang Yuhda, Nasrudin Bogel, Ircham, Ali, dan Mirza
9. Kepada teman kontrakan keras saudara Hary, Firin, Anam, Iqbal, Arifin, Happy, Fuad, dan Fabyan

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu proses pelaksanaan penulisan skripsi ini dari awal hingga akhir. Penulis menyadari meskipun telah berusaha semaksimal mungkin, namun kekurangan dan kesalahan telah menjadi suatu keniscayaan atas diri manusia.

Untuk itu kritik dan saran senantiasa penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	I
PERNYATAAN KEASLIAN	II
NOTA DINAS	III
MOTTO	V
ABSTRAK	VI
TRANSLITERASI ARAB-LATIN	VIII
KATA PENGANTAR	IX
DAFTAR ISI	XII
BAB I	15
A. Latar Belakang	15
B. Rumusan Masalah	19
C. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian	19
BAB II	21
A. Kajian Teori	21
1. Peran kepala sekolah sebagai manajer	21
a. Pengertian Peran	21
c. Tugas dan Fungsi Kepala Sekolah	24
d. Fungsi Manajemen	27
2. Mutu Pendidik	37
b. Pengertian Pendidik	39
c. Standar Mutu Pendidik	48
d. Peningkatan Mutu Pendidik	56
3. Kajian Pustaka	62
4. Kerangka berfikir	65

BAB III	68
A. Jenis dan metode penelitian	68
B. Waktu dan Tempat Penelitian	69
C. Sumber data.....	69
D. Fokus Penelitian	70
E. Metode Pengumpulan Data	70
F. Uji keabsahan data.....	72
G. Teknik Analisis Data	74
BAB IV	77
A. Deskripsi Lokasi Penelitian	77
1. Data Umum Penelitian	77
a. Profil Madrasah.....	77
b. Sejarah Singkat Tempat Penelitian	77
c. Visi dan Misi SMP Tahfidz Al-Hikmah.....	78
d. Struktur Organisasi SMP Tahfidz Al-Hikmah.....	79
e. Kondisi Pendidik di SMP Tahfidz Al-Hikmah	80
f. Sarana Dan Prasarana di SMP Tahfidz Al-Hikmah.....	81
g. Kondisi Peserta Didik	82
h. Sarana Dan Prasarana di SMP Tahfidz Al-hikmah	Error!
Bookmark not defined.	
2. Data Khusus Hasil Penelitian.....	83
a. Deskripsi Data Perencanaan Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidik di SMP Tahfidz Al-Hikmah Pedurungan Lor, Semarang	83
b. Deskripsi Data Pelaksanaan Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer Dalam Meningkatkan mutu Pendidik di SMP Tahfidz Al-Hikmah, Pedurungan Lor, Semarang.	86

c.	Deskripsi Data Evaluasi Peran kepala Sekolah Sebagai Manjer Dalam Meningkatkan Mutu Pendidik di SMP Tahfidz Al-Hikmah Pedurungan Lor, Semarang.	90
3.	Analisis Data Peran Kepala Sebagai Manajer Dalam Meningkatkan Mutu Pendidik di SMP Tahfidz Al-Hikmah, Pedurungan Lor, Semarang	92
a.	Analisis Data Perencanaan Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan mutu pendidik di SMP Tahfidz Al-Hikmah, Pedurungan Lor, Semarang	92
b.	Analisis Data Pelaksanaan Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer Dalam Meningkatkan Mutu Pendidik di SMP Tahfidz Al-Hikmah, Pedurungan Lor, Semarang	95
c.	Analisis Data Evaluasi Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer Dalam Meningkatkan Mutu Pendidik di SMP Tahfidz Al-Hikmah, Pedurungan Lor, Semarang	98
4.	Keterbatasan Penelitian	100
BAB V	102
A.	Kesimpulan	102
B.	Saran	104
DAFTAR PUSTAKA	106
LAMPIRAN	113

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Upaya pencapaian tujuan pendidikan yang bermutu tidak dapat diraih dengan mudah dan sendirinya. Tentu dalam pelaksanaannya membutuhkan kerjasama pelaksana pendidikan untuk mencapai tujuan tersebut yang sering kali disebut dengan manajemen. Secara umum manajemen adalah proses pengelolaan dan proses koordinasi suatu pekerjaan dengan harapan dapat memperoleh hasil yang bagus dan untuk mencapainya melibatkan orang lain¹. Dengan kata lain aktivitas manajemen tidak hanya semata-mata dalam mencapai tujuan itu, namun terkait dengan pengarahannya, pemanfaatan sumber daya dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Undang-Undang Nomor 23 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa standar mutu dari sekolah salah satunya adalah standar pendidik. Pengelolaan pendidik yang berkualitas mutlak memerlukan manajemen yang baik. Maka dari itu memerlukan pendidik yang berkompeten dalam hal pengetahuan (*knowledge-based worker*) dan memiliki keterampilan (*multitasking worker*)².

¹ Hambali Muh dan Mualimin, *Manajemen Pendidikan Islam Kontemporer* (Yogyakarta: IRCiSod, 2020), 18.

² I Ketut Sudarsana, "Peningkatan Mutu Pendidik Luar Sekolah Dalam Upaya Pembangunan Sumber Daya Manusia," *Jurnal Penjaminan Mutu* Volume 1 Nomor 1 (1 Februari 2015): 34,

Dalam lembaga pendidikan diperlukan tenaga pendidik dan dengan mutu yang mumpuni dan jumlah yang proporsional untuk membangun mutu pendidikan yang baik sesuai dengan tujuan pendidikan yang tercantum pada pasal 1 ayat 2 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2003. Jika pada pelaksanaannya tidak sesuai dengan peraturan yang diterapkan akan menjadi penghambat dalam pelaksanaan administrasi maupun pembelajaran dalam usaha membangun mutu pendidikan.

Mengingat penguasaan kompetensi pada pendidik yang belum merata maka dari itu perlu adanya *update* pengetahuan, wawasan, keterampilan yang bertujuan untuk pengembangan profesi yang diharapkan. Secara lebih lanjut diungkapkan oleh Suyanto bahwa kemampuan profesional pendidik belum mencapai pada suatu tingkatan *idea*³. Salah satu langkah untuk meningkatkan kemampuan pendidik perlu diadakannya pelatihan secara berkala maupun terus menerus. Dalam era globalisasi yang kian terus mengalami peningkatan pengetahuan, apabila pendidik tidak diberikan pelatihan dan tidak diberikan bimbingan terhadap pengaksesan informasi maka akan membuat pendidik menjadi tertinggal dalam mendapatkan informasi. Dengan demikian terpapar jelas bahwa peningkatan profesionalisme pendidik itu sangat penting.

Berkaitan dengan hal tersebut tertuang pada Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen pada pasal 8 bahwa

³ Sarjilah, "Makna Pengembangan Manusia Pada Pelatihan Guru," *adoc.pub*, 1, diakses 1 Maret 2021,

guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Pada pasal 9 kualifikasi akademik yang dimaksud pada pasal 8 yaitu pendidikan tinggi atau program sarjana atau program diploma empat. Serta ditambahkan mengenai kompetensi guru sebagaimana pada pasal 10 bahwa kompetensi yang dimaksud pada pasal 8 yaitu mencakup pada 4 kompetensi yaitu: a. Kompetensi pedagogik; b. Kompetensi kepribadian; c. Kompetensi profesional; d. Kompetensi sosial⁴. Ketentuan lain mengenai kualifikasi dan kompetensi dijabarkan terperinci pada Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007.

Dalam pelaksanaan manajemen pendidikan di sekolah saat ini, masih terdapat ketidaksesuaian kualifikasi dan kompetensi pendidik dalam melaksanakan tugas. Maka dari itu, salah satu faktor utama dalam menentukan keberhasilan pendidikan memerlukan perhatian khusus dari pemerintah dan masyarakat. Apabila nantinya pendidik sudah mencapai standar kualifikasi akademiknya dapat dengan mudah merealisasikan visi dan misi sekolah. Hal lain yang mendorong peningkatan mutu pendidik adalah dengan keikutsertaan dalam pendidikan dan pelatihan bagi pendidik seperti MGMP, workshop pendidik, seminar ataupun keikutsertaan dalam kegiatan pertemuan ilmiah atau kegiatan bersama yang bertujuan bagi pengembangan

⁴ Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005, *Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*, Pasal 8, 9, 10

keprofesian berkelanjutan⁵. Kegiatan tersebut merupakan suatu proses dari pembuktian bahwa pendidik dalam prosesnya telah memenuhi persyaratan yang telah ditentukan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam kegiatan tersebut dapat mempengaruhi kinerja pendidik dalam melaksanakan tugas dan membuat administrasi pendidikan, seperti Rencana Pelaksanaan Pembelajaran, Silabus, dan Perangkat Pembelajaran lainnya.

Manajemen pendidik di SMP Tahfidz Al-Hikmah, Pedurungan Semarang. sebagai sekolah dalam prosesnya menerapkan yang terus mengalami peningkatan. SMP Tahfidz Al-Hikmah, Pedurungan Semarang merupakan sekolah yang mengusung program berbasis pesantren yang dimana sekolah mengharuskan peserta didiknya untuk tinggal pada lingkup pesantren. Kurikulum yang digunakan pada SMP Tahfidz Al-Hikmah, Pedurungan Semarang. Untuk melangsungkan pembelajaran yaitu berdasarkan kurikulum dari Kemendikbud serta dipadukan dengan kurikulum kepesantrenan yang dikembangkan dan diintegritaskan oleh Pondok Pesantren Al-Hikmah. Namun hal tersebut masih terdapat hambatan dalam pelaksanaannya dikarenakan masih terbatasnya pendidik yang memiliki kualifikasi akademik tidak sesuai dengan apa yang seharusnya. Kelemahan pendidik yang masih ada yaitu guru yang belum menguasai dalam membuat perangkat pembelajaran seperti Rencana Pelaksanaan Pembelajaran, Silabus, dan

⁵ “Buku 1 - Pedoman Pengelolaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB),” Kementerian Pendidikan Nasional Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan, 2010, hlm 13

yang lainnya. Selain itu yang timbul yaitu masih kurangnya tenaga ahli dalam penguasaan teknologi pendidikan baik untuk administrasi sekolah maupun guru. Hal tersebut dapat menyebabkan penghambat dalam kemajuan sekolah dalam melangsungkan pembelajaran dan meningkatkan kualitas output sekolah.

Dengan latar belakang yang telah dijabarkan diatas, peneliti akan melakukan penelitian lebih dalam Manajemen Pendidik SMP Tahfidz Al-Hikmah, Pedurungan Lor, Semarang, dengan judul Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidik Di SMP Tahfidz Al-Hikmah Pedurungan Lor, Semarang.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Perencanaan kepala sekolah sebagai manajer dalam meningkatkan mutu pendidik di SMP Tahfidz Al-Hikmah, Pedurungan Lor, Semarang?
2. Bagaimana pelaksanaan kepala sekolah sebagai manajer dalam meningkatkan mutu pendidik di SMP Tahfidz Al-Hikmah, Pedurungan Lor Semarang?
3. Bagaimana evaluasi kepala sekolah sebagai manajer dalam meningkatkan mutu pendidik di SMP Tahfidz Al-Hikmah

C. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian.
 - a. Untuk mengetahui perencanaan peningkatan mutu pendidik di SMP Tahfidz Al-Hikmah, Pedurungan Lor Semarang.

- b. Untuk mengetahui pelaksanaan peningkatan mutu pendidik di SMP Tahfidz Al-Hikmah, Pedurungan Lor Semarang.
- c. Untuk mengetahui evaluasi peningkatan mutu pendidik di SMP Tahfidz Al-Hikmah, Pedurungan Lor Semarang

2. Manfaat Penelitian.

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini meliputi dua, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis,

a. Manfaat teoritis

Manfaat teoritis yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah memberikan informasi dan pengetahuan yang bermanfaat bagi perkembangan pengelolaan pendidikan di sekolah pada Jurusan Manajemen pendidikan islam.

b. Manfaat praktis

Penelitian ini secara umum diharapkan dapat memberikan pengetahuan terhadap pengelola pendidikan sebagai bahan pertimbangan dalam melaksanakan pengelolaan pendidikan. Secara khusus dapat digunakan pembaca, pendidik, para pengembang ilmu pendidikan, dan seluruh elemen yang mempunyai keterkaitan untuk mengembangkan SMP Tahfidz Al-Hikmah, Pedurungan Lor Semarang.

BAB II

PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIK DI SMP TAHFIDZ AL-HIKMAH, PEDURUNGAN LOR, SEMARANG.

A. Kajian Teori

1. Peran kepala sekolah sebagai manajer

a. Pengertian Peran

Peran berarti sesuatu yang dimainkan atau dijalankan.⁶ Peran di definisikan sebagai sebuah aktivitas yang diperankan atau dimainkan oleh seseorang yang mempunyai kedudukan atau status sosial dalam organisasi

Peran menurut terminologi adalah seperangkat tingkah yang diharapkan dimiliki oleh yang berkedudukan di masyarakat. Dalam bahasa Inggris peran disebut “*role*” yang definisinya adalah “*person’s task or duty in undertaking*”. Artinya “tugas atau kewajiban seseorang dalam suatu usaha atau pekerjaan”. Peran diartikan sebagai perangkat tingkah yang diharapkan dimiliki oleh orang yang berkedudukan dalam masyarakat. Sedangkan peranan merupakan tindakan yang dilakukan oleh seorang dalam suatu peristiwa.⁷

⁶ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Keempat*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2014)

⁷ Syamsir, Torang, *Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm, 86

Dari paparan diatas tersebut dapat disimpulkan bahwa teori peran adalah teori yang berbicara tentang posisi dan perilaku seseorang yang diharapkan dari padanya tidak berdiri sendiri, melainkan selalu berada dalam kaitannya dengan adanya orang-orang lain yang berhubungan dengan orang atau actor tersebut. Pelaku peran menjadi sadar akan struktur sosial yang didudukinya, oleh karena itu seorang aktor berusaha untuk selalu Nampak dan persepsi oleh aktor lainnya sebagaidari sistem harapan yang ada dalam lembaga.⁸

b. Pengertian kepala sekolah

Kepala sekolah tersusun dari dua kata yaitu kepala dan sekolah. Kepala dapat diartikan sebagai ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau lembaga. Sekolah merupakan sebuah lembaga tempat bernaungnya peserta didik untuk memperoleh pendidikan formal. Secara sederhana, kepala sekolah dapat di definisikan sebagai tenaga professional guru yang diberi tugas untuk memimpin sekolah tempat diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadinya interaksi antara guru yang memberi pelajaran. Secara sederhana, kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin sekolah tempat diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadinya interaksi antara guru yang memberi

⁸ *Ibid.* Hlm.4

pelajaran dan peserta didik yang menerima pelajaran.⁹ Sementara itu E Mulyasa mengatakan kepala sekolah merupakan salah satu faktor penentu yang mampu menggerakkan semua sumber daya sekolah untuk dapat mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran sekolah melalui program-program yang dilaksanakn secara terencana dan bertahap¹⁰ Dan menurut Rahman dkk dalam buku profesi tenaga kependidikan bahwa kepala sekolah adalah seorang guru (jabatan fungsional) yang diangkat untuk menduduki jabatan struktur (kepala sekolah) disekolah.¹¹

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, secara garis besar, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah adalah guru yang mempunyai kemampuan untuk memimpin segala sumber daya yang ada disuatu sekolah, sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama. Jadi, kepemimpinan kepala sekolah merupakan suatu bentuk komitmen para anggota suatu profesi untuk selalu meningkatkan dan mengembangkan kompetensi mereka, yang bertujuan agar kualitas keprofesionalan mereka dalam menjalankan dan memimpin segala sumber daya yang ada di

⁹ Donni Juni Priansa dan Rismi Somad, *Manajemen Supervisi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Bandung; Alfabeta, 2014), hlm. 49

¹⁰ E. Mulyasa, *Pengembangan dan Implementasi Kurikulum*. 2013, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2016, hlm. 40

¹¹ Jamal Ma'mur Asmani, *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, DIVA Press, Jogjakarta, 2012, hlm,16.

suatu sekolah mau bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama.

c. Tugas dan Fungsi Kepala Sekolah

kepala sekolah sebagai pendidik, sebagai manajer, sebagai administrator dengan mengelola kurikulum siswa, personalia, sarana prasarana, kearsipan, dan keuangan, sebagai supervisor, sebagai leader, sebagai inovator, dan sebagai motivator.¹²

Adapun indikator tugas dan fungsi kepala sekolah menurut Euis Karwati adalah sebagai berikut

- 1) Kepala sekolah sebagai pendidik (*educator*) yaitu kepala sekolah harus menciptakan suasana sekolah dengan rasa kekeluargaan dan memberikan pengetahuan yang baru.
- 2) Kepala sekolah sebagai manajer (*manager*) yaitu kepala sekolah harus mampu mendayagunakan seluruh sumber daya sekolah dalam rangka mewujudkan visi dan misi dalam mencapai tujuan, menjadi penengah dalam memecahkan berbagai masalah yang dihadapi.

¹² Jamal Ma'mur Asmani, *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Yogyakarta: Diva Press, 2012, hlm. 33

- 3) Kepala sekolah sebagai pelaku administrasi (*administrator*) yaitu kepala sekolah memiliki tugas menyelesaikan pekerjaannya dibidang administrasi sekolah
- 4) Kepala sekolah sebagai pengawas (*supervisor*) yaitu kepala sekolah memiliki tugas mengontrol setiap tugas yang dilakukan staf dan guru dalam melaksanakan kegiatan yang akan dicapai sebagai tujuan sekolah yang telah ditetapkan.
- 5) Kepala sekolah sebagai pemimpin (*leader*) yaitu kepala sekolah harus mempunyai kepribadian yang baik dan dapat membuat suasana belajar mengajar berjalan dengan dengan baik.
- 6) Kepala sekolah sebagai pengusaha (*enetrpreneur*) yaitu kepala sekolah harus memiliki berbagai macam keahlian.
- 7) Kepala sekolah sebagai pencipta iklim (*climate maker*) yaitu kepala sekolah harus mampu menyusun berbagai rencana kerja yang dituangkan dalam bentuk perangkat kerja yang dilaksanakan dalam Susana yang kondusif dan menyenangkan.¹³

¹³ Euis Karwati dan Doni Juni Priansa. *Manajemen Kelas. Guru Profesional yang inspiratif, kreatif, Menyenangkan dan Berprestasi*. Bandung: Alfabeta, 2015, hlm. 46

Menurut Hadari Nawawi, fungsi kepemimpinan pendidikan adalah:

- 1) Mengembangkan dan menyalurkan kebebasan berfikir dan mengeluarkan pendapat, baik secara perorangan maupun kelompok sebagai usaha mengumpulkan data dari anggota dalam menetapkan keputusan yang mampu memenuhi aspirasi didalam kelompoknya.
- 2) Mengembangkan suasana kerjasama yang efektif dengan memberikan penghargaan dan pengakuan terhadap kemampuan orang-orang yang dipimpin sehingga timbul kepercayaan pada dirinya dan kesediaan menghargai orang lain sesuai dengan kemampuan masing-masing.
- 3) Mengusahakan dan mendorong terjadinya pertemuan pendapat dengan sikap menghargai sehingga timbul perasaan ikut terlibat dalam kegiatan kelompok dan tumbuh perasaan tanggung jawab.
- 4) Membantu menyelesaikan masalah, baik yang dihadapi secara perorangan maupun kelompok, dengan

memberikan petunjuk untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi.¹⁴

Sebagai pemimpin pendidikan disekolahnya, seorang kepala sekolah mengorganisasikan sekolah dan personilnya yang bekerja di dalamnya dalam situasi yang efektif ,efisien , dan demokratis dibawah kepemimpinannya, program pendidikan untuk para siswa harus direncanakan, diorganisasikan, dilaksanakan dan dievaluasi. Dalam pelaksanaan program kepala sekolah harus dapat memimpin secara professional, para staf pengajar , bekerja secara ilmiah, penuh perhatian dan demokratis dengan menekankan pada perbaikan proses pelajar mengajar secara terus menerus.

d. Fungsi Manajemen.

Dalam prakteknya aktivitas manajemen memiliki rentetan *yang* luas, berawal dari organisasi tersebut membuat perencanaan bagaimana organisasi akan berjalan nantinya yang berakibat langsung pada arah berjalannya organisasi, membuat kegiatan-kegiatan, mendorong

¹⁴ Hadari Nawawi, *Adminisrasi Pendidikan*, (Jakarta: Haji Masagung 1989), hlm.83

terbentuknya kerjasama yang baik antara satu anggota dengan anggota lainnya, serta melakukan pengawasan atas berjalannya kegiatan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara terstruktur.

Pendapat George R. Terry sebagaimana dikutip oleh Candra Wijaya mengenai fungsi manajemen sebagaimana berikut: “*These four fundamental function of management are (1)planning (2)organizing (3)actuating (4)controlling*”. Didalam aktivitasnya manajemen ada empat fungsi yaitu; perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan¹⁵.

Demikian pula Candra Wijaya yang mengutip pendapat dari Mondy dan Premeux (1995) “*The management process is said to consist of four function :planning, organizing, influencing and controlling*”. Dengan begitu pada intinya manajemen memiliki empat fungsi, yaitu: perencanaan, pengorganisasian penggerakan, dan pengawasan¹⁶.

Menurut S. P. Siagian fungsi manajemen terdiri dari 5(lima) unsur yaitu, perencanaan, pengorganisasian, motivasi, pengawasan dan evaluasi¹⁷.

¹⁵ Wijaya dan Muhammad, *Dasar-Dasar Manajemen (Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif dan Efisien)*, 26.

¹⁶ Wijaya dan Muhammad, 26.

¹⁷ Muhammad Rifa'i dan Muhammad Fadhil, *Manajemen Organisasi* (Citrapustaka Media: Bandung, 2013), 25.

Maka dari itu fokus pembahasan mengenai fungsi manajemen kali ini fokus pada perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, dan evaluasi. Lebih jelas dan lebih terperinci mengenai fungsi-fungsi manajemen ialah sebagai berikut

1) Perencanaan (*Planning*)

Menurut Mondy dan Premeaux sebagaimana dikutip oleh Candra Wijaya “*Planning is the process of determining in advanced what should be accomplished and how it should be realized*” perencanaan merupakan proses menentukan apa yang seharusnya dicapai dan bagaimana mewujudkannya dalam kenyataan¹⁸. Senada dengan apa yang disampaikan oleh Mondy dan Premeaux, Malayu S. P. Hasibuan juga memaparkan tentang pentingnya perencanaan:

- a) Tanpa perencanaan tidak ada tujuan yang hendak di capai,
- b) Tanpa adanya perencanaan tidak ada pedoman tentang pelaksanaan.
- c) Perencanaan merupakan dasar pengendalian, tanpa adanya perencanaan sulit untuk melakukan pendendalian,

¹⁸ Wijaya dan Muhammad, *Dasar-Dasar Manajemen (Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif dan Efisien)*, 27.

- d) Tanpa adanya tanpa adanya perencanaan, tidak adanya keputusan dan tidak adanya proses manajemen¹⁹.

Perencanaan merupakan suatu kegiatan yang disusun secara sistematis dalam rangkaian kegiatan yang akan datang. Program perencananaan dalam meningkatkan mutu yang ada berlandaskan atas faktor kebutuhan sekolah sesuai dengan visi dan misi madrasah

2) Pengorganisasian (*Organitation*)

Pengorganisasian adalah fungsi lanjutan dari fungsi perencanaan yang sudah ditempuh diawal. Dalam pengorganisasian mempunyai pengaruh dengan berjalannya suatu organisasi ataupun lembaga. Dalam hal pengorganisasian yang harus diperhatikan adalah setiap kegiatan harus mempunyai kejelasan siapa yang mengerjakan, kapan dan penentuan target yang akan dicapai.

Menurut Heidjarachman Ranupandojo, pengorganisasian adalah kegiatan yang dilakukan oleh sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu, pelaksanaannya dengan membagi tugas, adanya tanggung jawab, serta wewenang di antara

¹⁹ Baharudin, *Dasar-Dasar Manajemen* (Bandung: Alfabeta, 2015), 54.

anggota kelompoknya, ditentukan juga yang akan menjadi pemimpin dan saling berintegrasi satu sama lain dan berperan aktif²⁰. Hal serupa juga diungkapkan oleh Robbins and Coulter bahwa “*The term management refers to the process of coordinating and integrating work activities so that they are completed efficiently with and through other people.*”²¹

Jadi, pengorganisasian dalam sebuah manajemen ialah sebuah hal yang dimana didalamnya bersifat untuk membuat garis tugas yang tegas dan jelas agar antar satu orang dan orang yang dalam sebuah wadah dapat berkoordinasi dengan baik. Hal serupa juga selaras dengan pendapat Hasan Hariri yang mengutip dari George R. Terry mengenai pengorganisasian, menjelaskan “*Organizing is the establishing of effective behavioral relationship among person, so that they work together efficiently and gain personal satisfaction in doing selected task under given environmental condition for the purpose of achieving some goal of objective*”²².

²⁰ Hariri, Karwan, dan Ridwan, *Manajemen Pendidikan*, 8.

²¹ Stephen P. Robbins, *Management* (New Jersey: Prantice Hall, 1999), 8.

²² Wijaya dan Muhammad, *Dasar-Dasar Manajemen (Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif dan Efisien)*, 40.

Dari pemaparan tokoh diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa usaha menciptakan hubungan garis tugas yang jelas antar satu anggota dengan anggota lain guna mencapai tujuan bersama yang telah disepakati, nantinya harus dikerjakan dengan baik secara bertanggung jawab penuh dan dalam melaksanakan tugasnya menjadi lebih terorganisir maka perlu diadakannya fungsi pengorganisasian. Pengorganisasian yang baik dapat memberikan berbagai manfaat dalam organisasi. Manfaat tersebut seperti, kejelasan tentang siapa yang harus mengerjakan, penjelasan tentang saluran komunikasi dalam menjalankan tugas, serta memusatkan berbagai sumber data dan sumber informasi.

3) Pelaksanaan (*Actuating*)

Pelaksanaan adalah fungsi realisasi dari hasil perencanaan yang telah dibuat dan telah dilakukan pengorganisasian. Menurut George R. Terry sebagaimana dikutip oleh Tanti Prastuti yang dimaksud dengan pelaksanaan adalah suatu tindakan yang dibuat guna mengusahakan agar semua anggota berusaha untuk mencapai sasaran-sasaran agar sesuai dengan perencanaan dan usaha organisasi²³.

²³ Rifki Faisal Miftahul Zanah dan Jaka Sulakasana, "Pengaruh Fungsi Manajemen Terhadap Kepuasan Karyawan," *Agrivet : Jurnal Ilmu-*

Dalam pelaksanaannya tidak lain merupakan suatu bentuk upaya yang diperuntukkan dalam usaha perwujudan perencanaan menjadi kenyataan, melalui berbagai pengarahan dan motivasi tentunya mempunyai tujuan agar pihak yang terkait dalam organisasi dapat melaksanakan kegiatan secara optimal sesuai dengan peran yang diberikan dan dilaksanakan secara bertanggung jawab.

Komunikasi yang baik antar anggota, pengembangan motivasi dan penerapan terhadap kepemimpinan yang efektif akan membantu manajer selaku pemimpin organisasi dalam melaksanakan fungsi perencanaan.

4) Pengawasan (*Controlling*)

Fungsi pengawasan mempunyai kedudukan yang sangat penting karena, tanpa adanya fungsi pengawasan, fungsi-fungsi yang lainnya tidak akan atau kesulitan berjalan dengan sebagaimana mestinya. Kedudukan pengawasan tak hanya berada ketika pelaksanaan saja. Akan tetapi, disaat fungsi

Ilmu Pertanian Dan Peternakan (Journal of Agricultural Sciences and Veteriner) 4, no. 2 (25 Desember 2016): 159,

perencanaan sedang berjalan fungsi kepengawasan juga ikut andil didalamnya.

Sedangkan dari Robert J. Mocker mendefinisikan tentang pengawasan yang didalamnya memuat pengertian dari pelaksanaan pengawasan, “Pengawasan manajemen merupakan suatu usaha sistematis yang disusun guna menetapkan standar dalam pelaksanaan dengan tujuan-tujuan yang ada pada perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata yang ada di lapangan dengan standar yang telah ditetapkan, menentukan dan mengukur penyimpangan serta mengambil berbagai tindakan yang diperlukan agar dapat terjamin bahwa semua sumber daya yang ada dipergunakan dengan efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan”²⁴.

Pengawasan yang ada dalam fungsi manajemen merupakan suatu langkah praktis yang digunakan untuk menghindari penyimpangan selama kegiatan berlangsung. Dalam pengawasan pula menjadi tolok ukur yang paling mudah dalam melihat keberhasilan output yang dihasilkan oleh suatu organisasi.

²⁴ Hariri, Karwan, dan Ridwan, *Manajemen Pendidikan*, 10.

5) Evaluasi (*Evaluation*)

Pengembangan evaluasi dalam organisasi terutama pendidikan harus terus menerus dilakukan. Evaluasi memiliki tujuan untuk mengukur, menilai, dan memberikan kategori berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan dan tentunya untuk menilai apakah sesuai dengan sasaran yang diharapkan²⁵. Dengan kata lain evaluasi sebaiknya dilakukan secara berkala oleh pihak penyelenggara pendidikan untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan.

Selaras dengan itu ada 4 (empat) aspek pengukur evaluasi atau penilaian:

- a) Ketua kelompok atau kepala kelompok melakukan penilaian terhadap setiap kegiatan yang dilakukan
- b) Kerja sama antar anggota dalam mencapai tujuan.
- c) Penyediaan fasilitas dalam melaksanakan kegiatan.
- d) Keberhasilan yang dicapai setiap anggota kelompok dalam memajukan kelompok²⁶.

²⁵ Cepi Triatna, *Manajemen Sekolah* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2015), 102.

²⁶ Kivry E. Salmon, Baroleh Jenny ., dan Juliana R. Mandei, "Penerapan Fungsi Manajemen Pada Kelompok Tani Asi Endo Di Desa

Selaras dengan tujuan evaluasi S. P. Siagian memberikan pengertian tentang evaluasi yaitu proses yang dilakukan untuk pengukuran dan perbandingan hasil pekerjaan yang nyatanya harus dicapai sesuai rencana yang telah direncanakan²⁷.

e. Kepala sekolah sebagai manajer

Gorton & Alston dalam bukunya yang berjudul *School leadership & administration: Important concepts, casestudies, & simulations* mengemukakan bahwa “manager are people who do things right, are leaders all people who do the right things and good managers handle the routine daily jobs”.²⁸ Artinya, manajer adalah orang yang melakukan hal benar, adalah pemimpin semua orang yang melakukan hal benar dan pengatur yang baik dalam menangani pekerjaan rutin sehari-hari.

Kepala sekolah sebagai manajer berarti kemampuan dalam mengelola sumber daya, menyusun program, menyusun pengorganisasian sekolah, menggerakkan staf, dan

Tewasen Kecamatan Amurang Barat Kabupaten Minahasa Selatan,” *Agri-Sosioekonomi* 13, no. 3A (14 Desember 2017): 262,

²⁷ Syamsuddin, “Penerapan Fungsi-Fungsi Manajemen Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan,” *Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan* 1, no. 1 (14 Juni 2017): 66,

²⁸ Gorton, R.A & Alston, J.A, *School leadership & administration: Important concepts, casestudies, & simulations*, (New York: McGraw-Hill Companies, Inc, 2010), hlm.7.

mengendalikan kegiatan untuk mencapai tujuan institusi pendidikan secara efektif dan efisien melalui fungsi-fungsi manajerial, dengan bertindak dalam menyusun program, menggerakkan staf serta mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada.²⁹

2. Mutu Pendidik

a. Pengertian mutu

Mutu berarti kualitas, kualitas yang dimaksud adalah ukuran baik buruknya suatu benda, kadar, taraf atau derajat berupa: kepandaian, kecerdasan, kecaapan, dan sebagainya. kualitas yang memberikan kepuasan, kualitas yang sesuai dengan harapan bahkan lebih bagus dari harapan yang telah dibuat.

Beberapa ahli telah mendefinisikan:

- 1) Goetsch dan Davis dalam Engkoswara dan Aan Komariah, mutu merupakan suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia, proses, dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan³⁰.

²⁹ Syafaruddin dan Asrul. 2013. *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*. Bandung: Citapustaka Media

³⁰ Engkoswara dan Aan Komariah. 2015. *Administrasi Pendidikan*. Bandung : Alfabeta. hal. 304. 39

- 2) Menurut Crosby P.B dalam Yakub dan Vico Hisbanarto, mutu *adalah conformance to requirement*, yaitu sesuai dengan yang diisyaratkan atau distandarkan sebagai cacat nol, kesempurnaan, dan kesesuaian³¹

Mutu pendidik mempunyai peranan dan kunci dalam keseluruhan proses pendidikan. Dalam hal ini kekuatan dan mutu pendidikan dapat dinilai dengan menggunakan faktor mutu pendidik sebagai salah satu pokok utama untuk menjalankan proses belajar mengajar. Muyadi dalam bukunya kepemimpinan kepala sekolah dalam mengembangkan budaya mutu mengatakan bahwa dalam upaya peningkatan mutu pendidikan atau mutu sekolah setiap lembaga pendidikan akan selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lulusan, merupakan sesuatu yang bermutu, akan tetapi tidak melalui proses pendidikan yang bermutu. Mutu pendidikan bersifat menyeluruh, menyangkut semua

³¹ Yakub dan Vico Hisbanarto. 2014. *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta : Graha Ilmu. hlm. 105.

komponen pelaksanaan dan kegiatan pendidikan yang disebut sebagai mutu (*total quality*)³²

b. Pengertian Pendidik.

Pendidik merupakan komponen penting yang paling menentukan dalam sistem pendidikan secara menyeluruh, dan didalamnya harus mendapatkan perhatian yang sentral, pertama dan utama.

Menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 tahun 2003 menjelaskan tentang Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan³³.

Menurut Uhbiyati pendidik adalah sosok yang memiliki tanggung jawab untuk memberikan bimbingan atau arahan kepada anak didik dalam rangka mengembangkan jasmani dan rohani agar dapat mencapai kedewasaannya, serta mampu untuk melaksanakan tugasnya sebagai makhluk-Nya serta khalifah di

³² Mulyadi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Budaya Mutu*, (Malang: UIN-Maliki Press, 2014) hlm. 71.

³³ Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, *Sistem Pendidikan Nasional*, pasal 6

permukaan bumi, serta tak meninggalkan kewajibannya sebagai makhluk sosial.³⁴

Dalam pengertian tradisional pengertian pendidik adalah seorang yang berada di depan kelas dalam keadaan berdiri serta menyampaikan materi kepada anak didiknya. Namun, seiring bergesernya zaman dan keadaan seorang guru tidak hanya berdiri didepan kelas dan mengajarkan materi kepada muridnya akan tetapi harus dapat memperluas dalam penyampaian materi kepada anak didiknya secara manusiawi. Selaras dengan itu Wulandari mengungkapkan pengertiannya tentang pendidik atau guru ialah orang dewasa yang mempunyai kesadaran dan sadar serta memiliki tanggung jawab dalam mendidik, mengajar dan memberikan bimbingan terhadap peserta didiknya.

Seorang guru tak luput dari adanya peran dan fungsi yang dimiliki. Menilik dari pendapat Ki Hajar Dewantara maka seseorang ketika menjadi guru merupakan faktor yang dominan dalam tugasnya. Bilamana menilik dari bahasa jawa guru yang mempunyai arti *digugu* (dipercaya akan keilmuannya) dan *ditiru* (ditirukan apapun yang dilakukan oleh guru) guru dipersonifikasikan sebagai sosok yang memiliki

³⁴ Muhammad Kristiawan, Safitri Dian, dan Lestari Rena, *Manajemen Pendidikan*, 1 ed., vol. 1 (Yogyakarta: Deepublish, 2017), 62.

keteladanan, sosok panutan dan guru merupakan sosok idola dalam belajar.

Ki Hajar Dewantara juga menegaskan betapa pentingnya sosok dan peran seorang guru dalam sebuah pendidikan yang di ungkapkan, *ing ngarsa sung tulada* yang artinya guru ketika berada didepan memberikan teladan bagi murid-muridnya. *ing madya mangun karsa* yang artinya ketika guru berada di tengah dapat memposisikan perannya sebagai pemberi peluang, dan yang terakhir *tut wuri handayani* yang artinya ketika guru berada di barisan paling belakang harus dapat memberikan arahan atau dorongan kepada muridnya³⁵.

Apabila mencermati konsep guru dari sosok Ki Hajar Dewantara sangatlah memiliki arti yang luas. Keluasan tersebut disimpulkan oleh E. Mulyasa dalam bukunya Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru peran dan fungsi guru antara lain:

1) Guru sebagai pendidik dan pengajar

Ketika seseorang ingin menjadi guru haruslah memiliki kestabilan emosional dan memiliki cita-cita untuk memajukan kecerdasan peserta didik. Seorang guru juga harus realistis, kejujuran, serta

³⁵ Rusydi Ananda, *Profesi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan* (Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI), Februari), 21.

memiliki pikiran yang terbuka dan juga harus melihat akan perkembangan zaman terutama untuk inovasi dalam pembelajaran. Maka dari itu, seorang guru harus memiliki pengetahuan yang luas, memahami dan menguasai teori dan pembelajaran, serta seorang guru harus dapat memahami kurikulum dan mengaplikasikan dalam pembelajaran.

Selain hal itu seorang guru juga harus dapat mencermati perubahan sikap yang ada pada muridnya seperti pada aspek; keterampilan, kebiasaan, hubungan sosial, apresiasi dan lain sebagainya. Perubahan sikap yang ada pada murid tersebut dipengaruhi dari adanya pembelajaran yang diberikan kepada murid secara sistematis dan terstruktur³⁶.

2) Guru sebagai anggota masyarakat

Hubungan baik dengan masyarakat adalah aspek yang tak kalah penting. Sebagai makhluk sosial seorang guru harus dapat memiliki keterampilan dalam bergaul dengan masyarakat sekitar. Memiliki keterampilan dalam membina kelompok kemasyarakatan dan ikut membantu dalam hal penyelesaian masalah dalam masyarakat. Dalam hidup bermasyarakat, seorang guru juga harus dapat

³⁶ Ananda, 22.

menjalin hubungan yang baik, dikarenakan nantinya dalam memajukan sekolah, masyarakat juga memiliki andil yang besar didalamnya. Contoh kecilnya dalam hal pengamanan murid ketika berada pada jam diluar jam belajar mengajar di sekolah.

3) Guru sebagai pemimpin

Jiwa kepemimpinan harusnya juga dimiliki oleh sosok guru. Menguasai ilmu kepemimpinan adalah sebuah hal kecil yang harus tertanam dalam diri seorang guru dikarenakan dalam hal menentukan keputusan akan perilaku yang akan diambil menjadi prinsip dalam hubungan bermasyarakat dan hubungan dengan peserta ataupun hubungan dengan sesama guru.

Menjadi seorang guru juga harus dapat membantu memecahkan masalah antar dirinya. Peserta didik tentunya harus memiliki sosok figur dalam mengatasi berbagai kesulitan yang dihadapinya, baik itu kesulitan pribadi ataupun dalam hal pendidikan³⁷. Oleh karena itu menjadi seorang guru haruslah dapat membantu permasalahan-permasalahan yang timbul dan memahami dengan baik tentang pembimbingannya yang berhubungan

³⁷ Ananda, 22.

dengan pendidikan, mulai dari individu, kelompok dan teknik evaluasi yang harus diambil.

Kekurangmampuan peserta didik dapat menyebabkan peserta didik menjadi lebih mempunyai ketergantungan terhadap guru yang menjadi sosok panutan di sekolah. Akan tetapi dengan seiring bertambahnya umur murid akan membuat tingkat ketergantungan murid terhadap guru akan menjadi berkurang. Namun bagaimanapun pula murid akan tetap membutuhkan sebelum murid menjadi benar mandiri.

4) Guru sebagai administrator

Tentunya menjadi guru tak akan terlepas dari proses administrasi yang sangatlah banyak. Maka, seorang guru harus dapat memahami berbagai hal yang terkait administrasi. Entah administrasi yang berhubungan dengan dirinya sendiri ataupun dengan sekolah. Untuk menyelesaikan hal itu guru dibutuhkan sifat yang jujur, teliti, rajin serta dapat memahami berbagai strategi yang digunakan dalam hal manajemennya. Dalam hal ini guru mampu mengelola, membuat dan melaksanakan program.

5) Guru sebagai pengelola pembelajaran

Seorang guru harus dapat menguasai berbagai metode pembelajaran yang ada serta dapat

menguasai situasi belajar-mengajar saat berada jam belajar siswa ataupun diluar jam belajar siswa³⁸.

Bimbingan dan arahan dari guru adalah sebuah bentuk pengeolaan kelas sebagai lingkungan belajar yang kondusif bagi pembelajaran bagi murid. Pengelolaan kelas sebagai lingkungan belajar murid di sekolah akan menentukan sejauh mana kontribusi lingkungan tersebut dapat menciptakan iklim belajar yang nyaman³⁹.

Adapula mengenai kewajiban dari seorang guru atau pendidik yang harus dilakukan dalam rangka melaksanakan tugas profesinya, sebagai berikut:

- 1) Membuat perencanaan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran yang bermutu dan inovatif, menilai dan mengevaluasi hasil belajar siswa serta melakukan perbaikan dan melaksanakan pengawasan terhadap siswa.
- 2) Seorang guru harus dapat mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi yang

³⁸ E Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru* (Bandung: Rosdakarya, 2013), 19.

³⁹ Hamid Darmadi, "Tugas, Peran, Kkompetensi, Dan Tanggung Jawab Menjadi Guru Profesional," *Edukasi: Jurnal Pendidikan* 13, no. 2 (23 April 2016): 166.

dilakukan secara berkelanjutan yang sejalan dengan perkembangan zaman.

- 3) Guru harus dapat bertindak objektif dan komprehensif, tidak boleh melakukan tindakan diskriminatif, baik itu dari jenis kelamin, latar belakang yang dimiliki setiap anak didiknya dan status ekonomi dari orang tua peserta didik dalam melakukan pembelajaran dan pembimbingan.
- 4) Dapat meumbuhkan dan mempererat keutuhan persatuan serta kesatuan bangsa dan negara⁴⁰.

Dalam pasal 39 ayat 1 Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional tahun 2003 mendeskripsikan bahwa seorang tenaga kependidikan itu adalah melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan⁴¹. tertera pula dalam Pasal 1 Ayat 1 menjelaskan bahwa tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Serta dalam pasal tersebut seorang tenaga kependidikan tentunya diangkat oleh

⁴⁰ Ananda, *Profesi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan*, 70.

⁴¹ *Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, Sistem Pendidikan Nasional*. Pasal 39

pejabat yang mempunyai kewenangan dalam hal tersebut dan diberikan upah sesuai dengan aturan yang ada.

Kependidikan berasal dari kata pendidik yang mendapatkan awalan “ke” dan akhiran “an”

Menurut Yahya tenaga kependidikan adalah suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dalam melaksanakan proses penyelenggaraan pendidikan yang dapat menghasilkan dan dilakukan oleh tenaga profesional yang memiliki keterampilan, kecakapan dan serta berdasarkan dari norma yang berlaku⁴².

Tugas dari tenaga kependidikan diatur dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2003 yang mengatur tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 39 Ayat 1, tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan⁴³.

Penjelasan dari Undang-Undang 23 tahun 2003 dan penjelasan Yahya tentang tenaga kependidikan dapat ditarik kesimpulan bahwa tenaga kependidikan adalah penyelenggara pendidikan yang bertugas fokus dalam administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengembangan,

⁴² Ananda, *Profesi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan*, 19.

⁴³ *Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, Sistem Pendidikan Nasional*. Pasal 39

pengawasan, dan pelayanan. Pada tenaga kependidikan tentunya harus memiliki ketrampilan, kecakapan yang menunjang akan melaksanakan tugasnya agar dapat terciptanya penyelenggaraan pendidikan yang optimal.

c. Standar Mutu Pendidik

Dalam PP No 19 Tahun 2005 pasal 2 (1) bahwa: Standar Nasional Pendidikan terdiri atas standar isi, proses, kompetensi lulusan, pendidik dan kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan, pembiayaan, dan penilaian pendidikan yang harus ditingkatkan secara berencana dan berkala⁴⁴

Pendidik dan dalam proses menyelenggarakan pendidikan memegang peran yang utama dan vital dalam halnya. Pendidik merupakan ujung tombak dalam realitasnya upaya pembentukan watak dan karakter anak didik memulai pengembangan pembelajaran dan pengajaran. Maka dari itu, pada lembaga pendidikan pada khususnya diperlukan adanya pendidik dan kependidikan yang profesional dalam meningkatkan kualitas pendidikan⁴⁵.

⁴⁴ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 19 Tahun 2005 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, hlm. 5

⁴⁵ “Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Sunan Kalijaga Siwuluh | Jurnal Kependidikan,” 235, diakses 10 Juni 2021,

Soetjipto mengungkapkan bahwa guru yang bertindak sebagai pendidik yang profesional seharusnya mempunyai citra yang baik di mata masyarakat pada umumnya, apabila keprofesionalitasnya dapat ditunjukkan kepada masyarakat bahwa layak untuk dijadikan panutan atau suri tauladan yang baik bagi masyarakatnya melalui perbuatan guru sehari-harinya, memberikan arahan, dorongan kepada anak didiknya serta dapat berbicara dan berbuat baik kepada anak didiknya⁴⁶.

Maka dari itu penting adanya kompetensi yang dimiliki oleh pendidik. Menurut Broke and Stone bahwa kompetensi guru adalah gambaran kualitatif mengenai hakikat guru dengan segala perilakunya yang penuh arti⁴⁷.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 yang menjelaskan tentang guru dan dosen mengungkapkan bahwa kompetensi adalah suatu perangkat yang pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki oleh guru, dihayati, dan juga dikuasai dalam pelaksanaan tugasnya⁴⁸.

⁴⁶ Reni Daharti, Indah Susilowati, dan Himawan Arif Sutanto, "Strategi Peningkatan Kompetensi Guru Dengan Pendekatan Analysis Hierarchy Process," *JEJAK: Jurnal Ekonomi Dan Kebijakan* 6, no. 1 (2013): 83,

⁴⁷ Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, 25.

⁴⁸ *Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005, Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*. Pasal 1

Pada pengertiannya kompetensi guru ialah kemampuan yang seharusnya dimiliki oleh guru sebagai pendidik yang bertemu langsung dengan anak didik, setidaknya memiliki 4 (empat) aspek agar tujuan pendidikan dapat tercapai:

1) Kompetensi Pedagogik.

Kemampuan yang harus dimiliki oleh guru dalam mengelola pembelajaran. Kompetensi ini yang membedakan kekhasan guru dengan profesi yang lainnya. Dikarenakan:

- a) Pemahaman yang luas dan landasan tentang kependidikan,
- b) Pemahaman terhadap peserta didik ketika melakukan pembelajaran.
- c) Pengembangan inovasi belajar melalui kurikulum dan pembelajaran,
- d) Inovasi belajar mengajar siswa,
- e) Pelaksanaan pembelajaran yang didasarkan pada mendidik dan dialogis,
- f) Pemanfaatan teknologi yang ada dan terbaru,
- g) Melakukan evaluasi proses dari hasil belajar siswa,

h) Pengembangan terhadap hasil belajar peserta didik dari berbagai potensi yang dimiliki⁴⁹.

Seorang guru yang berkompeten harus paham terhadap apa yang menjadi kebutuhannya. Memahami fungsi manajemen dalam hal melakukan pembelajaran seperti, perancangan, pelaksanaan, pembelajaran, evaluasi dan bagaimana cara untuk mengembangkan serta dapat memahami karakteristik peserta didik, menguasai teori pembelajaran, dan strategi yang akan digunakan⁵⁰.

Kaitannya dengan kompetensi pedagogik juga dijelaskan bahwa guru memberikan posisi yang mulia. Maka dari itu dalam islam menjelaskan bahwa seseorang yang mempunyai ilmu dan beriman mempunyai derajat yang tinggi. Seperti yang tertera pada kitab suci Al-qur'an surat Al-Mujadalah ayat 11 :

يرفع الله الذين آمنوا منكم والذين أوتوا العلم درجات

“Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antara kalian dan orang-orang yang diberi

⁴⁹ Perdy Karuru dan Daud Kuddi Tangkeallo, *Profesi Kependidikan*, 1 ed. (Tana Toraja: UKI Toraja Press, 2017), 51.

⁵⁰ Setio Mubarak, “Peningkatan mutu Pendidik dan Kependidikan: Studi Kasus di SMP Laboratorium Universitas Negeri Malang” (masters, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2019), 43,

ilmu pengetahuan beberapa derajat” (Al-Mujadalah: 11)⁵¹.

2) Kompetensi Profesional.

Sumidjo mengatakan faktor yang paling penting dalam sebuah pendidikan adalah manusia yang diberikan tugas dengan pekerjaan yang mampu menghasilkan perubahan yang telah direncanakan, hal ini merupakan esensi dan hanya mampu dilaksanakan oleh manusia yang mempunyai profesionalitas yang tinggi dan mempunyai kompetensi dalam mengajar⁵².

Secara global kompetensi profesional guru dapat dilihat sebagai berikut :

- a) Guru dapat mengelola proses berjalannya belajar-mengajar,
- b) Memiliki kemampuan dalam mengelola kelas,
- c) Mampu memanfaatkan media pembelajaran dan mengelola sumber pengajaran,
- d) Guru mampu menguasai landasan teori kependidikan,
- e) Guru Guru mampu mengelola suasana kelas dan mampu berinteraksi dengan peserta didik,

⁵¹ Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemah* (Bandung: Sygma Examedia Arkanleema, (2009).

⁵² Jejen Musfah, *Peningkatan Kompetensi Guru (Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik)*, vol. 2 (Jakarta: Kencana, 2012), 54.

- f) Guru mampu menilai prestasi peserta didik dari hasil belajar siswa,
- g) Guru dapat mengenal fungsi dan pelayanan bimbingan serta program penyuluhan,
- h) Guru mampu dan dapat ikut menyelenggarakan administrasi sekolah pada umumnya,
- i) Guru mampu memahami prinsip penelitian dan dapat menafsirkan berbagai hal tentang penelitian dan untuk kepentingan belajar mengajar.

Kompetensi profesional merupakan keharusan dari seorang guru yang secara penguasaan materi pembelajaran secara komprehensif dan mendalami materi tersebut sesuai dengan kurikulum dan substansi keilmuannya.

3) Kompetensi Kepribadian

Zakiah Darajat menegaskan bahwa kepribadian dari seorang guru yang akan menentukan bagaimana dapat mendidik, membina dan memberikan arahan terhadap anak didiknya, apakah akan berhasil atau gagal pada masa mendatang terutama untuk peserta didik yang masih tergolong kecil⁵³. Seyogyanya guru memiliki kepribadian yang

⁵³ Karuru dan Kuddi Tangkeallo, *Profesi Kependidikan*, 62.

mulia, arif, dewasa, bijaksana, dan berakhlakul karimah dengan dibuktikan patuh pada aturan dan norma yang berlaku baik itu sosial ataupun hukum⁵⁴.

Sebagai guru yang berkompoten pada bidangnya yang dapat menjabarkan keilmiahannya dalam mengajar peserta didik di kelas saat jam belajar siswa menjadi seorang guru haruslah dapat memberikan contoh yang baik kepada peserta didiknya. Serta dapat menjadi suri tauladan bagi generasi bangsa yang akan datang. Dikarenakan guru menjadi sosok panutan dikala di sekolah maupun di luar sekolah.

4) Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial bisa dikatakan dengan kemampuan guru dalam membina dan mengembangkan interaksi dengan sosial baik itu sebagai tenaga yang profesional dan dengan anggota masyarakat ketika berada di lingkungan masyarakat.

Kompetensi sosial pendidik yang juga berperan sebagai anggota dalam bermasyarakat, guru mampu⁵⁵:

⁵⁴ Mubarak, "Peningkatan mutu Pendidik dan Kependidikan," 43.

⁵⁵ Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional: Pedoman, Kinerja, Kualifikasi, dan Kompetensi Guru* (Yogyakarta: AR-RUZZ MEDIA, 2014), 110.

- a) Berkomunikasi dengan anggota masyarakat lain dengan baik secara tulisan maupun secara lisan
- b) Menggunakan teknologi informasi untuk berkomunikasi secara fungsional.
- c) Dapat bergaul secara efektif dengan peserta didik ketika sedang melakukan pembelajaran, dengan sesama pendidik ketika berada di luar dan didalam lingkungan sekolah, orang tua wali, dan bergaul secara santun dikala bergabung dengan masyarakat sekitar.

Pentingnya kompetensi pada guru sebagai profesi yang strategis dalam membuat peradaban bangsa yang baik. Diadakannya standar kompetensi guru bertujuan untuk meningkatkan kualitas guru untuk berbagai program serta nantinya dapat diadakan pelatihan dan pengembangan. Perhatian pemerintah terhadap guru bukan hanya semata karena apa. Karena untuk memberikan apresiasi yang lebih agar nantinya guru dapat selalu dalam keadaan yang nyaman dan aman dalam melaksanakan tugasnya.

Selaras dengan pendapatan yang dipaparkan oleh D. Deni Koswara dan Halimah, dalam usaha membangun pendidikan, guru, dosen atau pengajar menjadi pelaksana yang pada garda terdepan. Jika profesi dokter berhubungan teknikal dan industri

mempunyai tujuan untuk kepentingan manusia. Maka, guru mengemban tugas membangun sumber daya manusia yang ada. Sehingga dalam pelaksanaannya memerlukan berbagai persyaratan agar dapat berjalan dengan baik sebagai mestinya⁵⁶.

d. Peningkatan Mutu Pendidik

1) Penilaian Kinerja Guru

Pengembangan diri merupakan suatu upaya yang bertujuan untuk meningkatkan tingkat profesionalisme diri seorang guru agar memiliki kompetensi yang telah ditetapkan⁵⁷. Perkembangan kurikulum dan perkembangan teknologi yang kian hari berkembang mendorong kepala madrasah harus paham serta tanggap dalam pengambilan keputusan. Dalam hal pengembangan profesionalitas guru adalah dengan adanya Penilaian Kinerja Guru (PK Guru). Dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang jabatan fungsional guru dan angka kreditnya pengertian dari PK Guru ialah suatu sistem penilaian yang dirancang guna

⁵⁶ Amika Abdul Aziz, *Guru Profesional Berkarakter (Melahirkan Murid Unggul Mejawab Tantangan Masa Depan)* (Banjarmasin: Cempaka Putih, 2019), 11.

⁵⁷ Legiman, "Pengembangan Profesionalisme Guru," *LPMP D.I. Yogyakarta* (blog), 17 April 2013, 8,

mengidentifikasi kemampuan guru dalam melaksanakan tugas utamanya sebagai pengajar⁵⁸. Pada pelaksanaannya guru formatif dilaksanakan pada awal tahun pertama dalam mengajar, guru sumatif pada 8 minggu sebelum akhir tahun anggaran, (kepala sekolah, wakil kepala sekolah, kepala perpustakaan, kepala laboratorium, kepala program keahlian) mendapat penilaian selama 1 semester. Hasil dari adanya PK Guru tersebut lantas dijadikan dasar untuk menyusun rencana Pengembangan Profesi Guru Pembelajaran (PPGP)⁵⁹.

2) Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan

Untuk menunjang pengembangan profesionalisme guru disamping melalui penilaian kinerja guru, guru juga harus mengembangkan profesionalitasnya. Sebagai bentuk perwujudan nyata tugas guru sebagai pendidik yang profesional, pemerintah melalui Kementerian Pendidikan Nasional sebagai diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional,

⁵⁸ Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, BAB I.

⁵⁹ "Buku 2 - Pedoman Pengelolaan Penilaian Kinerja Guru," Kementerian Pendidikan Nasional Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan, 2010, 9,

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen serta Peraturan Pemerintah nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan akan memfasilitasi guru sebagai pendidik untuk mengembangkan keprofesiannya secara berkelanjutan. Kegiatan PKB ini dikembangkan atas dasar perwujudan dari adanya penilaian kinerja guru yang telah dilakukan serta didukung dari evaluasi diri. Dengan kata lain bahwa guru yang masih memiliki hasil penilain kinerja dibawah standar diwajibkan untuk mengikuti kegiatan PKB⁶⁰.

Pengembangan keprofesian berkelanjutan terdiri dari pengembangan diri, publikasi ilmiah, dan karya inovatif:

a) Pengembangan Diri

Pengembangan diri ditujukan unntuk meningkatkan tingkat profesionalisme guru agar mampu melaksanakan tugas pokok serta kewajibannya dlam melaksanakan tugas-tugas pokoknya. Kegiatan pengembangan diri terdiri dari diklat fungsional dan kegiatan kolektif guru.

⁶⁰ “Buku 1 - Pedoman Pengelolaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB),” Kementerian Pendidikan Nasional Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan, 2010, 1,

Diklat fungsional yaitu kegiatan pendidikan dan pelatihan yang diikuti oleh guru dan mempunyai tujuan untuk meningkatkan keprofesian guru. Macam dari kegiatan tersebut seperti kursus, pelatihan, penataran maupun berbagai bentuk pendidikan dan pelatihan lainnya.

Selain adanya diklat fungsional kegiatan pengembangan diri guru yang lain adalah dengan mengikuti kegiatan kolektif guru yaitu kegiatan guru dalam mengikuti kegiatan pertemuan ilmiah atau kegiatan bersama yang mempunyai tujuan untuk mencapai standar kompetensi profesi yang telah ditetapkan. Wujud dari adanya kegiatan kolektif tersebut ialah mencakup kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG/MGMP ataupun sejenisnya), seminar, kolosium, dan diskusi panel. Kegiatan kolektif lainnya disesuaikan dengan apa yang dibutuhkan oleh guru sesuai dengan apa yang dibutuhkan⁶¹.

Selain dua yang tertera pada Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 16

⁶¹ “Modul Pengembangan Profesi Guru,” Kementrian Agama, 2019, 13,

Tahun 2009, pihak sekolah dapat pula melakukan kegiatan *In-House Training* atau melakukan kegiatan pelatihan yang diadakan disekolah serta dapat melakukan kerja sama dengan sekolah sekitar guna menunjang kompetensi guru. Atau dalam pengertiannya *In-House Training* adalah pelatihan yang dapat diselenggarakan oleh pihak internal baik itu oleh Kelompok Kerja Guru, sekolah ataupun tempat lainnya⁶².

b) Publikasi Ilmiah

Publikasi ilmiah adalah karya tulis ilmiah yang dipublikasikan kepada masyarakat sebagai bentuk kontribusi guru dalam meningkatkan kualitasnya. Kegiatan publikasi ilmiah mencakup 3 kegiatan yaitu presentasi pada forum, tulisan populer pada bidang pendidikan, dan publikasi buku teks pelajaran.

c) Karya Inovatif

Karya inovatif merupakan karya yang bersifat pengembangan, modifikasi, atau penemuan baru sebagai bentuk kontribusi guru

⁶² “Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru,” 36.

dalam meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah.

Setelah melakukan serangkaian kegiatan yang berhubungan langsung terhadap peningkatan mutu pendidik, kepala sekolah atau pihak penyelenggara yang berkelanjutan dapat melakukan evaluasi dan monitoring terhadap peserta yang mengikuti kegiatan pengembangan keprofesionalan guru secara bertahap dalam pengawasannya.

3) Monitoring Dan Evaluasi

Monitoring dan evaluasi atau yang disingkat monev pada dasarnya adalah untuk mengetahui pelaksanaan program PKB, apakah program yang telah dilaksanakan sesuai dengan apa yang direncanakan atau sebaliknya yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi guru. Kegiatan monev dilakukan oleh pihak/instansi terkait sebagai pelaksana pembinaan. Kegiatan monev dilakukan secara bertahap dan berkesinambungan. Hasil monev dipergunakan untuk meningkatkan pelaksanaan sekaligus untuk meningkatkan kualitas program. Evaluasi kinerja pendidik setidaknya dilaksanakan sekali dalam satu tahun tiap sekolah

Laporan hasil dari monitoring dan evaluasi diberikan oleh koor PKB kabupaten/kota kepada kepala dinas, kepala sekolah, koor PKB sekolah/atau pihak yang terkait dan komite sekolah sebagai bentuk pertanggungjawaban dari pelaksanaan PKB. Maka dari itu hasil dari PKB dilakukan secara berkesinambungan, komprehensif, dan transparan yang diharapkan dapat memotivasi dari pihak yang bersangkutan dengan pelaksanaan PKB agar dapat terus meningkatkan mutu dan upaya peningkatan profesionalisme guru dalam menunjang peningkatan kualitas pendidikan⁶³.

3. Kajian Pustaka

Penelitian yang membahas peran kepala sekolah dan meningkatkan mutu pendidik bukanlah hal yang baru dalam dunia pendidikan. Ada beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya akan di urai oleh peneliti untuk melihat keterkaitan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti, antara lain :

1. Siti Maisyarah dengan judul peran kepala sekolah sebagai manajer di SMP Islam Azizi Medan 2018/2019, berkesimpulan bahwa kepala sekolah

⁶³ “Buku 1 - Pedoman Pengelolaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB),” Kementerian Pendidikan Nasional Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan, 2010, 42,

sebagai manajer harus bisa: a) memberikan dorongan dan motivasi kepada para bawahannya supaya mencapai target yang di inginkan sekolah, b) kepala sekolah juga mengorganisasikan program dengan cara membuat sebuah struktur organisasi sekolah seperti adanya keterlibatan orang tua melalui komite sekolah, pembagian tugas seperti adanya wakil kepala sekolah, Tu, Laboran, Pustakawan sesuai tingkat kemampuan keterampilan yang mereka miliki, c) memilih ketua panitia dalam beberapa acara, d) melengkapi sarpras yang dibutuhkan sekolah, gurudan siswa.⁶⁴

2. Linda Ramadhanti dengan judul manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu di Yayasan Perguruan Tinggi Medan 2019. Kepala sekolah menganalisis terlebih dahulu bentuk pekerjaan, tugas, dan jabatan agar tidak terjadi kesalahan dalam penempatan posisi. Memberikan dorongan dan solusi kepada pendidik dalam menjalankan tugasnya lebih meningkat, pengorganisasian pendidik melakukan pembagian tugas sesuai wewenang dan tanggung jawab bagian dan bidang masing-masing, pelaksanaan pendidik untuk meningkatkan mutu pendidikan

⁶⁴ Siti Maisyarah, Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer di SMP Islam Azizi Medan, Program Studi manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, 2019

dilaksanakan sesuai perencanaan yang telah disusun pada rapat kerja .⁶⁵

3. Muhammad Luth, peran kepala sekolah sebagai manajer dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik. UIN Walisongo, 2019. Peran kepala sekolah sebagai manajer untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik di SMP IT Daar Al-Faradis Kec.Adiwarna Kab.Tegal adalah: 1. Melakukan kerjasama atau kooperatif melalui: a. Pengikutsertaan tenaga pendidik dalam penyusunan program sekolah, b. Melakukan pengorganisasian sekolah 2. Memberi kesempatan kepada para tenaga pendidik untuk meningkatkan profesinya melalui: a. Pembinaan dan pengembangan profesi guru b. Peningkatan kompetensi guru dengan pengikutsertaan seminar, diklat, dan house in training (IHT). c. Peningkatan keterampilan guru melalui pelatihan dan pendidikan. d. Memotivasi guru untuk melakukan studi lanjut.
4. Jurnal yang ditulis oleh Husna Lubis, dengan judul, peranan teknologi pendidikan terhadap guru, vol.3, No.1 , Desember 2020. Hasil penelitian menjelaskan Teknologi pendidikan adalah suatu bidang yang berkepentingan dengan kegiatan belajar yang secara

⁶⁵ Linda Ramadhanti, manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu di Yayasan Perguruan Tinggi Medan 2019.

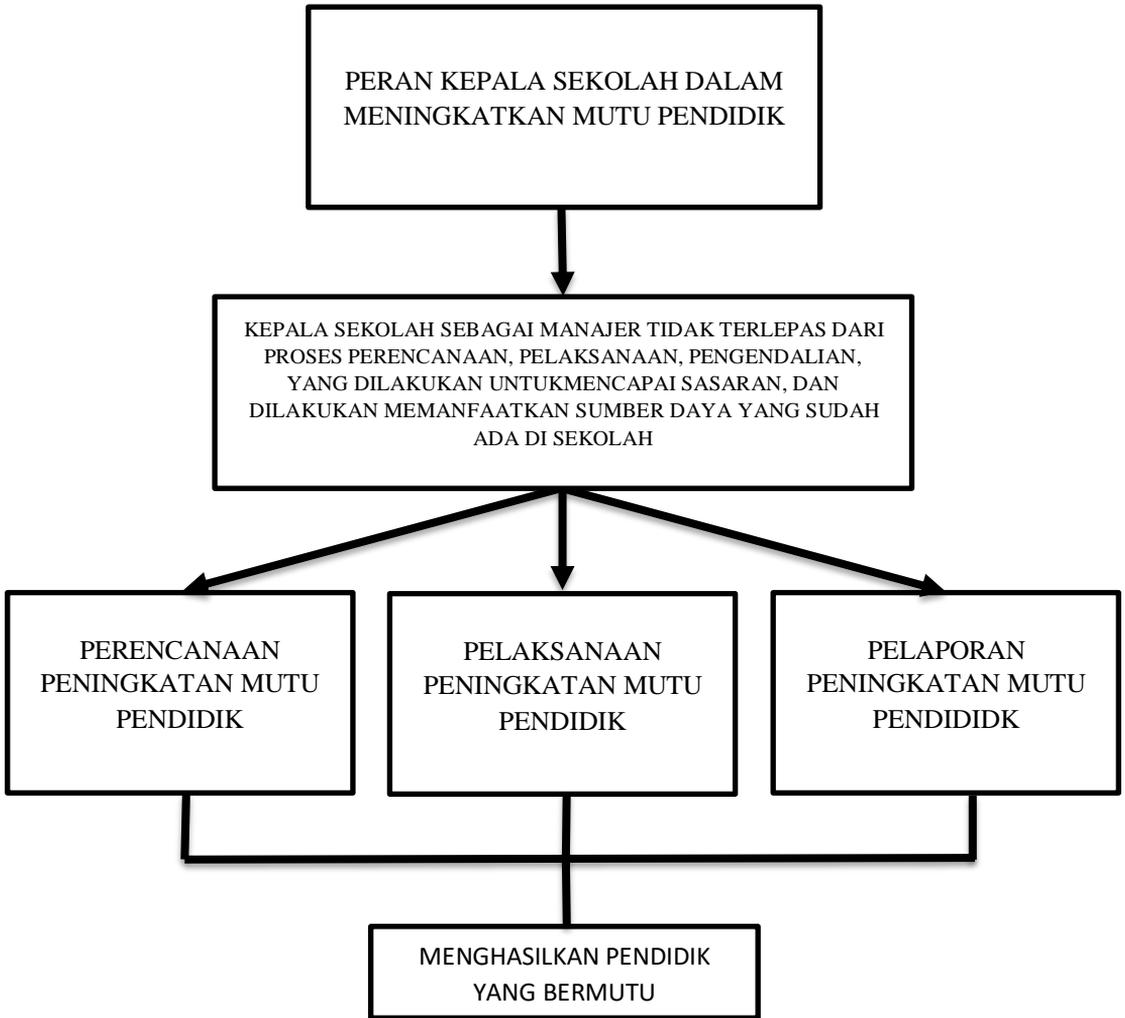
sistematis berupaya mendefenisikan. Mengembangkan serta menggunakan segala macam sumber belajar dalam upaya membelajarkan siswa. Sehubungan dengan hal itu, maka caracara belajar yang kurang mendukung kepada kreatifitas siswa perlu dirobah. Pendidikan dimasa depan akan berorientasi kepadaketerlibatan dan partisipasi aktif siswa dalam setiap kegiatan belajar. Siswa diharapkan mampu mandiri dengan menggunakan berbagai macam fasilitas dan sumber belajar yang tersedia, semakin hari semakin canggih seiring dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi pendidikan Penerapan teknologi pendidikan membawa dampak terhadap peranan guru di masa depan, yang ditandai dengan berubahnya peranan guru pada masa globalisasi dari pemberi informasi yang utama menjadi berperan sebagai pemimpin belajar, fasilitator, moderator, motivator, evaluator, tutor, inovator, dan sebagainya.⁶⁶

4. Kerangka berfikir

Sebagai bentuk perwujudan nyata tugas guru sebagai pendidik yang profesional, pemerintah melalui Kementerian Pendidikan Nasional sebagai diamanatkan oleh Undang-Undang

⁶⁶ Husna Lubis, peranan teknologi pendidikan terhadap guru, vol.3, No.1 , Desember 2020

Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen serta Peraturan Pemerintah nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan akan memfasilitasi guru sebagai pendidik untuk mengembangkan keprofesiannya secara berkelanjutan. Maka dari itu perlu adanya implementasi manajemen dalam upaya peningkatan pendidik dan. Kerangka berpikir dalam penelitian ini, sebagai berikut:



BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis dan metode penelitian

Pada dasarnya penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan maksud dan tujuan untuk kegunaan dalam penelitian⁶⁷. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah pendekatan kualitatif. Pengertian dari penelitian kualitatif adalah suatu jenis penelitian yang didalamnya tidak termuat prosedur statistik atau kuantifikasi⁶⁸. Penelitian kualitatif sering disebut metode penelitian naturalistik, karena penelitiannya dilakukan pada kondisi alamiah (*natural setting*) disebut metode kualitatif karena data yang diperoleh atau yang terkumpul analisisnya bersifat kualitatif⁶⁹.

Dalam penelitian ini penulis melakukan studi langsung atau terjun langsung ke lapangan untuk mendapatkan data yang kongkrit tentang Implementasi Manajemen Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidik di SMP Tahfidz Al-Hikmah, Pedurungan Lor Semarang.

Pada dasarnya dalam penelitian kualitatif deskriptif menggunakan basik penelitian tentang kehidupan. Dan dalam penelitian deskriptif lebih terperinci dikarenakan meneliti hal-hal

⁶⁷ S ugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2008), 2.

⁶⁸ Salim dan Syahrum, *Metode Penelitian Kualitatif*, 5 ed. (Bandung: Citrapustaka, 2012), 8.

⁶⁹ *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, 8.

yang memiliki keterkaitan dengan variabel tersebut. Menurut Bogdan dan Taylor menyebutkan bahwa penelitian kualitatif memiliki prosedur yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan yang berasal dari orang-orang yang diteliti⁷⁰. Dalam penelitian kualitatif penulis dituntut harus mau mendengarkan keterangan dari responden, dan menerima sudut pandang yang berbeda dari apa yang diteliti dan apa yang akan dikatakan oleh responden.

B. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan dalam waktu selama 30 hari(satu bulan) hari. Dan penelitian ini dilaksanakan di SMP Tahfidz Al-Hikmah, Pedurungan Lor Semarang.

C. Sumber data

Data merupakan segala informasi mengenai suatu hal yang berkaitan dengan tujuan penelitian. data dalam penelitian kualitatif dengan data yang ada pada penelitian kuantitatif mungkin berbeda. Data yang ada pada penelitian kualitatif dikumpulkan dengan berbagai macam cara, yaitu dengan pengamatan yang terlibat, wawancara dan selanjurnya diproses dengan perekaman, pencatatan, dan juga pengetikan⁷¹.

⁷⁰ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2016), 4.

⁷¹ Hardani, *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, 1 ed. (Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu, 2020), 163.

1. Data Primer

Sumber data primer pada penelitian ini berasal dari Kepala Sekolah SMP Tahfidz Al-Hikmah, sebagai pemimpin sekolah dalam tugasnya meningkatkan kualitas pendidik

2. Data Sekunder

Data sekunder yang terdapat dalam penelitian ini merupakan data tambahan yang diperlukan oleh peneliti. Peneliti menghimpunnya dari pendidik yang ada di SMP Tahfidz Al-Hikmah, Pedurungan Lor Semarang. Hal ini dilakukan agar peneliti memiliki data tambahan yang belum didapatkan dari sumber data primer. Dan serta sebagai informasai serta konfirmasi yang diperoleh dari sumber data primer yang hal ini yaitu kepala sekolah.

D. Fokus Penelitian

Fokus pada penelitian kali ini pada Implementasi manajemen dalam meningkatkan Mutu pendidik di SMP Tahfidz Al-Hikmah, Pedurungan Lor Semarang Yang dimana hanya meneliti tentang kegiatan seperti apa yang dilakukan oleh pihak sekolah dalam usaha meningkatkan mutu pendidik yang ada. penelitian yang digunakan menggunakan penelitian lapangan dan

E. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pengamatan bebas pada objek penelitian dan mencatat sesuai dengan bidang yang diteliti. Serta melakukan analisis dan membuat kesimpulan

1. Wawancara Mendalam

Wawancara secara mendalam adalah percakapan yang dilakukan oleh 3(tiga) orang yang dimaksud untuk memperoleh keterangan dari penelitian⁷². Adapun responden dalam penelitian ini adalah Kepala Sekolah, pendidik atau guru, dan waka kurikulum yang ada di SMP Tahfidz Al-Hikmah, Pedurungan Lor Semarang.

2. Observasi

Teknik pengambilan data dengan menggunakan observasi jauh efektif dari pada kuesioner dan wawancara. Teknik observasi tidak memiliki batasan pada orang yang diminta keterangan namun terhadap objek-objek lainnya⁷³. Metode ini bermanfaat untuk memperoleh data dengan mengadakan pengamatan selama beberapa waktu tanpa mempengaruhi fenomena yang diobservasi, dengan mencatat, merekam, memotret fenomena guna penemuan data analisis. Dalam penelitian yang dilakukan saat ini observasi dilakukan untuk menggali data tentang kegiatan atau upaya yang dilakukan guna meningkatkan mutu pendidik.

3. Dokumentasi

Dalam penelitian kualitatif peran dokumentasi sangatlah penting. Dokumentasi sangat berguna untuk menampilkan kembali data yang diperoleh dikala melakukan observasi yang

⁷² *Metode Penelitian Kualitatif*, 119.

⁷³ *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, 145.

berguna untuk menganalisis data penelitian⁷⁴. Dokumen yang berkaitan dengan peningkatan mutu pendidik serta mencari informasi profil sekolah, dan dokumen/lampiran lain yang terkait dengan peningkatan mutu pendidik di SMP Tahfidz Al-Hikmah, Pedurungan Lor Semarang.

F. Uji keabsahan data

Uji keabsahan data atau seringkali disebut dengan triangulasi yaitu informasi yang diperoleh dari beberapa sumber diperiksa secara silang antara data wawancara dengan data pengamatan yang ada di lapangan⁷⁵. Menurut Maleong analisis data kualitatif menelaah data yang tersedia dari berbagai sumber yang ada yaitu dengan wawancara dan didukung dengan adanya gambar dan dokumen resmi⁷⁶. Penelitian kali ini menggabungkan antara hasil yang didapat dari beberapa sumber dan kemudian didukung oleh adanya dokumen yang tersedia.

1. Triangulasi teknik ialah pada pengumpulan data dihasilkan menggunakan observasi partisipatif, wawancara mendalam dan dokumentasi untuk menghasilkan sumber data yang valid⁷⁷. Yang pada artinya dalam mendapatkan data yang valid yang dapat disajikan dan dapat dijadikan acuan maka

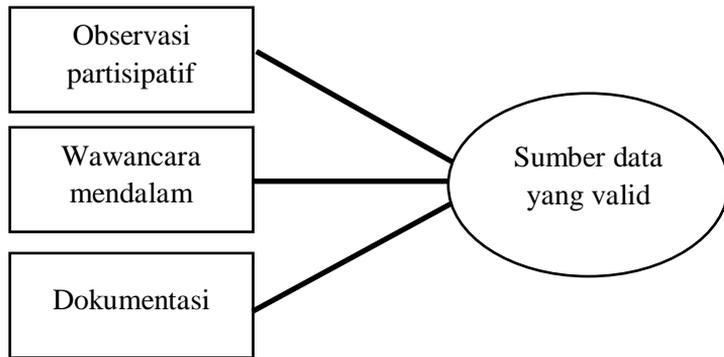
⁷⁴ Subandi, "Deskripsi Kualitatif Sebagai Satu Metode Dalam Penelitian Pertunjukan," *Harmonia: Journal of Arts Research and Education* 11, no. 2 (8 Januari 2013): 177,

⁷⁵ *Metode Penelitian Kualitatif*, 166.

⁷⁶ Sandu Siyoto, *Dasar Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Katalog Dalam Terbitan, 2015), 122.

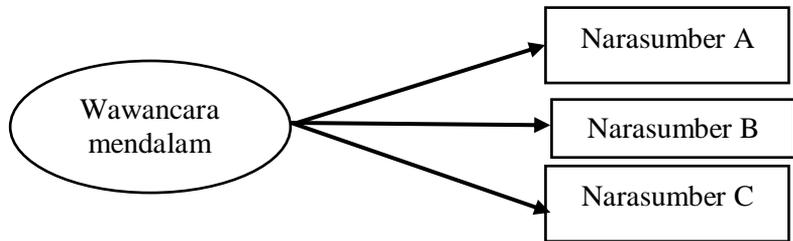
⁷⁷ *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, 155.

menggunakan berbagai sumber data melalui cara yang telah disebutkan. Atau dapat digambarkan sebagai berikut:



BAGAN 1. TRIANGULASI TEKNIK

2. Triangulasi sumber ialah dalam memperoleh data yang valid didapatkan dalam penelitian yaitu melalui mengecek kembali data yang diperoleh melalui beberapa sumber lainnya⁷⁸. Sebagaimana tergambar pada dibawah ini:



BAGAN 2. TRIANGULASI SUMBER

⁷⁸ Umar Sidiq, Moh Miftachul Choiri, dan Anwar Mujahidin, *Metode Penelitian Kualitatif Di Bidang Pendidikan* (Ponorogo: CV. Nata Karya, 2019), 94.

Jadi, ketika ada hasil dari sebuah wawancara dari sumber yang terpercaya kemudian ditambah dengan dokumentasi saat menggabungkan antara metode triangulasi teknik dan triangulasi sumber. Hal tersebut bertujuan untuk memastikan data tersebut valid adanya dari berbagai sumber yang ada namun dari beberapa narasumber yang berbeda.

G. Teknik Analisis Data

Setelah data yang diperlukan sudah cukup dan terkumpul maka kegiatan yang dilakukan adalah analisis data yang dimana mempunyai tujuan untuk menemukan makna yang dimaksud. Analisis data menurut Moleong bahwa analisis data merupakan suatu proses dimana mengurutkan data kedalam pola, kategori dan satuan uraian dasar yang nantinya dapat menemukan tema serta dapat merumuskan hipotesis seperti apa yang didapatkan dari data⁷⁹. Data yang didapat serta hasil informasi yang didapat dari informan dari lokasi penelitian kemudian dilaksanakan analisis yang dilakukan secara berkala setelah adanya pembuatan catatan

⁷⁹ *Metode penelitian kualitatif dan kuantitatif, Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, 144.

dilapangan. Pada penelitian ini menggunakan analisis deskriptif yang dimana mempunyai sifat mendeskripsikan fenomena yang dapat ditangkap oleh peneliti dengan menunjukkan bukti yang ada. pada intinya untuk mendeskripsikan data yang diperoleh melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Pada penelitian yang dilakukan yaitu menggunakan analisis data yang dilakukan melalui reduksi data, sajian/display data dan menyimpulkan data yang diperoleh.

1. Reduksi data

Bentuk analisis yang dimana mempunyai fungsi mempertajam, memilih, memfokuskan, mengurangi dan menyusun data yang dimana nantinya dalam kesimpulan dapat digambarkan dengan jelas⁸⁰. Dengan begitu nantinya data yang hendak ditampilkan berupa uraian deskriptif dapat dipahami dan akan berfokus atas masalah yang diangkat dalam penelitian.

2. Sajian/display data.

Yaitu dimana sekumpulan informasi yang didapat melalui penelitian yang nantinya dapat memberi kesimpulan⁸¹. Penjelasan atas reduksi data yang telah dibuat akan memberikan tampilan yang baik. Penelitian yang dilakukan akan tidak akan ceroboh atas teks yang terpencar-pencar,

⁸⁰ Sidiq, Miftachul Choiri, dan Mujahidin, *Metode Penelitian Kualitatif Di Bidang Pendidikan*, 51.

⁸¹ *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, 167.

tersusun dengan kurang baik dan tidak terjadi gegabah atau pengambilan kesimpulan dengan cepat yang memihak. Display atau penyajian data akan memberikan kemudahan dalam memahami apa yang terjadi dilapangan dan dapat melanjutkan dari apa yang dipahami dalam penelitian.

3. Menyimpulkan data.

Menyimpulkan data dalam penelitian kualitatif yaitu dimana nantinya dapat memberikan jawaban atas kerangka berfikir yang telah dibuat dan akan menjawab tentang rumusan masalah yang ada⁸². Temuan dalam penelitian kualitatif dapat bersifat hal baru atau belum pernah ditemukan sebelumnya. Penarikan kesimpulan dalam penelitian kualitatif dapat di deskripsikan atau gambaran atau juga dapat berupa hipotesis ataupun teori.

⁸² *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*,171.

BAB IV DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA

A. Deskripsi Lokasi Penelitian

1. Data Umum Penelitian

a. Profil Madrasah

TABEL 1. PROFIL SMP TAHFIDZ AL-HIKMAH

Nama	SMP Tahfidz Al-Hikmah
Akreditasi	B
Nomor Pokok Sekolah Nasional	69990140
Nama Kepala Sekolah	M. Najih Anis Fuadi, M. Kom
Status	Swasta
Alamat	Jalan Pesantren No. 3, Pedurungan Lor, Pedurungan, Kota Semarang, Jawa Tengah
Telepon	082242327401
Kode Pos	56195
Tahun Berdiri	2018
Website	smptahfidzalhikmah.sch.id

*Sumber : Dokumen SMP Tahfidz Al-Hikmah*⁸³

b. Sejarah Singkat Tempat Penelitian

Yayasan Al-Hikmah Assalafiyah adalah yayasan yang didirikan oleh K.H. Drs. M. Qodirun Nur dan ibu Hj. Nur Mardiyah pada tahun 1985. Seiring berjalannya waktu kemudian mendirikan SMP Tahfidz Al-Hikmah pada tahun 2018 yang di kepalai oleh Bapak Muhammad

⁸³ “Dokumentasi Profil SMP Tahfidz Al-Hikmah,” 3 januari 2022.

Najih anis Fuadi, M.Kom. tujuan didirikannya SMP Tahfidz Al-Hikmah ini adalah untuk menyiapkan peserta didik di sekolah untuk mampu, menghafalkan, mempelajari, mengamalkan, dan menjunjung tinggi nilai-nilai yang terkandung dalam Al-Qur'an.

SMP Tahfidz Al Hikmah Pedurungan Semarang secara resmi mendapat sertifikat Nomor Pokok Sekolah Nasional (NPSN) dari Dinas Pendidikan Kota Semarang Pada tanggal 2 September tahun 2019. Hal tersebut ditandai berdasarkan Surat Keputusan Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No. 3574/G4/KL/2009 Tahun 2009 Tentang Nomor Pokok Sekolah Nasional⁸⁴

c. Visi dan Misi SMP Tahfidz Al-Hikmah

Visi SMP Tahfidz Al Hikmah Pedurungan adalah
“Menyiapkan generasi hafidz Qur'an yang berakhlak mulia dan unggul dalam prestasi”.

Misi

- a. Menyiapkan generasi hafidz Quran yang mampu membaca dan menghafal Al-Qur'an dengan baik dan benar.

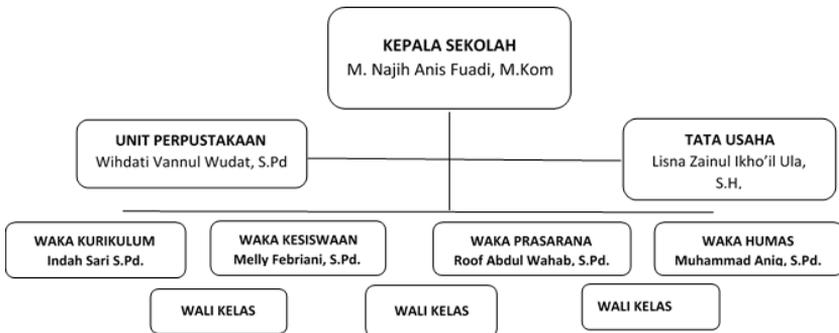
⁸⁴ Hasil wawancara dengan kepala sekolah Tahfidz Al-Hikmah Pada Tanggal 5 Januari 2022

- b. Menyiapkan generasi hafidz Quran yang berperilaku sesuai ajaran agama dan norma yang berlaku di masyarakat.
- c. Menyiapkan generasi hafidz Quran yang berperilaku disiplin, tanggung jawab, jujur, toleransi, religius, kerja keras, kreatif, dan mandiri.

d. Struktur Organisasi SMP Tahfidz Al-Hikmah

Langkah yang dilakukan oleh kepala sekolah SMP Tahfidz Al-Hikmah Pedurungan, Semarang dalam menjalankan kepemimpinannya adalah memberikan tugas-tugas kepada personilnya untuk melaksanakan pekerjaan tersebut.

Dalam hal ini kepala sekolah dituntut untuk memperhatikan prinsip-prinsip keorganisasian yaitu: perumusan tujuan, dan rentang pengawasan yang efektif. Salah satu komponen yang dimiliki oleh SMP Tahfidz Al-Hikmah Pedurungan adalah struktur organisasi, karena dengan struktur organisasi dapat tertata jelas pembagian tugas, koordinasi, dan kewenangan dalam setiap tugas.



e. Kondisi Pendidik di SMP Tahfidz Al-Hikmah

Komponen lain yang sangat penting dalam sebuah organisasi adalah sumber daya manusia sebagai motor penggerak jalannya berbagai kegiatan instansi. Sistem manajerial yang baik tanpa dukungan sumber daya yang memadai tak akan dapat berfungsi secara optimal⁸⁵. Adapun daftar guru yang ada di SMP Tahfidz Al-Hikmah Pedurungan Semarang Sebagai berikut:

TABLE 2. DATA PENDIDIK SMP TAHFIDZ AL-HIKMAH

No.	Nama	Jenis Waktu
1	M. Najih Anis Fuadi, M.Kom.	Full Time
2	Ahmad Mukhlisin, S.Pd., M.M.	Full Time
3	Hikmatul Fitriyah, S.Si.	Full Time
4	Melly Febriani, S.Pd.	Full Time
5	Hamam Nasirudin, S.Si.	Full Time
6	Muhammad Aniq, S.Pd.	Full Time
7	Khoirusa'adah, S.Pd.	Full Time
8	Listna Zainul Ikhoil Ula, S.H.	Full Time
9	Arifatuz Zakiyah, S.Pd.	Full Time
10	Gus Munir, M.Pd.	Full Time
11	Wihdatul Vanul Wudat, S.Pd.	Free Time
12	Lailatus Shiva S.Pd.	Free Time
13	Rouf Abdul Wahab, S.Pd.	Free Time

⁸⁵ Hasil observasi lapangan yang dilakukan pada tanggal 5 Januari 2022

f. Sarana Dan Prasarana di SMP Tahfidz Al-Hikmah

Sarana dan merupakan segala sesuatu hal yang digunakan sebagai alat dalam mencapai maksud dan tujuan dalam pendidikan atau pembelajaran. Sedangkan prasarana adalah segala sesuatu yang merupakan penunjang dalam proses pendidikan. Untuk itu uraian lebih jelasnya mengenai keadaan sarana dan prasarana SMP Tahfidz Al-Hikmah Pedurungan Semarang sebagai berikut.⁸⁶

Tabel 3. Sarana prasarana smp tahfidz al-hikmah

Nama	Jumlah ruang	Keadaan
Aula sekolah	1	Baik
Ruang kelas	6	Baik
Ruang Kepala Sekolah	1	Baik
Ruang Guru	1	Baik
Ruang BK	1	Baik
Ruang uks	1	Baik
Ruang Tata Usaha	1	Baik
Perpustakaan	1	Baik
Masjid	1	Baik
Lab Computer	1	Baik

⁸⁶ Hasil observasi lapangan yang dilakukan pada, Senin 1-3 Januari 2022

Kamar mandi dan wc	6	Baik
Lapangan	1	Baik

g. Kondisi Peserta Didik

Keadaan peserta didik SMP Tahfidz Al-Hikmah Pedurungan Semarang untuk tahun pelajaran 2020/2021 berjumlah 130 anak dengan berbagai macam latar belakang keluarga

TABEL 4. DATA JUMLAH PESERT DIDIK SMP AL-HIKMAH

Kelas VII	A	B	C
Jumlah siswa	22	21	18
Kelas VIII	A		B
Jumlah siswa	32		20
Kelas IX			
Jumlah siswa	18		

Peserta didik terbagi menjadi 6 kelas yang terdiri dari 3 kelas VII, 2 kelas VIII, dan 1 kelas IX. Terdiri dari VII A, B, dan C. kelas VII A dan B, dan kelas IX terdapat hanya satu kelas. Dari keseluruhan peserta didik yang ada di Sekolah SMP Tahfidz Al-Hikmah Pedurungan Semarang bahwa semua peserta didik perempuan diwajibkan berpakaian menutup aurat dan berpakaian muslimah, dan untuk peserta didik laki-laki wajib

menggunakan kopiah dan baju dimasukkan pada hari tertentu.⁸⁷

2. Data Khusus Hasil Penelitian

a. Deskripsi Data Perencanaan Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidik di SMP Tahfidz Al-Hikmah Pedurungan Lor, Semarang

Dalam manajemen, perencanaan merupakan rangkaian kegiatan pertama yang dilakukan, tak terkecuali dalam meningkatkan mutu pendidik dan. Perencanaan peningkatan mutu pendidik merupakan suatu tindakan untuk masa yang akan datang agar visi dan misi sekolah dapat tercapai. Perencanaan peningkatan mutu pendidik merupakan proses suatu manajemen dalam pertumbuhan sumber daya manusia yang lebih baik lagi.

Melalui pengumpulan data yang diperoleh saat observasi lapangan oleh peneliti menunjukkan bahwa:

1) Perencanaan Peningkatan mutu Pendidik

Upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidik yaitu dengan mengadakan rapat yang diselenggarakan setiap

⁸⁷ Hasil observasi lapangan yang dilakukan pada, Senin 1-3 Januari 2022

bulan dengan diikuti oleh pendidik yang ada. dalam rapat tersebut nantinya akan menjadikan wadah untuk membuat perencanaan kegiatan ataupun pengikutsertaan kegiatan diskusi forum ilmiah dalam upaya peningkatan profesionalisme dan meningkatkan keahliannya, baik didalam maupun diluar lingkungan sekolah. Seperti halnya yang diungkapkan oleh kepala Sekolah SMP Tahfidz Al-Hikmah, Pedurungan, Semarang. Bapak Muhammad Najih Anis Fuadi S.Kom: dengan adanya rapat yang diselenggarakan setiap bulan yaitu untuk menganalisis kebutuhan pendidik dalam menunjang profesionalisme mengajar⁸⁸.

Adapun keterangan tambahan dari kepala madrasah mengenai peningkatan kualitas pendidik yaitu: disamping dari pengikutsertaan kegiatan forum diskusi ilmiah yang diadakan oleh lembaga terkait, adapula pengadaan bimtek yang diadakan oleh sekolah dengan mendatangkan pemateri ahli dari luar⁸⁹.

Dalam kesempatan rapat tersebut pula pendidik yang mengajar belum linier diberikan

⁸⁸ Hasil Wawancara Dengan Kepala Sekolah SMP Tahfidz Al-Hikmah. Muhammad Najih Anis Fuadi S.Kom, 5 januari 2022.

⁸⁹ Hasil Wawancara Dengan Kepala Sekolah SMP Tahfidz Al-Hikmah. Muhammad Najih Anis Fuadi S.Kom, 5 januari 2022

motivasi dan dorongan. Sebagaimana diungkapkan kembali oleh kepala Sekolah SMP Tahfidz Al-Hikmah. Muhammad Najih Anis Fuadi S.Kom dalam penyelenggaraan rapat tersebut, diberikan dorongan dan motivasi kepada pendidik supaya dapat melanjutkan studinya sesuai dengan kualifikasinya sebagai guru⁹⁰.

Keterangan dari kepala sekolah mengenai perencanaan pendidik tersebut didukung dengan adanya dokumentasi yang didapat saat peneliti melakukan observasi lapangan yaitu berupa surat undangan rapat internal yang diikuti oleh tenaga pendidik yang ada di SMP Tahfidz Al-Hikmah..

Dengan adanya wawancara yang dilakukan dengan ditemukannya dokumentasi saat observasi dapat disimpulkan bahwa guna menganalisis dan perencanaan kebutuhan pendidik dari dampak adanya perubahan kurikulum dan perkembangan teknologi dalam pengelolaan administrasi yang kian maju teknologi administrasi adalah dengan pengadaaan rapat yang diselenggarakan untuk bahan

⁹⁰ Hasil Wawancara Dengan Kepala Sekolah SMP Tahfidz Al-Hikmah. Muhammad Najih Anis Fuadi S.Kom, 5 januari 2022

koordinasi dari kepala madrasah terhadap pendidik yang ada di SMP Tahfidz Al-Hikmah.

b. Deskripsi Data Pelaksanaan Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer Dalam Meningkatkan mutu Pendidik di SMP Tahfidz Al-Hikmah, Pedurungan Lor, Semarang

Setelah adanya perencanaan yang dibuat oleh kepala Sekolah dan sudah disesuaikan, langkah selanjutnya yaitu pelaksanaan dari perencanaan sebelumnya.

- 1) Pemberian dorongan dan dukungan kepada pendidik dalam melanjutkan studi lanjut sesuai dengan kualifikasi akademiknya.

Dalam hal ini kepala Sekolah SMP Tahfidz Al-Hikmah. Muhammad Najih Anis Fuadi S.Kom. : Bahwa dalam proses pelaksanaan kepada pendidik yang sedang melanjutkan studi lanjut linier yaitu dengan adanya saran yang dibeikan untuk melanjutkan studi pada Perguruan Tinggi. Yang dimana dapat ditempuh untuk mengikuti kelas paralel/kelas karyawan yang dimana kuliah dilaksanakan pada hari sabtu dan minggu namun proses kegiatan belajar mengajar pada SMP Tahfidz Al-Hikmah. melakukan libur pada hari minggu, maka ditempuh dengan cara mengatur

jadwal agar tak berbenturan dengan jadwal studinya⁹¹.

Pernyataan yang diberikan oleh kepala Sekolah tersebut selaras dengan pernyataan dari pendidik yang mengungkapkan bahwa kepala Sekolah memberikan dorongan dan motivasi terhadap tenaga pendidik untuk melanjutkan studi lanjut dengan memberikan kompensasi atau keringanan. Ibu Hikmatul Fitriyah, S.Si sebagai pendidik memberikan keterangan bahwa: Ketika guru sedang melangsungkan studi kepada pendidik disarankan untuk melanjutkan kuliah di Universitas Terbuka.”⁹²

Serta dalam kesempatan yang sama pula waka kurikulum yaitu Ibu Indah Sari S.Pd memaparkan: Adanya kesempatan yang diberikan oleh bapak kepala madrasah agar pendidik dapat melanjutkan studinya secara linier atau yang belum strata-1 untuk dapat diselesaikan dan dapat mengajar secara linier⁹³.

⁹¹ Hasil Wawancara Dengan Kepala Sekolah SMP Tahfidz Al-Hikmah Muhamad Najih Anis Fuadi S.Kom 5 Januari 2022.

⁹² Hasil Wawancara Dengan Pendidik SMP Tahfidz Al-Hikmah. Ibu Hikmatul Fitriyah, S.Si

⁹³ Hasil Wawancara Dengan Waka Kurikulum SMP Tahfidz Al-Hikmah Ibu Indah Sari S.Pd, 22 Mei 2021.

- 2) Keikutsertaan pendidik dalam diklat, workshop pembuatan RPP, MGMP, Guru Tim, dan penyelenggaraan Bimtek.

Dalam pelaksanaan kegiatan peningkatan mutu pendidik, Kepala Sekolah SMP Tahfidz Al-Hikmah bapak Muhammad Najih Anis Fuadi memaparkan: Guna meningkatkan mutu dari pendidik, selaku kepala sekolah beserta jajaran dalam pemberian rekomendasi kegiatan kepada pendidik untuk mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh Kemenag ataupun Dinas Pendidikan. kegiatan tersebut seperti pelatihan pembuatan RPP, kajian butir soal, workshop, KKG, MGMP, kita anjurkan kepada guru-guru untuk mengikuti kegiatan tersebut. Dan juga kepala madrasah mengadakan bimtek dengan medatangkan narasumber dari luar untuk memberikan materi kepada pendidik. Dengan adanya penyelenggaraan bimtek tersebut sesuai apa yang dibutuhkan.⁹⁴

Selaras dengan pernyataan yang diberikan oleh kepala sekolah tersebut. Dalam upaya peningkatan mutu pendidik agar dapat meningkatkan keterampilannya, kepala sekolah memberikan

⁹⁴ Hasil Wawancara Dengan Kepala Sekolah Muhamad Najih Anis Fuadi S,Kom 5 Januari 2022.

berbagai rekomendasi kegiatan untuk diikuti. Ibu Hikmatul Fitriyah, S.Si memberikan keterangannya dalam wawancara: dengan penyelenggaraan diklat guru seperti, diklat program kerja, rapat sebelum melaksanakan tugas, rapat penegasan, pembuatan rpp, silabus, dan penentuan jam kerja, berikut dengan adanya bimtek yang diadakan oleh sekolah⁹⁵.

Dari hasil wawancara yang dilakukan diperkuat dengan adanya dokumentasi yang diperoleh oleh peneliti saat melangsungkan observasi lapangan yang dilaksanakan di SMP Tahfidz Al-Hikmah.



GAMBAR WORKSHOP YANG DIKUTI OLEH PENDIDIK.

Dengan adanya kegiatan seminar yang diikuti oleh pendidik atas dasar saran yang diberikan dari kepala sekolah mempunyai maksud dan tujuan agar

⁹⁵ Hasil Wawancara Dengan Pendidik SMP Tahfidz Al-Hikmah, Hikmatul Fitriyah, S.Si. 5 Januari 2022

pendidik dapat meningkatkan keterampilan dalam melangsungkan kegiatan belajar mengajar seperti, dalam pemilihan metode dan media belajar yang tepat bagi siswa dikelas.

c. Deskripsi Data Evaluasi Peran kepala Sekolah Sebagai Manjer Dalam Meningkatkan Mutu Pendidik di SMP Tahfidz Al-Hikmah Pedurungan Lor, Semarang.

Dalam rangka peningkatan mutu pendidik yang ada di SMP Tahfidz Al-Hikmah. Setelah melalui perencanaan dan pelaksanaan yang dilakukan. Langkah yang dilakukan adalah dengan adanya proses evaluasi guna mengetahui seberapa efektif pengikutsertaan dalam kegiatan kolektif guru yang diselenggarakan oleh instansi luar atau yang dilangsungkan oleh sekolah dalam bentuk *in house training*.

Ibu Hikmatul Fitriyah, S.Si menerangkan: Bahwa dengan adanya tutor sebaya antar satu pendidik dengan pendidik yang lain. Atau diminta membuat perangkat pembelajaran secara mandiri atau menyerahkan RPP kepada kepala sekolah yang dibuat secara mandiri oleh pendidik⁹⁶.

Kepala sekolah dalam melaksanakan evaluasi peningkatan mutu pendidik yang ada di SMP Tahfidz Al-Hikmah salah satunya melalui portal Simpatika. Simpatika

⁹⁶ Hasil Wawancara Dengan Pendidik di SMP Tahfidz Al-Hikmah, ibu Hikmatul Fitriyah, S.Si. 5 januari 2022

merupakan pusat layanan informasi PTK yang disediakan oleh Kementerian Agama Republik Indonesia Direktorat Jendral Pendidikan Islam. Dalam Simpatika tersebut nantinya dapat dijadikan acuan oleh kepala madrasah untuk mengevaluasi lebih lanjut. Serta hal lain dalam proses evaluasi kepala sekolah meminta kepada pendidik yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk memberikan pengajaran atau tutor sebaya kepada pendidik yang lain. Berkaitan dengan hal itu kepala sekolah memberikan keterangan: Setelah guru mengikuti diklat atau dari pengadaan pelatihan yang kami selenggarakan, guru diminta untuk membuat RPP secara mandiri dan ditularkan kepada guru yang lain atau sebutannya tutor sebaya. Dan juga mungkin dari Simpatika itu. Dari simpatika itu nantinya dapat dilihat bagaimana kemampuan guru dalam penguasaannya. Karena salah satu yang ada di Simpatika itu adalah PTK yang berguna dalam penunjang kualitas pendidik.”⁹⁷

Berikut adalah foto kegiatan evaluasi yang diadakan oleh SMP Tahfidz Al-Hikmah

⁹⁷ Hasil Wawancara Dengan Kepala sekolah di SMP Tahfidz Al-Hikmah Bapak Muhammad Najih Anis Fuadi S.Kom.. 5 Januari 2022



Gambar kegiatan evaluasi

3. Analisis Data Peran Kepala Sebagai Manajer Dalam Meningkatkan Mutu Pendidik di SMP Tahfidz Al-Hikmah, Pedurungan Lor, Semarang

a. Analisis Data Perencanaan Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan mutu pendidik di SMP Tahfidz Al-Hikmah, Pedurungan Lor, Semarang

Setelah melalui proses pendeskripsian data, langkah berikutnya adalah penyajian data beserta analisis. Dalam penganalisan data atau pembahasan, penulis membahas tentang bagaimana peningkatan mutu pendidik di SMP Tahfidz Al-Hikmah yang meliputi 3 (tiga) hal, yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Analisis implementasi manajemen dalam meningkatkan mutu pendidik yakni:

Perencanaan merupakan suatu kegiatan yang disusun secara sistematis dalam rangkaian kegiatan yang akan datang. Program perencanaan dalam meningkatkan mutu pendidik yang ada berlandaskan atas faktor kebutuhan sekolah sesuai dengan visi dan misi

sekolah ⁹⁸ .Hal tersebut dikarenakan apabila dalam perencanaan belum dibuat secara baik, pelaksanaan yang akan berjalan akan mengalami kesulitan atau seringkali kehilangan arah.

Berkaitan dengan perencanaan kepala sekolah SMP Tahfidz Al-Hikmah melakukan perencanaan dalam peningkatan mutu pendidik dilaksanakan dalam bentuk rapat dihadiri oleh tenaga pendidik. Kegiatan rapat dilangsungkan setiap bulan dan akhir semester. Rapat yang diselenggarakan dipimpin oleh kepala sekolah yang dilangsungkan secara terbuka bersama seluruh pendidik. Rapat tersebut mempunyai maksud dan tujuan untuk dapat merencanakan kegiatan dalam hal meningkatkan mutu pendidik di SMP Tahfidz Al-Hikmah. Guna mendukung tercapainya tujuan pendidikan sesuai dengan visi dan misi madrasah. hal tersebut senada dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Imam Mughnil Anam yang berjudul Manajemen Peningkatan Kompetensi Pedagogik Guru di MTs Al-Wathoniyah Semarang

“Perencanaan peningkatan kompetensi pedagogik guru di MTs AlWathoniyah Semarang menyesuaikan dan kebutuhan guru yang berdasarkan pada visi, misi dan tujuan sekolah”⁹⁹.

⁹⁸ Istikomah, “Implementasi Fungsi Manajemen Pendidikan (Studi Kasus di MAN Insan Cendekia Jambi),” 2018, Hlm 213

⁹⁹ Imam Mughnil Anama, “Manajemen Peningkatan Kompetensi Pedagogik Guru di MTs Al-Wathoniyah Semarang” (Semarang, 2016), 81.

Dalam rapat tersebut kepala sekolah meminta kepada seluruh pendidik untuk meminta saran dan masukan terhadap program yang akan dilaksanakan guna meningkatkan mutu pendidik baik yang akan diselenggarakan oleh lembaga terkait atau yang akan diselenggarakan secara mandiri oleh sekolah. Salah satu bentuk usulan program yang kaitannya dengan peningkatan mutu pendidik adalah dengan pengadaan bimbingan teknis. Dimana dalam penyelenggaraan bimbingan teknis tersebut pihak sekolah mendatangkan pemateri dari luar lingkup sekolah. Bimbingan teknis dapat seperti pembuatan RPP dan pembuatan naskah soal. Perencanaan terhadap pendidik yang belum sesuai dengan standar kualifikasi pendidikannya ataupun adanya penambahan karyawan. Berbagai perencanaan kegiatan yang diselenggarakan guna meningkatkan mutu pendidik.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dalam perencanaan program peningkatan mutu pendidik sebagai langkah awal dalam melaksanakan program peningkatan kualitas pendidik seperti motivasi dan dorongan untuk pendidik yang belum sesuai dengan standar kualifikasi akademiknya, bimtek. Berbagai kegiatan yang direncanakan guna mendukung peningkatan mutu pendidikan di SMP Tahfidz Al-Hikmah khususnya kualitas pendidik yang ada. sehingga nantinya akan

memberikan dampak pengaruh terhadap mutu pembelajaran pendidikan di SMP Tahfidz Al-Hikmah.

b. Analisis Data Pelaksanaan Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer Dalam Meningkatkan Mutu Pendidik di SMP Tahfidz Al-Hikmah, Pedurungan Lor, Semarang

Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 yang menjelaskan tentang guru dan dosen mengungkapkan bahwa kompetensi adalah suatu perangkat yang pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki oleh guru, dihayati, dan juga dikuasai dalam pelaksanaan tugasnya. Kepala sekolah sebagai administrator, harus mempunyai kemampuan dalam memetakan kebutuhan pegawai.

Pelaksanaan program peningkatan mutu pendidik merupakan proses kegiatan yang bersifat substansial yang mengacu pada hasil perencanaan. Pelaksanaan kegiatan peningkatan mutu pendidik dilaksanakan secara langsung maupun tidak langsung baik didalam maupun diluar lingkup madrasah. Kepala sekolah selaku administrator memberikan dorongan dan motivasi terhadap pendidik dan yang hendak melakukan studi lanjut linier di Perguruan Tinggi negeri/Swasta yang ada pada sekitar. Serta kepala sekolah memberikan dorongan kepada pendidik dan untuk mengikuti kegiatan peningkatan mutu pendidik dan

dengan memberikan fasilitas berupa keringanan terhadap pendidik yang sedang melakukan studi lanjut.

Perkembangan kurikulum dan perkembangan teknologi yang kian hari berkembang mendorong kepala sekolah harus paham serta tanggap dalam pengambilan keputusan¹⁰⁰.

Hal tersebut juga dilakukan oleh kepala sekolah SMP Tahfidz Al-Hikmah dalam pengambilan keputusan upaya pelaksanaan peningkatan mutu pendidik di SMP Tahfidz Al-Hikmah yaitu dengan diadakan dalam bentuk bimtek. Artinya pihak sekolah mengadakan bimtek secara internal. Bentuk peningkatan mutu pendidik dan juga diadakan diluar sekolah berupa keikutsertaan dalam forum ilmiah seperti pelatihan, KKG, MGMP, workshop, diklat dan program sertifikasi yang diadakan oleh Dinas Pendidikan. Dari adanya forum ilmiah atau kegiatan lainnya yang pendidik berupaya dalam menerima informasi terkhusus dalam meningkatkan mutu. Diperkuat dengan apa yang telah Cindy Listiana Ginting dalam penelitiannya yang berjudul Manajemen Tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Hifzhil Qur'an bahwa pelatihan yang diadakan untuk meningkatkan kualitasnya dengan mengikutsertakan pelatihan pembekalan administrasi

¹⁰⁰ Siti Farikhah dan Wahyudhiana, *Manajemen Pendidikan*, Cet. 2 . (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2018), 138.

terutama pengaturan tugas guru seperti RPP, silabus yang berhubungan dengan bahan ajar¹⁰¹. Pendidik dalam melaksanakan kegiatan forum ilmiah diluar sekolah/madrasah tidak mengajukan diri namun dengan adanya surat rekomendasi dari kepala sekolah dan surat izin melaksanakan tugas.

Keputusan kepala Sekolah dalam pelaksanaan peningkatan kualitas pendidik dan meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas berupa keikutsertaan forum diskusi ilmiah seperti workshop, diklat dan program sertifikasi yang diadakan oleh diknas yang didukung dengan adanya surat izin melaksanakan tugas. Serta upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk mengadakan bimbingan teknis/pelatihan secara internal dalam sekolah. Serta memberikan keringanan terhadap pendidik untuk melanjutkan studi lanjut linier sesuai dengan kualifikasi akademiknya. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada pendidik bagi pendidik agar dapat menguasai pekerjaannya dan mampu meningkatkan hasil pekerjaan baik sekarang maupun masa yang akan datang.

¹⁰¹ Cindy Liasna Ginting, "Implementasi Manajemen Tenaga Kependidikan Di Madrasah Tsanawiyah Hifzhil Quran" (Universitas Islam Negeri Medan, 2017), 56,

c. Analisis Data Evaluasi Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer Dalam Meningkatkan Mutu Pendidik di SMP Tahfidz Al-Hikmah, Pedurungan Lor, Semarang

Kegiatan evaluasi dilakukan oleh pihak/instansi terkait sebagai pelaksana pembinaan. Kegiatan ini dilakukan secara bertahap dan berkesinambungan. Hasilnya dipergunakan untuk meningkatkan pelaksanaan sekaligus untuk meningkatkan kualitas program. Evaluasi kinerja pendidik setidaknya dilaksanakan sekali dalam satu tahun tiap sekolah. Evaluasi tersebut dilaksanakan oleh kepala sekolah atau orang yang ditunjuk kepala sekolah.

Hal tersebut serupa dengan apa yang dilakukan oleh Kepala sekolah SMP Tahfidz Al-Hikmah. Kepala sekolah melangsungkan kegiatan evaluasi dari hasil pendidik dengan adanya rapat bulanan dan rapat akhir semester ditambah lagi dengan adanya pengamatan langsung dengan melalui SIM PKB oleh kepala sekolah. Kegiatan rapat mempunyai tujuan untuk mengetahui kegiatan yang telah dilaksanakan oleh pendidik dan setelah mengikuti kegiatan forum ilmiah didalam maupun diluar sekolah. Proses evaluasi dari kegiatan diluar sekolah yaitu dengan cara meminta untuk menjelaskan kembali dalam rapat internal sekolah.

Hal tersebut selaras dengan Jurnal Manajemen Pendidikan yang berjudul Implementasi Fungsi

Manajemen Dalam Peningkatan Mutu Akademik Di SMP IT Nurul Islam Tenganan Kab. Semarang Karya dari Inayah Hayati, Muhdi dan Noor Miyono. Dalam jurnal tersebut tertulis bahwa . Dalam rapat evaluasi tahunan ini sekolah bisa mengetahui sejauh mana keberhasilan pelaksanaan kerja yang telah mereka laksanakan, dan juga menentukan kesenjangan antara pelaksanaan dengan perencanaan¹⁰². Serta nantinya pada kegiatan pelatihan selanjutnya akan memberikan suatu perubahan terhadap kegiatan peningkatan mutu pendidik akan dilaksanakan oleh sekolah.

Dengan begitu dapat diambil kesimpulan bahwasannya kegiatan evaluasi yang diadakan oleh kepala sekolah SMP Tahfidz Al-Hikmah yaitu melalui rapat yang diadakan setiap bulan, dan akhir semester. Kegiatan rapat tersebut mempunyai tujuan untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaan kegiatan peningkatan mutu pendidik dalam menerima materi yang diberikan. Kegiatan yang lain yaitu berupa pengamatan langsung oleh kepala sekolah melalui sim pkb yang dimana nantinya dapat merencanakan kegiatan pelatihan dan tepat sasaran.

¹⁰² Hayati, Muhdi, dan Miyono, "Implementasi Fungsi Manajemen Dalam Peningkatan Mutu Akademik Di SMP IT Nurul Islam Tenganan Kab. Semarang," 325.

4. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pengalaman peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti yang akan datang, karena penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain.

1. Keterbatasan peneliti dan sekolah dalam penelitian yang kurang efektif dikarenakan waktu yang kurang tepat dan tidak kondusif, dikarenakan waktu yang menyesuaikan antara kedua belah pihak.
2. Keterbatasan penulis dalam pengetahuan dan pemahaman juga mempengaruhi proses dan hasil penelitian ini, saran dan masukan dosen pembimbing Drs. H Wahyudi, M.Pd. dapat membantu untuk melaksanakan penelitian ini adapat berjalan semaksimal mungkin
3. Keterbatasan peneliti dalam menganalisis data yang diperoleh dari sample, maka ada kemungkinan kesalahan pada pengolahan data
4. Akibat dari keterbatasan beberapa faktor diatas maka peneliti ini masih banyak kekurangannya, untuk itu penulis dengan senang hati menerima kritikan dan saran-saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan penelitian ini

Penelitian ini tidak dapat dilepaskan dari teori. Karena itu peneliti menyadari masih banyaknya keterbatasan kemampuan penulis khususnya dalam pembuatan karya tulis ilmiah. Akan tetapi peneliti telah berusaha untuk melakukan penelitian sesuai dengan kemampuan keilmuan dan bimbingan dari pembimbing yang lebih mumpuni.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis terhadap data yang penulis temukan, maka penulis dapat mengambil kesimpulan untuk menjawab rumusan masalah penelitian, yaitu sebagai berikut:

1. Perencanaan peran kepala sekolah sebagai manajer dalam meningkatkan mutu pendidik

Dalam pelaksanaan perencanaan peningkatan mutu pendidik, kepala sekolah mengadakan sosialisasi kepada pendidik dalam rapat yang diadakan setiap bulan, akhir semester dan akhir tahun pembelajaran. Perencanaan program kegiatan tersebut adalah bentuk upaya peningkatan kualitas pendidik merupakan langkah awal untuk memulai kegiatan yang akan dilaksanakan oleh pendidik seperti pelaksanaan bimtek, diklat pembuatan RPP, dan pembuatan naskah soal hal tersebut mengacu pada visi dan misi SMP Tahfidz Al-Hikmah. Kepala madrasah dalam menentukan program kegiatan peningkatan kualitas pendidik disesuaikan dengan keadaan pendidik dan kebutuhan sekolah

Dalam rapat tersebut pula kepala sekolah memberikan dorongan terhadap pendidik untuk melanjutkan studi lanjut ataupun studi linier sesuai dengan kompetensinya.

2. Pelaksanaan peran kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidik di SMP Tahfidz Al-Hikmah

Kepala sekolah memberikan keringanan dan dorongan terhadap pendidik untuk melanjutkan studi sesuai dengan kualifikasi akademiknya. Hal tersebut adalah salah satu bentuk awal peningkatan mutu untuk pendidik. Pelaksanaan lain yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kualitas pendidik dengan mengikutsertakan pendidik dalam pelatihan secara langsung dan tidak langsung baik dilaksanakan didalam lingkup sekolah seperti pelaksanaan bimtek yang diharapkan dapat menunjang kinerja pendidik, maupun diluar lingkup sekolah seperti keikutsertaan dalam kegiatan forum ilmiah seperti pelatihan, seminar, workshop, diklat dan program sertifikasi yang diadakan oleh kemendikbud dan diknas setempat atas saran dan anjuran dari kepala madrasah bukan pengajuan dari pendidik yang sudah ada ataupun tenaga kependidikan yang baru dari proses pengadaan yang dilakukan oleh pihak madrasah.

3. Evaluasi peran kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidik di SMP Tahfidz Al-Hikmah

Evaluasi program peningkatan mutu pendidik dan dilaksanakan dalam bentuk rapat yang dilaksanakan setiap bulan berupa sharing keilmuan atau tutor sebaya kepada pendidik yang lain selama mengikuti kegiatan pelatihan

diluar lingkup sekolah. Serta pengamatan yang dilakukan oleh kepala sekolah melalui sim pkb.

B. Saran

Maka, berdasarkan pada penelitian yang peneliti lakukan, maka peneliti ingin memberikan saran yang mungkin dapat menjadi bahan masukan, antara lain sebagai berikut:

1. Diharapkan kepala sekolah SMP Tahfidz Al-Hikmah Pedurungan, Semarang terus melakukan perubahan positif untuk upaya peningkatan mutu pendidik.
2. Dalam penguasaan teknologi pendidikan untuk meningkatkan kemampuan supaya dapat mengikutu perkembangan zaman yang serba digital, juga memberikan dorongan kepada para pendidik untuk melanjutkan studinya ke jenjang yang lebih tinggi
3. terus memperbaiki manajemen pengelolaan menjadi manajemen perusahaan (manajemen bisnis) yang memiliki arti bahwa sekolah harus dikelola sesuai dengan kebutuhan pasar untuk menghadapi persaingan era globalisasi.

C. Penutup

Demikian skripsi ini penulis buat, peneliti mengucapkan syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan nikmat kesehatan dan kemampuan sehingga dapat tersusun skripsi ini dengan perjuangan semaksimal mungkin, penulis juga meminta maaf apabila ada penulisan yang belum sempurna dan amsih banayak kesalahan, dengan itu kritik dan

saran yang membangun penulis butuhkan untuk kedepannya bisa menjadi lebih baik, semoga skripsi ini bisa menjadi bermanfaat bagi para pembaca, dan semoga allah memberkahi

DAFTAR PUSTAKA

- Ananda, Rusydi. Profesi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan (Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI), Februari), 21.
- Anama, Imam Mughnil. “Manajemen Peningkatan Kompetensi Pedagogik Guru di MTs Al-Wathoniyah Semarang” (Semarang, 2016), 81.
- Aziz, Amika Abdul. Guru Profesional Berkarakter (Melahirkan Murid Unggul Mejawab Tantangan Masa Depan) (Banjarmasin: Cempaka Putih, 2019), 11.
- Baharudin, Dasar-Dasar Manajemen (Bandung: Alfabeta, 2015), 54.
- Buku 2 - Pedoman Pengelolaan Penilaian Kinerja Guru,” Kementrian Pendidikan Nasional Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan, 2010, 9,
- Daharti, Reni. Indah Susilowati, dan Himawan Arif Sutanto, “Strategi Peningkatan Kompetensi Guru Dengan Pendekatan Analysis Hierarchy Process,” JEJAK: Jurnal Ekonomi Dan Kebijakan 6, no. 1 (2013): 83,
- Darmadi, Hamid. “Tugas, Peran, Kkompetensi, Dan Tanggung Jawab Menjadi Guru Profesional,” Edukasi: Jurnal Pendidikan 13, no. 2 (23 April 2016): 166.
- Departemen Agama, Al-Qur’an dan Terjemah (Bandung: Sygma Examedia Arkanleema, (2009).

Departemen Pendidikan Nasional, Kamus Besar Bahasa Indonesia
Edisi Keempat, (Jakarta: PT.

Gramedia Pustaka Utama, 2014)

Engkoswara dan Aan Komariah. 2015. *Administrasi Pendidikan*.
Bandung : Alfabeta. hal. 304. 39

Faisal, Rifki. Miftahul Zanah dan Jaka Sulakasana, “Pengaruh Fungsi
Manajemen Terhadap Kepuasan Karyawan,” *Agrivet : Jurnal
Ilmu-Ilmu Pertanian Dan Peternakan (Journal of Agricultural
Sciences and Veteriner)* 4, no. 2 (25 Desember 2016): 159,

Gorton, R.A & Alston, J.A, *School leadership & administration:
Important concepts, casestudies, & simulations*, (New York:
McGraw-Hill Companies, Inc, 2010), hlm.7.

Ginting, Cindy Liasna “Implementasi Manajemen Tenaga
Kependidikan Di Madrasah Tsanawiyah Hifzhil Quran”
(Universitas Islam Negeri Medan, 2017), 56,

Farikhah, Siti dan Wahyudhiana, *Manajemen Pendidikan*, Cet. 2 .
(Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2018), 138.

Hardani, *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, 1 ed.
(Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu, 2020), 163.

Hasil wawancara dengan kepala sekolah Tahfidz Al-Hikmah Pada
Tanggal 5 Januari 2022

Hasil observasi lapangan yang dilakukan pada, Senin 1-3 Januari 2022

- Hasil Wawancara Dengan Pendidik SMP Tahfidz Al-Hikmah. Ibu Hikmatul Fitriyah, S.Si
- Hasil Wawancara Dengan Waka Kurikulum SMP Tahfidz Al-Hikmah Ibu Indah Sari S.Pd, 22 Mei 2021.
- Hayati, Muhti, dan Miyono, “Implementasi Fungsi Manajemen Dalam Peningkatan Mutu Akademik Di SMP IT Nurul Islam Tenganan Kab. Semarang,” 325.
- Istikomah, “Implementasi Fungsi Manajemen Pendidikan (Studi Kasus di MAN Insan Cendekia Jambi),” 2018, Hlm 213
- Jamal Ma'mur Asmani, Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional, DIVA Press, Jogjakarta, 2012, hlm,16.
- Kristiawan, Muhammad. Safitri Dian, dan Lestari Rena, Manajemen Pendidikan, 1 ed., vol. 1 (Yogyakarta: Deepublish, 2017), 62.
- Legiman, “Pengembangan Profesionalisme Guru,” LPMP D.I. Yogyakarta (blog), 17 April 2013, 8,
- Maisyarah, Siti. Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer di SMP Islam Azizi Medan, Program Studi manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, 2019
- Mulyasa, E. Pengembangan dan Implementasi Kurikulum. 2013, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2016, hlm. 40
- Lubis, Husna. peranan teknologi pendidikan terhadap guru, vol.3, No.1 , Desember 2020

- Moleong, Lexy J. Metodologi Penelitian Kualitatif (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2016), 4.
- Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Sunan Kalijaga Siwuluh | Jurnal Kependidikan,” 235, diakses 10 Juni 2021,
- Mulyadi, Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Budaya Mutu, (Malang:UIN-Maliki Press,2014) hlm. 71.
- Mulyasa, E. Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru (Bandung: Rosdakarya, 2013), 19.
- Mubarok, Setio. “Peningkatan mutu Pendidik dan Kependidikan: Studi Kasus di SMP Laboratorium Universitas Negeri Malang” (masters, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2019), 43,
- Musfah, Jejen. Peningkatan Kompetensi Guru (Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik), vol. 2 (Jakarta: Kencana, 2012), 54.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, BAB I.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 19 Tahun 2005 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, hlm. 5

- Priansa, Onni Juni dan Rismi Somad, *Manajemen Supervisi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 49
- Ramadhanti, Linda. *manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu di Yayasan Perguruan Tinggi Medan* 2019.
- Rifa'i, dan Muhammad Fadhil, *Manajemen Organisasi* (Citrapustaka Media: Bandung, 2013), 25.
- Perdy Karuru dan Daud Kuddi Tangkeallo, *Profesi Kependidikan*, 1 ed. (Tana Toraja: UKI Toraja Press, 2017), 51.
- Salim dan Syahrums, *Metode Penelitian Kualitatif*, 5 ed. (Bandung: Citrapustaka, 2012), 8.
- Salmon, Kivry E. Baroleh Jenny ., dan Juliana R. Mandei, "Penerapan Fungsi Manajemen Pada Kelompok Tani Asi Endo Di Desa Tewasen Kecamatan Amurang Barat Kabupaten Minahasa Selatan," *Agri-Sosioekonomi* 13, no. 3A (14 Desember 2017): 262,
- Sandu Siyoto, *Dasar Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Katalog Dalam Terbitan, 2015), 122.
- Syamsuddin, "Penerapan Fungsi-Fungsi Manajemen Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan," *Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan* 1, no. 1 (14 Juni 2017): 6Syamsir, Torang, *Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm, 86

Ibid. Hlm.4

Subandi, “Deskripsi Kualitatif Sebagai Satu Metode Dalam Penelitian
Pertunjukan,” *Harmonia: Journal of Arts Research and
Education* 11, no. 2 (8 Januari 2013): 177,

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*
(Bandung: Alfabeta, 2008), 2.

Suprihatiningrum, Jamil. *Guru Profesional: Pedoman, Kinerja,
Kualifikasi, dan Kompetensi Guru* (Yogyakarta: AR-RUZZ
MEDIA, 2014), 110.

Syafaruddin dan Asrul. 2013. *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*.
Bandung: Citapustaka Media

Yakub dan Vico Hisbanarto. 2014. *Sistem Informasi Manajemen
Pendidikan*. Yogyakarta : Graha Ilmu. hlm. 105
Undang-undang
Nomor 20 Tahun 2003, Sistem Pendidikan Nasional, pasal 6

Triatna, Cipi *Manajemen Sekolah* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya,
2015), 102.

Wijaya dan Muhammad, *Dasar-Dasar Manajemen (Mengoptimalkan
Pengelolaan Organisasi Secara Efektif dan Efisien)*, 26.

Umar Sidiq, Moh Miftachul Choiri, dan Anwar Mujahidin, *Metode
Penelitian Kualitatif Di Bidang Pendidikan* (Ponorogo: CV. Nata
Karya, 2019), 94.

Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, Sistem Pendidikan Nasional.
Pasal 39

Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005, Standar Kualifikasi Akademik
dan Kompetensi Guru. Pasal 1

Wijaya dan Muhammad, Dasar-Dasar Manajemen (Mengoptimalkan
Pengelolaan Organisasi Secara Efektif dan Efisien), 40.

Wijaya dan Muhammad, Dasar-Dasar Manajemen (Mengoptimalkan
Pengelolaan Organisasi Secara Efektif dan Efisien), 27.

LAMPIRAN

Hasil Wawancara

Nama Lengkap : Muhammad Najih Anis Fuadi S.Kom

Jabatan : Kepala sekolah SMP Tahfidz Al-Hikmah

Hari, Tanggal : 5 Januari 2022

Tempat : kantor SMP Tahfidz Al-Hikmah

	Pertanyaan	Jawaban
No	Bagaimana Perencanaan Peningkatan mutu Pendidik dan Di SMP Tahfidz Al-Hikmah?	
1	Bentuk pelatihan seperti apa yang akan diberikan kepada pendidik guna mendukung peningkatan kualitasnya di SMP Tahfidz Al-Hikmah?	Adanya rapat yang diselenggarakan setiap bulan yang berkaitan dengan perencanaan peningkatan mutu pendidik. Dalam rapat tersebut memberikan kita menganalisis kebutuhan dari guru dan tenaga administrasi. Untuk guru semisal kita ikutsertakan dalam workshop pembuatan RPP, guru tim untuk IPA, dan juga untuk dari pihak sekolah kita mengadakan bimtek dengan mengundang pemateri dari luar. Keikutsertaan dalam diklat itu tujuannya untuk meningkatkan kemampuan para guru dan tenaga administrasinya disini. Dan guru juga mengikuti MGMP untuk mendapatkan pengetahuan yang lebih. Hal tersebut sangat saya rekomendasikan kepada guru-guru untuk mengikuti kegiatan seperti itu. Tujuan dari adanya rapat yang kami adakan setiap bulan, awal

		<p>dan akhir semester tersebut untuk memprediksi dan memahami kebutuhan guru dalam perkembangan teknologi dan kurikulum. Karena disini itu masih satu lingkup dengan pondok pesantren jadinya hal tersebut juga dapat menjadi tetap terarah sesuai dengan pondok pesantren. Serta dalam rapat tersebut pula untuk guru yang belum linier ataupun guru yang belum melanjutkan kuliah kita beri dorongan untuk melanjutkan atau linier dalam akademisnya agar nantinya guru dapat sesuai dengan standar kualifikasinya</p>
	<p>Bagaimana Pelaksanaan Peningkatan mutu Pendidik Di SMP Tahfidz Al-Hikmah?</p>	
1	<p>Bagaimana proses pelaksanaan yang dilakukan apabila pendidik tengah melakukan studi lanjut yang belum sesuai dengan jenjang kualifikasinya di SMP Tahfidz Al-Hikmah?</p>	<p>Proses pelaksanaannya yaitu setelah kita sarankan untuk kuliah di Universitas Terbuka atau Perguruan Tinggi Swasta yang ada disekitar. Untuk pendidik yang sedang menempuh studi lanjut kita sarankan untuk mengikuti kelas paralel/kelas karyawan yang kuliahnya hanya sabtu dan minggu namun berhubung disini liburanya hari jumat kita nantinya dapat</p>

		<p>mengatur jadwal agar tak berbenturan. Kalau untuk Universitas Terbuka kan leluasa soalnya seperti online itu kuliahnya. Atau juga ketika ada alumni yang mengabdikan disini dan belum sesuai dengan jenjang kualifikasinya atau dengan kata lain linier, kita berikan off dalam pengajaran untuk melanjutkan studi entah itu Strata 1 ataupun 2 dan diaktifkan kembali ketika sudah selesai dalam studinya</p>
2	<p>Bagaimana proses pelaksanaan yang dilakukan apabila masih didapati tenaga kependidikan yang belum mahir dalam pengoperasian komputer yang menunjang kegiatan administrasi sekolah?</p>	<p>Kita amati terlebih dahulu, apakah masih ada tenaga kependidikan yang belum menguasai pengoperasian komputer dan setelah itu proses yang dilakukan sama dengan pelatihan yang lain baik untuk tenaga pendidik</p>
3	<p>Bagaimana tindak lanjut pelaksanaan kegiatan yang dilakukan guna mendukung peningkatan kualitas pendidik di SMP Tahfidz Al-Hikmah?</p>	<p>Untuk meningkatkan kualitas dari pendidik di sekolah ini, saya sebagai kepala sekolah bersama jajaran terkait dalam pemberian rekomendasi untuk mengikuti pelatihan yang ada. Jika ada kegiatan pelatihan seperti pelatihan pembuatan RPP, kajian butir soal, workshop, KKG, MGMP, kita anjurkan kepada guru-guru untuk mengikuti kegiatan tersebut. Dan juga kita mengadakan bimtek</p>

		dengan mendatangkan narasumber dari luar untuk memberikan materi kepada guru. Bimtek tersebut diadakan sesuai apa yang kita butuhkan menjadikan tepat sasaran dalam melaksanakan pelatihan
	Bagaimana Evaluasi Peningkatan mutu Pendidik Di SMP Tahfidz Al-Hikmah?	
1	Bagaimana hasil yang diperoleh setelah pendidik mengikuti pendidikan dan pelatihan dalam pembuatan RPP (Rancangan Pelaksanaan Pembelajaran) secara mandiri?	Setelah guru mengikuti diklat atau dari pengadaan pelatihan yang kami selenggarakan, guru diminta untuk membuat RPP secara mandiri dan ditularkan kepada guru yang lain atau sebutannya tutor sebaya.

Hasil Wawancara

Nama Lengkap : Ibu Indah Sari S.Pd,

Jabatan : Waka Kurikulum SMP Tahfidz Al-Hikmah

Hari, Tanggal : 5 Januari 2022

Tempat : kantor SMP Tahfidz Al-Hikmah

	Pertanyaan	Jawaban
No	Bagaimana Pelaksanaan Peningkatan mutu Pendidik Di SMP Tahfidz Al-Hikmah?	
1	Bagaimana proses pelaksanaan yang dilakukan apabila pendidik tengah melakukan studi lanjut yang belum sesuai dengan jenjang kualifikasinya di SMP Tahfidz Al-Hikmah?	Ada kesempatan yang diberikan oleh bapak kepala sekolah agar guru yang ada disini dapat melanjutkan studinya secara linier atau yang belum s-1 dapat diselesaikan dan dapat mengajar dengan pemenuhan syarat.

Hasil Wawancara

Nama Lengkap : Hikmatul Fitriyah, S.Si.

Jabatan : Pendidik SMP Tahfidz Al-Hikmah

Hari, Tanggal : 5 Januari 2022

Tempat : ruang guru SMP Tahfidz Al-Hikmah

	Pertanyaan	Jawaban
No	Bagaimana Perencanaan Peningkatan mutu Pendidik dan Di SMP Tahfidz Al-Hikmah?	
1	Bentuk pelatihan seperti apa yang akan diberikan kepada pendidik guna mendukung peningkatan kualitasnya di SMP Tahfidz Al-Hikmah?	Adanya diklat guru (diklat program kerja, rapat sebelum melaksanakan tugas, rapat penegasan, pembuatan rpp, silabus, penentuan jam kerja), adanya Bimtek, adanya MGMP kecil yang diadakan oleh sekolah.
Bagaimana Pelaksanaan Peningkatan mutu Pendidik dan Di SMP Tahfidz Al-Hikmah		
1	Bagaimana proses pelaksanaan yang dilakukan apabila pendidik tengah melakukan studi lanjut yang belum sesuai dengan jenjang kualifikasinya di SMP Tahfidz Al-Hikmah?	Ketika guru sedang kuliah seperti itu digantikan terlebih dahulu atau kalau tidak kita diminta untuk kuliah di prguruan tinggi.
Bagaimana Evaluasi Peningkatan mutu Pendidik Di SMP Tahfidz Al-Hikmah?		
1	Bagaimana hasil yang diperoleh setelah pendidik mengikuti pendidikan dan pelatihan dalam pembuatan	Mungkin adanya tutor sebaya dan juga nanti dari kepala madrasah juga akan mengevaluasi sesuai dengan apa yang diajarkan dipelatihan tersebut. Atau diminta membuat

	RPP (Rancangan Pelaksanaan Pembelajaran) secara mandiri?	RPP atau menyerahkan RPP yang diberikan secara mandiri kepada kepala sekolah.
--	--	---

LAMPIRAN



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

Jl. Prof. Dr. Hamka Kampus II Ngaliyan Telp. 7601295 Fax. 7615387 Semarang 50185

Nomor : B-7939/J.3/PP.00.9/11/2021 Semarang, 13 Oktober 2021
Lampiran : -
Perihal : **Penunjukan Pembimbing Skripsi**

Kepada Yth.

Drs. Wahyudi, M.Pd
Di Semarang

Assalaamu alaikum wr. wb

Berdasarkan hasil pembahasan usulan judul Penelitian di Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI), maka Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan menyetujui judul Skripsi Mahasiswa :

Nama : Alfin Ilhamy

NIM : 1703036081

Judul : **Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kualitas tenaga pendidik di Smp Tahfidz Al-Hikmah Pedurungan Lor, Semarang.**

Dan menunjuk

Pembimbing : **Drs. Wahyudi, M.Pd**

Demikian penunjukan pembimbing Skripsi ini disampaikan, dan atas kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.

Wassalaamu alaikum wr. wb.

Ketua Jurusan MPI


Dr. Fathuroji, M. Pd
NIP/19770415 200701 1032

Tembusan disampaikan kepada Yth :

1. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Walisongo Semarang



**YAYASAN AL HIKMAH AS SALAFIYAH
SMP TAHFIDZ AL HIKMAH**

Jl. Pesantren No.3 RT 001 RW 005 Pedurungan Lor, Pedurungan, Semarang (50192)
(024) 6719857 Y.A. alhikmahsemarang@gmail.com www.smpalhikmah.com



Nomor : 018/SK/SMPTAH/1/2022 20 Januari 2022
Lampiran : -
Perihal : Surat Keterangan

Assalamu'alaikum Wc. Wb.

Berdasarkan surat yang dikeluarkan oleh Wakil Dekan Bidang Akademik dengan Nomor :
4902/Un.10.3/D.1/DA.04/12/2021 menerangkan atas nama :

Nama : Affia Ilhamy

NIM : 1703036081

Alamat : Jl. Pesantren no.3 Pedurungan Lor, Pedurungan, Semarang

Judul Skripsi : Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer Dalam Meningkatkan Mutu
Pendidik Di SMP Tahfidz Al Hikmah Pedurungan Lor, Kota Semarang.

Sehubungan dengan hal tersebut dengan ini menyatakan bahwa SMP Tahfidz Al Hikmah
menerima dan memberikan izin untuk menggali data sebagai peminjang skripsi tersebut.

Demikian surat keterangan ini kami buat, terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wc.Wb

Kepala Sekolah

SMP Tahfidz Al Hikmah,

M. Najih Anis Fu'adi, M.Kom



wawancara dengan kepala sekolah SMP TA'fidz Al-Hikmah



Foto bersama dengan pendidik



Kegiatan in house training (Iht)

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

1. Nama : Alfin Ilhamy
2. Tempat & Tgl Lahir: Rimbo Bujang 13-02-2000
3. Alamat Rumah : Jl. H. Agus salim, Rimbo Bujang,
Kab Tebo, Provinsi Jambi
4. HP : 082242327401
5. Email : ilhamyalfin@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal
 - a. SDN 199/VII Tegal Arum, Rimbo Bujang, Jambi
 - b. MTs At-Taqwa Tegal Arum, Rimbo Bujang, Jambi
 - c. MAN 1 Kota Semarang
2. Pendidikan Nonformal
 - a. DTA Al-Muttaqin Jl. H. Agus Salim, Rimbo Bujang.

Semarang, 20 Desember 2022

Alfin Ilhamy
NIM: 1703036081

