

# **TRILOGI MUTU TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN**

**(Studi Kasus di MI Ma'arif Keji Kabupaten Semarang)**

## **SKRIPSI**

Disusun Untuk Memenuhi Tugas dan  
Melengkapi Syarat Memperoleh Gelar  
Sarjana S1 Manajemen Pendidikan Islam



Disusun Oleh :

**SITI SALMA QURROTA A'YUN**

**NIM: 2003036019**

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

**SEMARANG**

**2024**

## **PERNYATAAN KEASLIAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Siti Salma Qurrota A'yun

NIM : 2003036019

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Progam Studi : S1

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul :

**TRILOGI MUTU TENAGA PENDIDIK dan KEPENDIDIKAN**

**(Studi Kasus di MI Inklusi Ma'arif Keji Kabupaten Semarang)**

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

Semarang, 08 Juni 2024



Siti Salma Qurrota A'yun

2003036019

## PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
Jl. Prof. Dr. Hamka (Kampus II) Ngaliyan Telp. 024-7601295  
Fax. 024-7615387 Semarang 50185

### PENGESAHAN

Naskah skripsi berikut ini :

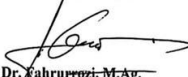
Judul : Trilogi Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan (Studi Kasus di  
MI Ma'arif Keji Kabupaten Semarang)  
Penulis : Siti Salma Qurrota A'yun  
NIM : 2003036019  
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

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

Semarang, 11 Juli 2024

### DEWAN PENGUJI

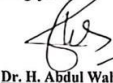
Ketua Sidang/Penguji I,

  
Dr. Fahrurrozi, M.Ag.  
NIP. 197708162005011003

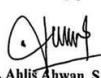
Sekretaris/Penguji II,

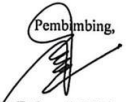
  
Drs. H. Muslam, M.Ag.  
NIP. 196603052005011001

Penguji III,

  
Dr. H. Abdul Wahid, M.Ag.  
NIP. 196911141984031003

Penguji IV,

  
Muh. Ahlis Ahwan, S.Hum., M.I.P.  
NIP. 198507272019031007

  
Pembimbing,

Dr. Fatkuroji, M.Pd.  
NIP. 197704152007011032

## ABSTRAK

Judul : Trilogi Mutu Tenaga Pendidik dan Kependidikan: Studi Kasus MI Inklusi Ma'arif Keji Kabupaten Semarang  
Penulis : Siti Salma Qurrota A'yun  
NIM : 2003036019

Kualitas tenaga pendidik dan kependidikan di Indonesia menjadi faktor kritis yang menentukan tingkat pendidikan yang diterima oleh generasi muda. Tantangan utama yang dihadapi adalah rendahnya kualitas pendidik dan tenaga kependidikan, yang berdampak pada kualitas pendidikan secara keseluruhan. Kompetensi pendidik yang berkualitas seyogyanya tidak dapat dipisahkan dari langkah strategis dan sistematis dalam mencapainya, maka dari itu dibutuhkan sebuah perencanaan yang matang, pelaksanaan yang optimal dan perbaikan yang berkelanjutan. Dari latar belakang yang telah diuraikan alasan penulis memilih trilogi mutu tenaga pendidik dan kependidikan di MI Ma'arif Keji menjadi fokus penelitian, karena isu mengenai mutu pendidik dan tenaga kependidikan masih menjadi perbincangan hangat yang perlu dikaji, hal ini menunjukkan betapa pentingnya isu tersebut dan keterkaitannya langsung dengan proses pembelajaran yang berdampak pada keberhasilan peserta didik di dalam pendidikan mereka. Metode penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan studi kasus, Teknik pengumpulan datanya menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perencanaan mutu tenaga pendidik dan kependidikan di mi ma'arif keji dilakukan dengan cara menyusun perencanaan mulai dari melaksanakan penilaian melalui supervisi akademik untuk mengetahui analisis kelemahan yang dialami tenaga pendidik maupun kependidikan, setelah itu mengidentifikasi kebutuhan, dan menetapkan model pengembangan atau pembinaan, kemudian pengendalian mutu tenaga pendidik dan kependidikan di MI Ma'arif Keji dilaksanakan dengan dan identifikasi subjek pengendalian dan pengukuran kinerja tenaga pendidik dan kependidikan, sementara perbaikan mutu tenaga pendidik dan kependidikan di MI Ma'arif Keji dilaksanakan dengan identifikasi subjek perbaikan melalui hasil penilaian kinerja guru (PKG), evaluasi dan tindak lanjut dan membentuk gugus kendali mutu.

**Kata kunci:** *Mutu, Tenaga Pendidik, Tenaga Kependidikan*

**NOTA DINAS**

**Semarang, 4 Juli 2024**

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

*Assalamu'alaikum Wr.Wb*

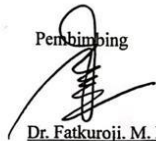
Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi naskah skripsi dengan :

Judul : **Trilogi Manajemen Mutu Tenaga Pendidik dan Kependidikan: Studi Kasus di MI Inklusi Ma'arif Keji Kab. Semarang**  
Nama : Siti Salma Qurrota A'yun  
NIM : 2003036019  
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

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

*Wassalamu'alaikum. Wr. Wb*

Pembimbing



Dr. Fatkuroji M. Pd.  
NIP. 197704152007011032

## TRANSLITERASI ARAB-LATIN

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

|   |    |   |    |
|---|----|---|----|
| ا | a  | ط | t  |
| ب | b  | ظ | z  |
| ت | t  | ع | ‘  |
| ث | ś  | غ | gh |
| 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 | ş  | ي | y  |
| ض | ḍ  |   |    |

### Bacaan Madd:

a = a panjang

I = I panjang

u = u panjang

### Bacaan Diftong:

au = او

ai = اي

iy = اي

## **MOTTO**

الأشياء لا تتأخر ، بل يختار الله لها موعدها الصحيح

**Segala sesuatunya tidak tertunda,  
tetapi ALLAH yang memilih waktunya yang tepat.**

## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrahmanirrahim*

Segala puji syukur atas kehendak Allah tuhan semesta alam yang memberi kesehatan jasmani dan rohani sehingga penulis dapat melaksanakan penelitian skripsi dengan lancar. Sholawat serta salam tak lupa dihaturkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW sebagai suri tauladan terbaik yang patut kita tiru hingga akhir zaman.

Skripsi ini berjudul “Trilogi Mutu Tenaga Pendidik dan Kependidikan: Studi Kasus di MI Ma’arif Keji”, yang disusun guna memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar sarjana strata satu (S-1) Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang. Melalui kesempatan ini penulis ucapkan terimakasih yang tak terhingga kepada pihak yang telah membantu dan memberi dukungannya selama proses penelitian hingga skripsi tersusun. Baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan ini, yakni kepada:

1. Rektor Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang Prof. Nizar, M.Ag.
2. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang Prof. Dr. Fatah Syukur, M.Ag.
3. Kepala Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Dr. Hj. Nur Asiyah, M.SI.
4. Kepada Dr. Fahrurrozi, M.Ag. selaku wali dosen yang telah memberi arahan serta motivasi dalam rangka penyusunan skripsi ini.

5. Dosen pembimbing Dr. Fatkuroji M.Pd. yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberi bimbingan dan pengarahan dalam penelitian skripsi ini.
5. Kepala Madrasa MI Inklusi Ma'arif Keji Muclisin M.Pd. yang telah menerima penulis untuk melaksanakan penelitian beserta segenap guru, staf yang telah bersedia membantu selama proses penelitian.
6. Kedua orang tua tersayang Ibu HJ. Zumroh Sa'adah dan Bapak H. Imam Subadri beserta 2 kakak dan 2 kakak ipar saya M. Zaki Mubarak dan Rida Putri, M. Najih dan Windy Yulianti, serta Laili Fauziah yang telah bersedia selalu menjadi pengingat, memberikan do'a disetiap langkahnya, memotivasi dan dukungan moril maupun materil.
7. Untuk teman-teman seperjuangan prodi Manajemen Pendidikan Islam Angkatan 2020 yang telah berbagi suka dan duka selama masa perkuliahan.
8. Keluarga KKL, PPL, dan KKN yang selalu menjadi support sistem di akhir perjalanan kuliah penulis.
9. Untuk orang yang hadir memberi masukan dan menemani peneliti, Shobahatus Sholihah, Maulida, Muhammad Shodiq, M. Mikyal Ar-rifqy terimakasih telah memberikan ide-ide positif dan telah kebersamai dalam keadaan apapun.
10. Serta semua pihak telah membantu, baik langsung maupun tidak langsung yang tidak disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari penulisan skripsi belum sempurna. Oleh karena itu, dengan cukup rendah hati penulis memohon kritik saran membangun

dari pembaca untuk mencapai kelengkapan tugas akhir. Harapannya skripsi dapat bermanfaat bagi para pembaca.

Semarang, 1 Juli 2024

Siti Salma Qurrota A'yun  
2003036019

## DAFTAR ISI

|                                                                                                                                     |             |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| <b>TRANSLITERASI ARAB-LATIN .....</b>                                                                                               | <b>ii</b>   |
| <b>KATA PENGANTAR .....</b>                                                                                                         | <b>vii</b>  |
| <b>DAFTAR ISI .....</b>                                                                                                             | <b>xi</b>   |
| <b>DAFTAR TABEL .....</b>                                                                                                           | <b>xiii</b> |
| <b>DAFTAR GAMBAR .....</b>                                                                                                          | <b>xiv</b>  |
| <b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>                                                                                                      | <b>1</b>    |
| A. Latar Belakang .....                                                                                                             | 1           |
| B. Rumusan Masalah .....                                                                                                            | 6           |
| C. Tujuan dan Mnfaat Penelitian .....                                                                                               | 7           |
| <b>BAB II TRILOGI PENINGKATAN MUTU PENDIDIK DAN TENAGA<br/>KEPENDIDIKAN DI MI INKLUSI MA'ARIF KEJI KABUPATEN<br/>SEMARANG .....</b> | <b>9</b>    |
| A. Kajian Teori .....                                                                                                               | 9           |
| 1. Definisi Mutu.....                                                                                                               | 9           |
| 2. Konsep Trilogi Mutu menurut Joseph M. Juran .....                                                                                | 12          |
| 3. Tenaga Pendidik dan Kependidikan .....                                                                                           | 28          |
| B. Kajian Pustaka.....                                                                                                              | 49          |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>                                                                                               | <b>55</b>   |
| A. Jenis Penelitian.....                                                                                                            | 55          |
| B. Tempat dan Waktu Penelitian .....                                                                                                | 57          |
| 1. Tempat Penelitian .....                                                                                                          | 57          |
| 2. Waktu Penelitian.....                                                                                                            | 58          |

|                                                                                                   |            |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| C. Sumber Data.....                                                                               | 58         |
| D. Fokus Penelitian.....                                                                          | 59         |
| E. Teknik Pengumpulan Data.....                                                                   | 60         |
| F. Uji Keabsahan Data.....                                                                        | 62         |
| G. Teknik Analisis Data.....                                                                      | 64         |
| <b>BAB IV DESKRIPSI DATA DAN ANALISIS DATA.....</b>                                               | <b>68</b>  |
| A. Deskripsi Data.....                                                                            | 68         |
| 1. Deskripsi Data Umum .....                                                                      | 68         |
| 2. Deskripsi Data Khusus .....                                                                    | 77         |
| B. Analisis Data .....                                                                            | 109        |
| 1. Perencanaan Mutu Tenaga Pendidik dan Kependidikan di MI Ma'arif Keji Kabupaten Semarang .....  | 109        |
| 2. Pengendalian Mutu Tensaga Pendidik dan Kependidikan di MI Ma'arif Keji Kabupaten Semarang..... | 115        |
| 3. Perbaikan Mutu Tenaga Pendidik dan Kependidikan di MI Inklusi Ma'arif Keji .....               | 119        |
| <b>BAB V PENUTUP .....</b>                                                                        | <b>125</b> |
| A. Kesimpulan.....                                                                                | 125        |
| B. Saran .....                                                                                    | 126        |
| C. Kata Penutup.....                                                                              | 126        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>                                                                       | <b>129</b> |
| <b>LAMPIRAN-LAMPIRAN.....</b>                                                                     | <b>131</b> |

## DAFTAR TABEL

|                                                               |    |
|---------------------------------------------------------------|----|
| <b>Tabel 2. 1</b> Peta Konsep Trilogy Juran.....              | 27 |
| <b>Tabel 2. 2</b> Indikator Kompetensi Pedagogik.....         | 27 |
| <b>Tabel 2. 3</b> Indikator Kompetensi Kepribadian.....       | 27 |
| <b>Tabel 2. 4</b> Indikator Kompetensi Sosial.....            | 27 |
| <b>Tabel 2. 5</b> Indikator Kompetensi Profesional .....      | 27 |
| <b>Tabel 2. 6</b> Kerangka Berfikir .....                     | 27 |
| <b>Tabel 4. 1</b> Data Tenaga Pendidik dan Kependidikan.....  | 27 |
| <b>Tabel 4. 1</b> Rencana Jadwal Pengembangan Kompetensi..... | 85 |

## DAFTAR GAMBAR

|                                                                       |    |
|-----------------------------------------------------------------------|----|
| Gambar 2. 1 Trilogy Juran.....                                        | 14 |
| Gambar 4. 1 Rapat Penyusunan Progam Supervisi Akademik .....          | 79 |
| Gambar 4. 2 Rekapitulasi Hasil Penilaian Kinerja Guru.....            | 65 |
| Gambar 4. 3 Daftar Kualifikasi Tenaga Pendidik dan Kependidikan ..... | 82 |
| Gambar 4. 4 Analisis Kelebihan dan Kekurangan Madrasah.....           | 75 |
| Gambar 4. 5 Daftar Kualifikasi Tenaga Pendidik dan Kependidikan ..... | 75 |
| Gambar 4. 6 Workshop Peningkatan Kompetensi Guru Madrasah Inklusif .. | 76 |
| Gambar 4. 7 Workshop Perpustakaan Digital Sekolah dan Madrasah.....   | 78 |
| Gambar 4. 8 Sertifikat Workshop.....                                  | 91 |
| Gambar 4. 9 Pendampingan KKG oleh guru yang berkompeten .....         | 95 |
| Gambar 4. 10 Workshop bersama Komunitas Tuli (GERGATIN) .....         | 96 |

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Kualitas tenaga pendidik dan kependidikan di Indonesia menjadi faktor kritis yang menentukan tingkat pendidikan yang diterima oleh generasi muda. Tantangan utama yang dihadapi adalah rendahnya kualitas pendidik dan tenaga kependidikan, yang berdampak pada kualitas pendidikan secara keseluruhan. Hal ini, tidak hanya mempengaruhi kemampuan siswa dalam memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan, tetapi juga berpotensi menghambat perkembangan ekonomi dan sosial bangsa. Oleh karena itu, peningkatan kualitas tenaga pendidik dan kependidikan menjadi prioritas utama dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan nasional.

Menurut Survei *worldtop20.org* dari data statistik OECD, PISA, UNESOC, EIU, TIMSS, PIRLS pada tahun 2020, kualitas pendidikan di Indonesia berada pada urutan ke-67 dari 203 negara di dunia.<sup>1</sup> Penyebab kelemahan Pendidikan di Indonesia terletak pada *Teacher Ratio Academic Levels* (rasio guru tingkat akademik). Selaras dengan yang disampaikan Rythia Afkar peneliti Bank Dunia menurut survei yang dilakukan pihaknya pada 2020, bahwa guru di Indonesia memiliki

---

<sup>1</sup> Worldtop20.org “International Education Database  
<https://worldtop20.org/education-database/>, diakses 23 Desember 2023

performa yang cukup rendah mulai dari kompetensi dan kemampuan mengajar.<sup>2</sup>

Selaras dengan *Laporan Right Education Index* (RTEI) menyebutkan bahwa kualitas pendidikan Indonesia berada di posisi ke-6 dengan skor sebesar 38.61 menurut *Global Talent Competitiveness Index* 2019. Salah satu faktor yang menjadi penyebab masih rendahnya adalah kualitas pendidik yang tidak melewati standar mutu, padahal seperti yang kita ketahui diperkirakan ada 300.000 sarjana pendidikan yang lulus setiap tahunnya, tapi mengapa kualitas pendidikan Indonesia masih tergolong rendah samapai saat ini. Berdasarkan data dari UNESCO dalam *Global Education Monitoring* (GEM) terdapat 25% pendidik yang belum memenuhi syarat akademik dan 52% hampir setengah lebih belum mempunyai sertifikat profesi.<sup>3</sup>

Mengamati kondisi ini menjadi hal yang menarik untuk diteliti, terutama berkaitan dengan Sumber Daya Manusia (SDM) di bidang Pendidikan, yaitu para pendidik dan tenaga kependidikan beserta berbagai permasalahannya. Salah satu masalah yang dihadapi adalah terkait dengan kualifikasi, pengembangan dan pembinaan profesi, serta peningkatan kinerja. Karena mereka memiliki peran kunci dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan memajukan pembangunan di

---

<sup>2</sup> Rythia Afkar 'Rewrite The Future: How Indonesia Can Overcome The Student Learning Losses From The Pandemic And Increase Learning Outcomes For All' <https://blogs.worldbank.org/en/team/r/rythia-afkar> , diakses 25 Desember 2023

<sup>3</sup> Rahmat Yuwono dkk, Uji Kompetensi dan Penilaian Guru. Journal: STAI Yamisa (Vol.5 No.1 2021) hlm 2

negara ini. Hal ini tentunya memerlukan perhatian yang lebih intensif dan berkelanjutan agar dapat menjalankan semua fungsi dan tanggung jawab secara profesional dan kompeten sesuai dengan standar yang ditetapkan..

Pendidik memiliki peran aktif sebagai agen pembelajaran yang berpartisipasi dalam pelaksanaan pendidikan dan berperan dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional yang diharapkan memiliki berbagai kompetensi sesuai dengan Undang-undang No.14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, bahwa seorang pendidik wajib memiliki empat standar kompetensi seperti keprofesionalan, kepribadian, pedagogik, dan bersosial.<sup>4</sup> Setiap komponen tersebut memiliki peran yang penting dalam memastikan pendidik mampu mendukung pembelajaran siswa secara efektif. Pernyataan ini di perkuat dengan dalil hadist berikut ini:

إِذَا وُسِّدَ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ

” Apabila suatu pekerjaan diserahkan tepat kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah kehancurnya” (HR.Muslim)<sup>5</sup>

Jika terdapat kekurangan dalam salah satu kompetensi tersebut, hal tersebut dapat berdampak negatif pada kinerja akademik dan perkembangan siswa secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting untuk memastikan bahwa kompetensi pendidik terdistribusi secara merata guna memastikan bahwa semua siswa mendapatkan pendidikan

---

<sup>4</sup> Rachmat Yuwono dkk, “Uji Kompetensi dan Penilaian Guru”, Journal STAI Yamisa (Vol.5 No.1 2021) hlm 2

<sup>5</sup> Besse Tantri E , Muhmmad Hasan B. “Pendidik dalam Perspektif Islam” Al-IKHTIBAR:Jurnal Ilmu Pendidikan (Vol.5 No.2 2018) hlm 12

yang berkualitas tinggi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi pendidik yang merata merupakan kunci dalam memberikan pendidikan yang berkualitas kepada semua siswa.

Kompetensi pendidik yang berkualitas seyogyanya tidak dapat dipisahkan dari langkah strategis dan sistematis dalam mencapainya, maka dari itu dibutuhkan sebuah perencanaan yang matang, pelaksanaan yang optimal dan perbaikan yang berkelanjutan. Hal ini selaras dengan teori yang di tawarkan Joseph M. Juran dalam bukunya *Juran's Quality Control Handbook* yaitu *quality planning*, *quality control*, dan *quality improvement* atau biasa disebut manajemen kualitas, Juran mendefinisikan kualitas sebagai “kesesuaian dengan penggunaan” (*fitness for use*) yang berarti produk atau layanan harus memenuhi kebutuhan dan harapan pelanggan.<sup>6</sup> Konsep ini ingin memastikan bahwa pendidik harus bisa memenuhi kebutuhan dan harapan siswa sebagai pelanggan pendidikan, dengan menyediakan pengalaman belajar yang relevan, efektif, dan memadai untuk meningkatkan motivasi belajar mereka dan mencapai potensi maksimal, sehingga tujuan jangka panjang dapat tercapai yaitu kesuksesan belajar dan perkembangan potensi individu..

Dalam penelitian ini peneliti akan mempersempit cakupan luas dari banyaknya teori mutu yang masih dikembangkan hingga saat ini, peneliti ingin berkonsentrasi pada teori mutu Juran yang berfokus pada

---

<sup>6</sup> Juran, Joseph M. A. Blanton Godfrey. *Juran's Quality Handbook*. (Mc Graw-Hill: New York, 1999) hlm 12

perencanaan kualitas, pengendalian kualitas, dan perbaikan kualitas, yang mana teori ini cocok dengan latar belakang sekolah yang akan dijadikan tempat penelitian yaitu MI Inklusi Ma'arif Keji yang berbasis masyarakat dan berorientasi terhadap kepuasan pelanggan madrasah serta perbaikan berkelanjutan.

Berdasarkan hasil wawancara awal yang dilakukan dengan Kepala Madrasah, melalui SK Dirjen Pendis 3211 Th.2016 MI Ma'arif Keji ditetapkan sebagai MI berbasis inklusi, yang menjadi salah satu madrasah ibtdaiyah unggulan di Kabupaten Semarang. Madrasah ini termasuk salah satu dari 22 madrasah inklusi di Kabupaten Semarang yang menawarkan pendidikan inklusi dan menjadi madrasah sumber atau rujukan bagi madrasah lain di Semarang yang akan bertransformasi kedalam madrasah inklusi. Memiliki 213 siswa yang terbagi dalam 9 kelas, MI Ma'arif Keji menempatkan rata-rata dua anak berkebutuhan khusus (ABK) di setiap kelas. Setiap kelas diajar oleh dua guru: satu guru kelas dan satu guru pendamping khusus untuk (ABK). Selain itu, lima guru di MI Ma'arif Keji sudah memiliki sertifikasi, hal ini menunjukkan komitmen MI Ma'arif Keji terhadap pendidikan berkualitas untuk semua siswa, termasuk siswa ABK

Pendidik inklusi di MI Ma'arif Keji memiliki tanggung jawab besar untuk memastikan siswa ABK dapat mengikuti proses belajar di sekolah reguler. Kerjasama antara guru, wali murid, serta masyarakat sangat penting untuk mewujudkan pendidikan inklusif di madrasah. Oleh karena itu, guru dituntut memiliki kemampuan tinggi dalam mengelola dan mengembangkan kinerja mereka, baik dalam proses

pembelajaran maupun pengembangan profesional. Kepala madrasah juga berperan penting dalam membina dan mengembangkan profesionalisme guru. Berdasarkan prestasi siswa, MI Ma'arif Keji terbukti mampu bersaing di tingkat kabupaten maupun kota, yang menunjukkan keberhasilan dalam penerapan pendidikan inklusif.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan alasan penulis memilih trilogi mutu tenaga pendidik dan kependidikan di MI Inklusi Ma'arif Keji menjadi fokus penelitian, karena isu mengenai mutu pendidik dan tenaga kependidikan masih menjadi perbincangan hangat yang perlu dikaji, hal ini menunjukkan betapa pentingnya isu tersebut dan keterkaitannya langsung dengan proses pembelajaran yang berdampak pada keberhasilan peserta didik di dalam pendidikan mereka. Setelah dilakukan pra riset, ditemukan bahwa terdapat beberapa komponen terkait kualifikasi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang belum memenuhi standar yang telah ditetapkan, serta pembagian tugas yang belum merata. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa perlu adanya perbaikan dalam hal ini untuk memastikan bahwa kualitas pendidik dan tenaga kependidikan sesuai standar dan pembagian tugas yang merata.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan judul penelitian yang membahas terkait Trilogi Mutu Tenaga Pendidik dan Kependidikan MI Ma'arif Keji, maka penelitian ini memiliki 3 rumusan masalah dengan pertanyaan sebagai berikut ini:

1. Bagaimana perencanaan mutu tenaga pendidik dan kependidikan di MI Ma'arif Keji?

2. Bagaimana pengendalian mutu pendidik dan tenaga kependidikan di MI Ma'arif Keji?
3. Bagaimana perbaikan mutu pendidik dan tenaga kependidikan di MI Inklusi Ma'arif Keji?

### **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan sebelumnya:

1. Untuk memahami perencanaan mutu tenaga pendidik dan kependidikan di MI Ma'arif Keji.
2. Untuk memahami pengendalian mutu tenaga pendidik dan kependidikan di MI Ma'arif Keji.
3. Untuk memahami perbaikan mutu tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di MI Ma'arif Keji.

Adapun hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat secara praktis dan teoritis.

#### **1. Manfa'at Teoritis**

Dalam konteks manfaat teoritis, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya dalam mempelajari peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan di MI Ma'arif Keji, serta dapat menambah wawasan keilmuan khusus dalam bidang tersebut.

#### **2. Manfa'at Praktis**

Dalam konteks manfaat praktis, penelitian ini memiliki dampak yang bermanfaat sebagai berikut:

##### **a. Bagi Penulis**

Penelitian ini akan memberikan pengalaman langsung dalam memahami dan menerapkan strategi peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan di MI Ma'arif Keji Ungaran.

b. Bagi Sekolah

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan masukan yang berharga dalam upaya meningkatkan mutu pendidik dan tenaga kependidikan di MI Inklusi Ma'arif Keji.

c. Bagi Pembaca

Penelitian ini akan memberikan informasi yang berguna dalam memperluas pengetahuan tentang strategi peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan, yang dapat menjadi bekal dalam memasuki dunia kerja.

Secara keseluruhan, penelitian ini memiliki manfaat praktis yang dapat diterapkan di lapangan dan manfaat teoritis yang dapat melengkapi pengetahuan dan pemahaman di bidang peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan di MI Inklusi Ma'arif Keji

## BAB II

### TRILOGI MUTU TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN: STUDI KASUS DI MI INKLUSI MA'ARIF KEJI KABUPATEN SEMARANG

#### A. Kajian Teori

##### 1. Definisi Mutu

Mutu adalah ukuran baik buruknya suatu benda.<sup>7</sup> Mutu dilihat dari sisi kualitas berdasarkan keunggulan produk dapat berbentuk barang dan jasa, yang berwujud maupun tidak berwujud. Beberapa teori mutu menurut para ahli yaitu:

- a. Mutu menurut Joseph M. Juran adalah kesesuaian terhadap penggunaan (*Fitness for use*) ini berarti bahwa suatu produk atau jasa harus sesuai dengan apa yang diperlukan atau diharapkan oleh pemakai. Dalam dunia Pendidikan hal tersebut memberi arti bahwa pelayanan secara prima harus dapat diberikan secara *balance* bagi pelanggan Pendidikan, sehingga mereka benar-benar merasakan adanya kepuasan dari layanan Pendidikan yang diberikan.<sup>8</sup>
- b. Mutu Menurut W Edward Deming, yaitu kesesuaian dengan kebutuhan pasar atau konsumen. Perusahaan yang bermutu ialah perusahaan yang menguasai pangsa pasar karena hasil produksinya sesuai dengan kebutuhan konsumen, sehingga

---

<sup>7</sup> <https://kbbi.web.id>. Diakses pada tanggal 6 Juni 2024, jam 19.45

<sup>8</sup> Kholifah, Binti Yusnia. *Model Pengembangan Mutu Pendidikan Joseph M. Juran*. Jurnal Al-Fatih (Vol.2 Juni 2020). Hal. 57

menimbulkan kepuasan bagi konsumen.<sup>9</sup> Jika konsumen merasa puas maka mereka akan setia dalam membeli barang atau jasa. Deskripsi deming ini jika ditarik dalam dunia Pendidikan memiliki makna bahwa sekolah yang dikatakan memiliki mutu baik apabila sekolah tersebut memiliki proses pendidikan dan pembelajaran yang baik sehingga menghasilkan lulusan terbaik yang mampu menimbulkan kepuasan bagi lingkup masyarakat.<sup>10</sup>

- c. Mutu menurut Philip B Crosby, yaitu (*conformance to requirement*) yaitu sesuai dengan yang dipersyaratkan atau distandarkan. Perspektif mutu lain yang kontroversial menurut Crosby yaitu, (*quality is free*) kualitas itu bebas (gratis) kemudian *zero defect* yaitu kesalahan dan kegagalan dalam berorganisasi dapat dihilangkan. Ketika konsep ini diterapkan dalam konteks pendidikan, hal ini berarti menghindari kegagalan siswa dan tidak memberikan beban biaya kepada siswa.<sup>11</sup>

---

<sup>9</sup> Insaniah, saadatul. *Peningkatan Mutu Pendidikan menurut Perspektif Deming*. (Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah, 2020) hal.28

<sup>10</sup> Syamhadi Sy. *Urgensi Mutu pada Lembaga Pendidikan*. Jurnal.Ideapublishing (Vol 8, No 3, 2022) hlm 25

<sup>11</sup> Purwaningsih, Ega. *Peningkatan Mutu Sekolah Perspektif Philip B. Crosby*. Jurnal Intelektualitas: Keislaman, Sosial, dan Sains (Vol. 11, 1, Juni 2022) hal. 137

d. Mutu menurut Kaoru Ishikawa yaitu berorientasi pada kepuasan pelanggan (*meeting customer expectations*),<sup>12</sup> jika digambarkan dalam dunia pendidikan dapat dipahami yaitu dengan memberikan pendidikan yang sesuai dengan harapan dan kebutuhan siswa, orang tua, dan masyarakat secara umum. Hal ini mencakup penyediaan kurikulum yang relevan, guru yang berkualitas, dukungan yang memadai dengan kebutuhan khusus, serta upaya untuk memastikan bahwa siswa berhasil dalam mencapai tujuan akademik dan pengembangan pribadi.<sup>13</sup>

Secara umum dapat disimpulkan bahwa mutu adalah tingkat kesesuaian suatu produk atau jasa dengan harapan, kebutuhan atau keinginan pelanggan. Hal ini tidak hanya melibatkan aspek kualitas fisik atau teknis tetapi juga pengalaman keseluruhan yang diperoleh pelanggan selama berinteraksi dengan produk atau jasa tersebut. Mutu dalam konteks ini diukur dari sejauh mana produk atau jasa dapat memenuhi atau bahkan melebihi harapan pelanggan, sehingga menciptakan kepuasan dan loyalitas pelanggan.

---

<sup>12</sup> Harsoyo, Roni. *Model Pengembangan Mutu Pendidikan (Tinjauan Konsep Mutu Kaoru Ishikawa)*. Southeast Asian Journal of Islamic Education Management. (Vol.2 No.1, 2021) hal. 98

<sup>13</sup> Ira Fatmawati. *Peran Guru dalam Pengembangan Kurikulum dan Pembelajaran*. Revorma. Jurnal Pendidikan dan Pemikiran 2022. Hlm 15

Dalam konteks pendidikan konsep mutu mengacu pada sejauh mana proses pembelajaran dan pengalaman sekolah memenuhi atau bahkan melampaui harapan, kebutuhan, dan keinginan siswa serta orang tua. Hal ini, berarti sebuah sekolah dianggap berkualitas jika mampu menyediakan lingkungan belajar yang mendukung, materi pembelajaran yang relevan, serta interaksi yang positif antara siswa dan guru. Ketika sekolah dapat memenuhi atau melebihi harapan siswa dan orang tua, maka hal tersebut mampu menciptakan kepuasan dan loyalitas terhadap sekolah.<sup>14</sup>

## **2. Konsep Trilogi Mutu menurut Joseph M. Juran**

Dalam dunia pendidikan, mutu pendidikan dapat diukur dari berbagai aspek. Pertama, dari perspektif pelanggan internal, seperti kepala sekolah, guru, dan karyawan. Mutu pendidikan dianggap baik jika mereka dapat berkembang baik secara fisik maupun psikis. Secara fisik, hal ini mencakup penerimaan imbalan finansial yang memadai, sementara secara psikis, hal ini mencakup kesempatan untuk terus belajar, mengembangkan kemampuan, bakat, dan kreativitas. Selanjutnya, terkait dengan pelanggan eksternal, terdapat tiga kelompok, yaitu:

- a. Pelanggan eksternal primer, yaitu para siswa, di mana mutu pendidikan diukur dari kemampuan siswa untuk menjadi

---

<sup>14</sup> Rahmat Hidayat dan Abdillah. *Ilmu Pendidikan (Konsep, Teori dan Aplikasinya)*. (Medan: LPPPI. 2019) hlm 25

pembelajar sepanjang hayat, komunikator yang baik, memiliki keterampilan dalam kehidupan sehari-hari, integritas tinggi, mampu memecahkan masalah, menciptakan pengetahuan, serta menjadi warga negara yang bertanggung jawab.

- b. Pelanggan eksternal sekunder, yaitu orang tua, pemerintah, dan perusahaan, di mana mutu pendidikan diukur dari kemampuan lulusan untuk memenuhi harapan orang tua, pemerintah, dan perusahaan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka.
- c. Pelanggan eksternal tersier, yaitu pasar kerja dan masyarakat luas, di mana mutu pendidikan diukur dari kemampuan lulusan untuk memiliki kompetensi dalam dunia kerja dan pengembangan masyarakat, sehingga dapat berdampak pada pertumbuhan ekonomi, kesejahteraan rakyat, dan keadilan sosial.

Dengan demikian, pelanggan pendidikan inilah yang menjadi komponen penting untuk diperhatikan dan menjadi sebuah pertimbangan dalam mengambil sebuah keputusan untuk mencapai mutu pendidikan. Baik mulai dari pelanggan internal maupun eksternal. Pelayanan secara prima harus diberikan secara seimbang bagi pelanggan pendidikan, sehingga mereka benar-benar merasakan adanya kepuasan dari layanan pendidikan yang diberikan.

Joseph M. Juran mendefinisikan mutu sebagai kemampuan untuk memenuhi atau melebihi harapan pelanggan. Baginya, mutu bukan hanya tentang mematuhi spesifikasi teknis, tetapi lebih pada pemenuhan kebutuhan dan harapan pelanggan. Juran menekankan pentingnya pengukuran mutu untuk memahami kinerja produk dan proses. Dia percaya bahwa pengukuran adalah landasan yang diperlukan untuk mengambil keputusan yang tepat dalam upaya meningkatkan mutu. Juran juga memperkenalkan tiga proses pengembangan mutu, yang lebih dikenal dengan istilah "Trilogy Juran". yaitu: Perencanaan Kualitas, Pengendalian Kualitas, dan Perbaikan Kualitas.<sup>15</sup>



*Gambar 2. 1 Trilogy Juran*

Penjelasan tiga tahapan dalam proses pengembangan mutu/kualitas menurut Juran adalah sebagai berikut:

**a. *Quality Planning* /Perencanaan Mutu**

---

<sup>15</sup> Juran, Joseph M. A. Blanton Godfrey. *Juran's Quality Handbook*. (Mc Graw-Hill:New York, 1999) hlm 14

Perencanaan mutu adalah proses terstruktur dalam pengembangan produk (barang dan jasa) yang memastikan kebutuhan pelanggan terpenuhi. Alat dan metode perencanaan mutu digabungkan dengan teknologi untuk produk yang sedang dikembangkan.

Secara garis besar perencanaan diartikan sebagai proses mendefinisikan tujuan organisasi, membuat strategi untuk mencapai tujuan dan mengembangkan rencana aktivitas kerja organisasi.

Perencanaan yang baik harus dapat menjawab enam pertanyaan yang di sebut sebagai unsur perencanaan , unsur pertama yaitu tindakan apa yang harus di kerjakan, kedua ada sebabnya tindakan tersebut harus dilakukan , ketiga kapan tindakan tersebut di lakukan, keempat dimana tindakan tersebut dilakukan, kelima siapa yang akan melakukan tindakan tersebut dan yang terakhir bagaimana cara melaksanakan tindakan tersebut.<sup>16</sup>

Perencanaan yang matang dan cermat sangat diperlukan agar peningkatan dan pengendalian mutu pendidikan dapat dilakukan dengan baik. Juran juga menyebutkan ada beberapa tahapan pada perencanaan mutu, antara lain:

- 1) *Establish Project*/Menetapkan Proyek

---

<sup>16</sup> Buhari Luneto, “*Perencanaan Pendidikan*”. (Sanabil: Mataram, 2023) hlm 15

Proyek perencanaan mutu merupakan pekerjaan terorganisir yang diperlukan untuk mempersiapkan sebuah organisasi untuk menghadirkan produk baru atau yang telah direvisi, mengikuti langkah-langkah yang terkait dengan perencanaan kualitas.

2) *Identify the Customers*/Identifikasi Pelanggan

Pelanggan terdiri dari seluruh pemeran karakter yang perlu dipahami sepenuhnya. Secara umum ada dua kelompok pelanggan, antara lain pertama, pelanggan internal yaitu mereka yang berada di dalam organisasi produsen dan kedua adalah pelanggan eksternal yaitu mereka yang berada di luar organisasi produsen.

3) *Discover the Customers Needs*/Menemukan Kebutuhan Pelanggan

Langkah ketiga dari perencanaan mutu adalah untuk mengetahui kebutuhan pelanggan internal dan eksternal produk. Langkah ini bisa dilakukan dengan mengidentifikasi /menganalisis lingkungan internal dan eksternal untuk menemukan isu-isu strategis sebagai bahan dalam menyusun suatu program kegiatan untuk memenuhi kebutuhan dari pelanggan.

4) *Develop the Product*/Mengembangkan Produk/Jasa

Dalam pengembangan produk, desain produk merupakan proses kreatif yang sebagian besar didasarkan pada keahlian teknologi atau fungsional. Perancang produk secara tradisional adalah insinyur, analis sistem, manajer operasi, dan banyak profesional lainnya. Di arena kualitas, desainer bisa memasukkan pengalaman, posisi, dan keahlian siapa pun yang dapat berkontribusi pada proses perancangan. Output dari desain produk adalah desain, gambar, model, prosedur, spesifikasi, dan sebagainya yang mendetail. Tujuan keseluruhan kualitas untuk langkah ini ada dua: pertama, tentukan fitur dan sasaran produk mana yang akan memberikan manfaat optimal bagi pelanggan. Kedua, identifikasi apa yang dibutuhkan agar desain dapat disampaikan tanpa kekurangan.

5) *Develop the Process*/Mengembangkan Proses

Begitu produk dikembangkan, perlu menentukan cara produk akan dibuat dan dikirimkan secara berkelanjutan. Proses pengembangan adalah serangkaian kegiatan untuk menentukan cara spesifik yang akan digunakan

oleh personil operasi untuk memenuhi sasaran kualitas produk.<sup>17</sup>

#### **b. Quality Control / Pengendalian Mutu**

Pengendalian merupakan suatu proses karena terdiri dari rangkaian kegiatan yang sistematis, J.M Juran menyatakan pengendalian mutu merupakan sebuah proses manajemen yang di dalamnya kita: pertama mengevaluasi kinerja nyata, kedua membandingkan kinerja nyata dengan tujuan, ketiga mengambil tindakan terhadap perbedaan. Kegiatan pengendalian dilakukan untuk menjaga agar proses kegiatan berjalan sesuai dengan rencana, sehingga tujuan bisa tercapai.

Sedangkan menurut Nanang Fattah dan Ali, prakondisi yang harus di penuhi sekolah, antara lain: pertama mengubah pola pikir sekolah sebagai unit produksi menjadi unit layanan jasa, kedua memfokuskan perhatian pada proses secara sistematis, ketiga menerapkan pola pemikiran/strategi jangka panjang, keempat mempunyai komitmen kuat pada mutu, kelima mementingkan pengembangan sumber daya manusia.<sup>18</sup>

---

<sup>17</sup> Juran, Joseph M. A. Blanton Godfrey. *Juran's Quality Handbook*. (Mc Graw-Hill:New York, 1999) hlm 334

<sup>18</sup> Sumiati, Atika ahmad. “*Pengendalian Mutu Pendidikan : Konsep dan Aplikasi*” IQRA: Jurnal Pendidikan Agama Islam (Vol 1. No 1 2021) hlm.48

Dalam tingkat oprasional kelembagaan sekolah, sasaran pengendalian mutu di tujukan pada aspek input pendidikan, proses dan output atau hasil pendidikan. Menurut Syaodih bidang pengendalian ditujukan pada bidang utama pendidikan, yaitu kurikulum, bimbingan siswa serta manajemen pendidikan. Bidang ini mencakup manajemen personil, siswa, sarana dan prasarana.<sup>19</sup> Pada proses pengendalian mutu ini terdiri dari beberapa langkah, antara lain:

1) *Choose Control Subjects* /Memilih Subjek Pengendalian

Langkah pertama yang dilakukan dalam proses pengendalian mutu adalah memilih subjek kontrol. Subjek pengendalian berasal dari berbagai sumber yang meliputi kebutuhan pelanggan yang sesuai untuk fitur produk, analisis teknologi untuk menerjemahkan kebutuhan pelanggan ke dalam fitur produk dan proses, fitur proses yang secara langsung mempengaruhi fitur produk, standar industri dan pemerintah, perlu melindungi keselamatan dan lingkungan manusia, dan perlu menghindari efek samping

---

<sup>19</sup> Nana Syaodih S.”*Metode Penelitian Pendidikan* “. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. 2006. hlm 25

seperti iritasi pada karyawan atau pelanggaran terhadap komunitas tetangga.

2) *Establish Measurement* /Menentukan Pengukuran

Setelah memilih subjek kontrol, langkah selanjutnya adalah menetapkan sarana untuk mengukur mutu kinerja barang atau jasa. Pengukuran merupakan salah satu tugas yang paling sulit dalam manajemen mutu. Dalam menetapkan pengukuran kita perlu secara jelas menentukan alat pengukuran, frekuensi pengukuran, cara data akan direkam, format untuk melaporkan data, analisis yang akan dilakukan pada data untuk mengonversi data, untuk informasi yang dapat digunakan, dan siapa yang akan membuat pengukuran.

3) *Estabilsh Standards of Performance* /Menyusun Standar Kerja

Standar kinerja merupakan pencapaian yang diarahkan pada usaha mana yang dikeluarkan memberikan beberapa contoh subjek kontrol dan tujuan yang terkait. Tujuan utama produk atau layanan jasa adalah untuk memenuhi kebutuhan pelanggan.

4) *Measure Actual Performance* /Mengukur Kinerja yang Sesungguhnya

Mengukur kinerja aktual produk atau prosesnya merupakan langkah penting dalam pengendalian mutu. Untuk membuat pengukuran ini membutuhkan sensor, yaitu alat untuk melakukan pengukuran yang sebenarnya. Sensor merupakan alat pendeteksi khusus. Ini dirancang untuk mengenali keberadaan dan intensitas fenomena tertentu, dan untuk mengubah data yang dihasilkan menjadi "informasi". Informasi ini kemudian menjadi dasar pengambilan keputusan. Pada tingkat organisasi yang lebih rendah, informasi sering kali bersifat *real time* dan digunakan untuk pengendalian saat ini. Pada tingkat yang lebih tinggi, informasi dirangkum dalam berbagai cara untuk memberikan ukuran yang lebih luas, mendeteksi tren, dan mengidentifikasi beberapa masalah penting.

5) *Take Action on Difference* /Mengambil Keputusan atas Perbedaan

Kepala sekolah sebagai manajerial dalam proses peningkatan mutu di lembaga pendidikan, harus mampu mengambil keputusan yang

dianggap paling bijak dari berbagai perbedaan yang ada. Sebagai kepala sekolah tidak diperbolehkan memiliki rasa kecenderungan terhadap salah satu pihak. Mutu pendidikan bukan menjadi kepentingan salah satu pihak, akan tetapi menjadi kepentingan bersama. Oleh karena itu, mutu pendidikan harus dibangun bersama melalui teamwork/jalinan kerjasama yang solid, sehingga ketika ada perbedaan haruslah bisa disikapi dengan bijak, sebab tanpa adanya kerjasama yang baik maka mutu pendidikan sebagai tujuan utama dari pendidikan akan sulit untuk dicapai.<sup>20</sup>

### **c. *Quality Improvement* /Perbaikan Mutu**

Perbaikan mutu terus menerus atau perbaikan mutu berkesinambungan merupakan salah satu unsur penting dan fundamental dari TQM. Konsep perbaikan mutu terus menerus harus diterapkan, baik terhadap proses, maupun orang yang melaksanakan perbaikan itu sendiri.

Konsep perbaikan mutu terus menerus dibentuk berdasarkan pada urutan serta langkah-langkah kegiatan

---

<sup>20</sup> Juran, Joseph M. A. Blanton Godfrey. *Juran's Quality Handbook*. (Mc Graw-Hill:New York, 1999) hlm 335

yang berkaitan dengan hasil output seperti produk berupa barang dan jasa atau alumni dalam pendidikan.

Tujuan pertama perbaikan secara terus menerus ialah proses yang handal, dalam arti bahwa dapat memproduksi yang diinginkan setiap saat tanpa variasi yang diminimumkan. Apabila keragaman telah di buat minimum dan hasilnya belum dapat diterima maka tujuan kedua dari perbaikan proses ialah merancang kembali proses tersebut untuk memproduksi output yang lebih dapat memenuhi kebutuhan customer, agar pelanggan puas.<sup>21</sup>

Perbaikan mutu pendidikan dapat dilakukan dengan beberapa langkah menurut pendapat Juran, antara lain:<sup>22</sup>

- 1) Peningkatan kebutuhan untuk mengadakan perbaikan

Langkah awal dimana organisasi menyadari perlunya meningkatkan kualitas produk atau layanan mereka. Kesadaran ini bisa muncul dari berbagai sumber, seperti umpan balik pelanggan, analisis data, atau evaluasi internal.

---

<sup>21</sup> Fandy Tjiptono dan Anastasya Diana, *Total Quality Management*. (C.V ANDI OFFSET : Yogyakarta, 2003 ) hlm 267

<sup>22</sup> Juran, Joseph M. A. Blanton Godfrey. *Juran's Quality Handbook*. (Mc Graw-Hill:New York, 1999) hlm 340

2) Mengidentifikasi program-program perbaikan khusus

Setelah menyadari kebutuhan untuk perbaikan, langkah berikutnya adalah menetapkan program-program yang akan difokuskan pada aspek tertentu dari kualitas. Ini bisa mencakup pengembangan proses baru, pelatihan karyawan, atau implementasi teknologi baru

3) Mengorganisir program

Untuk menjalankan program-program perbaikan yang efektif, organisasi perlu Menyusun struktur yang jelas dan sumber daya yang cukup. Ini melibatkan alokasi anggaran, penugasan tim, dan pengaturan peran dan tanggung jawab.

4) Mengorganisir untuk mendiagnosis penyebab kesalahan

Langkah ini melibatkan penentuan metode dan alat untuk mengidentifikasi penyebab akar dari masalah atau ketidaksesuaian kualitas yang ada.

5) Menemukan penyebab kesalahan

Setelah metode diagnosa ditetapkan organisasi mulai menganalisis data dan

informasi untuk mengidentifikasi akar permasalahan yang mendasari. Ini bisa melibatkan analisis statistik, observasi langsung, atau wawancara dengan personel terkait.

6) Mengadakan perbaikan-perbaikan

Berdasarkan temuan dari Langkah sebelumnya, Tindakan perbaikan diambil untuk mengatasi masalah yang ada. Hal ini bisa melibatkan perubahan proses, pengembangan kebijakan baru, atau pelatihan ulang karyawan.

7) Proses yang telah diperbaiki ada dalam kondisi operasional yang efektif

Setelah perbaikan diimplementasikan, penting untuk memastikan bahwa proses yang telah diperbaiki beroperasi dengan efektif. Ini melibatkan pemantauan terus-menerus dan pengukuran kinerja untuk memastikan bahwa perbaikan yang dilakukan memberi hasil yang diinginkan.

8) Menyediakan pengendalian untuk mempertahankan perbaikan atau peningkatan yang telah dicapai<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup> Juran, Joseph M. A. Blanton Godfrey. *Juran's Quality Handbook*. (Mc Graw-Hill:New York, 1999) hlm 345

Terakhir, organisasi perlu menerapkan sistem pengendalian yang efektif untuk memastikan bahwa perbaikan yang telah dicapai dipertahankan dan ditingkatkan secara berkelanjutan. Ini melibatkan pembuatan prosedur standar, pelatihan karyawan, dan pemantauan terus-menerus untuk memastikan kelangsungan perbaikan kualitas.

Konsep pengembangan mutu menurut Joseph M. Juran memang berangkat dari pengembangan mutu pada dunia perusahaan. Tetapi konsep tersebut dapat diadopsi dalam pengembangan mutu pada dunia pendidikan, sebab meskipun produk yang dihasilkan bukan barang atau layanan komersial, prinsip-prinsip yang sama dari konsep pengembangan mutu bisa diterapkan. Misalnya, sekolah sebagai organisasi pendidikan dapat menerapkan perencanaan yang matang untuk menyusun kurikulum yang relevan dan bahan pembelajaran yang efektif. Pengendalian kualitas bisa diterapkan untuk memastikan pengajaran dan evaluasi dengan konsisten dan efektif. Sedangkan perbaikan kualitas dapat mengacu pada upaya kontinu untuk mempertahankan serta memperbaiki program sekolah yang sudah dilaksanakan.

Seperti yang telah disampaikan di latar belakang bahwa mutu pendidikan di Indonesia masih dikatakan rendah, hal ini menjadi cambuk bagi masyarakat Indonesia, hal ini bukan

berarti menjadi lebih pesimis, tetapi menjadi sebuah pemikiran yang mendalam bagi pemerintah serta pengelola pendidikan bagaimana usaha dalam memperbarui kualitas pendidikan di Indonesia.<sup>24</sup>

Maka karena itu tidak bisa dipungkiri bahwa di Indonesia masih membutuhkan dan mencontoh konsep pemikiran negara-negara maju serta pemikiran para tokoh yang ahli dalam membangun kualitas pendidikan di Indonesia. Salah satunya konsep mutu dari Joseph M. Juran. Diharapkan dengan adanya sumbangan konsep mutu dari beberapa ahli dalam hal ini konsep pengembangan mutu Joseph M. Juran bisa mentransformasikan menjadi pendidikan yang lebih baik dan lebih berkualitas lagi.

**Tabel 2. 1** Peta Konsep Trilogy Juran

| <b>TRILOGY JURAN</b>                                                                     |                                                                                           |                                                                                         |
|------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Perencanaan Mutu<br/>(Quality Planning)</b>                                           | <b>Pengendalian Mutu<br/>(Quality Control)</b>                                            | <b>Perbaikan Mutu<br/>(Quality Improvement)</b>                                         |
| a. Menetapkan proyek.<br>b. Identifikasi pelanggan.<br>c. Menemukan kebutuhan pelanggan. | a. Memilih dasar pengendalian.<br>b. Menentukan pengukuran.<br>c. Menyusun standar kerja. | a Peningkatan kebutuhan untuk mengadakan perbaikan.<br>b Mengidentifikasi proyek-proyek |

---

<sup>24</sup> Eko Suncaka. *Meninjau Permasalahan Rendahnya Kualitas Pendidikan di Indonesia*. UNISAN JURNAL: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam (Vol 02, No 03. 2023) hlm 10

|                                                     |                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|-----------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| d. Mengembangkan produk.<br>e. Mengembangkan proses | d. Mengukur kinerja yang sesungguhnya<br>e. Mengambil keputusan | perbaikan khusus.<br>c Mengorganisir proyek.<br>d Mengorganisir untuk mendiagnosis penyebab kesalahan.<br>e Menemukan penyebab kesalahan.<br>f Mengadakan perbaikan-perbaikan.<br>g Proses yang telah diperbaiki ada dalam kondisi operasional yang efektif.<br>h Menyediakan pengendalian untuk mempertahankan peningkatan yang telah dicapai. |
|-----------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

### 3. Tenaga Pendidik dan Kependidikan

#### a. Pengertian Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Pendidik menurut ketentuan pasal 1 angka 6 UU No 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen,

konselor, pamong belajar, widyaswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan Pendidikan.<sup>25</sup>

Sedangkan pengertian tenaga kependidikan menurut ketentuan pasal 1 angka 5 UU No 20 tahun 2003 tentang system Pendidikan nasional adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan<sup>26</sup>

Tenaga pendidik adalah anggota masyarakat yang bertugas untuk membimbing, mengajar atau melatih peserta didik, yaitu meliputi guru pada TK/RA, SD/MI, SMP/MTs, SMA/MA, SDLB/SMPLB/SMALB, SMK/MAK, satuan pendidikan paket A, paket B, dan paket C, dan pendidik pada lembaga kursus dan pelatihan.

Tenaga kependidikan adalah personil yang berkecimpung di dalam Lembaga atau organisasi Pendidikan yang memiliki wawasan Pendidikan dan melakukan kegiatan Pendidikan. Menurut Hasbulloh yang dimaksud personel adalah orang-orang yang melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan

---

<sup>25</sup> Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, *Sistem Pendidikan Nasional*, Pasal 1, ayat (6)

<sup>26</sup> Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, *Sistem Pendidikan Nasional*, Pasal 1, ayat (5)

tertentu, Dalam konteks Lembaga Pendidikan dibatasi dengan sebutan pegawai.<sup>27</sup>

b. Standar Pendidik

Pendidik merupakan profesi yang banyak dikenal yang praktisnya terbuka bagi semua yang ingin berjuang untuk mencapai tujuannya dan menguasai persyaratan untuk mencapai praktik yang kompeten. Pendidik adalah profesi yang mempercayai bahwa semua orang sederajat karena para praktisinya menggunakan keahlian dan spesialisasi bukan sebagai instrumen dari status dan kekuatan, tetapi sebagai sumber daya bersama bagi kelompok. Selain itu pendidik juga dapat diartikan sebagai profesi yang menuntut karena ia masyarakat latihan berfikir tentang pengetahuan dan keahlian, sekaligus secara intens terlibat dalam kehidupan murid yang mungkin kurang beruntung.<sup>28</sup>

Pendidik dalam perspektif alqur'an di jelaskan dalam ayat Al-Qur'an. 42 :Surat Al-Isro:

وَأَخْفِضْ لَهُمَا جَنَاحَ الذُّلِّ مِنَ الرَّحْمَةِ وَقُلْ رَبِّ أَرْحَمْهُمَا كَمَا رَبَّيَانِي صَغِيرًا

*“Dan rendahkanlah dirimu terhadap mereka berdua dengan penuh kesayangan dan ucapkanlah: "Wahai Tuhanku,*

---

<sup>27</sup> Rusi Rusmiati A, *Pengelolaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan* “,(Jakarta: Polimedia Publishing, 2018),hlm 5

<sup>28</sup> E-book: Musriadi, S.Pd, M.Pd, *Profesi Kependidikan Secara Teoritis Dan Aplikatif*, (Yogyakarta:.. Deepublish, 2018), hlm 28.

*kasihilah mereka keduanya, sebagaimana mereka berdua telah mendidik aku waktu kecil". (QS. Al-Isra : 24)<sup>29</sup>*

Dalam bentuk katra benda “Rabba” digunakan juga untuk nama tuhan dikarenakan tuhan juga bersifat mendidik mengasuh memelihara, masalah mencipta. Selain itu juga dijelaskan dalam Surat Asy-Syura ayat 18.

يَسْتَعْجِلُ بِهَا الَّذِينَ لَا يُؤْمِنُونَ بِهَا وَالَّذِينَ آمَنُوا مُشْفِقُونَ مِنْهَا وَيَعْلَمُونَ أَنَّهَا  
الْحَقُّ ۖ أَلَا إِنَّ الَّذِينَ يُمَارُونَ فِي السَّاعَةِ لَفِي ضَلَالٍ بَعِيدٍ

*“Orang-orang yang tidak beriman kepada hari kiamat meminta supaya hari itu segera didatangkan dan orang-orang yang beriman merasa takut kepadanya dan mereka yakin bahwa kiamat itu adalah benar (akan terjadi). Ketahuilah bahwa sesungguhnya orang-orang yang membantah tentang terjadinya kiamat itu benar-benar dalam kesesatan yang jauh”. (QS. Asy-Syura : 18).<sup>30</sup>*

Menyandang status menjadi seorang guru tidaklah mudah, ada tugas dan tanggung jawab yang melekat padanya. Salah satu bentuk tanggung jawab yang berdampak memberikan pengaruh positif adalah menjadi teladan yang baik bagi muridnya. Seorang guru hendaknya melaksanakan apa yang ia perintahkan kepada anak didik, dan tidak berlawanan antara perkataan dan perbuatannya. Hal ini, selaras dengan firman Allah dalam Q.S As-shaf ayat 2-3.

---

<sup>29</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Hafalan dan Terjemahan*, ( Jakarta: Almahira, 2017), hlm. 284.

<sup>30</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Hafalan dan Terjemahan*, (Jakarta: Almahira, 2017), hlm. 485.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لِمَ تَقُولُونَ مَا لَا تَفْعَلُونَ \* كَثِيرٌ مَقْتًا عِنْدَ اللَّهِ أَنْ تَقُولُوا مَا لَا تَفْعَلُونَ

*“Wahai orang-orang beriman! Mengapa kamu mengatakan apa yang tidak kamu kerjakan? Itu sangatlah dibenci di sisi Allah jika kamu mengatakan apa saja yang tidak kamu kerjakan” (QS. As-Saff ayat 3-2).<sup>31</sup>*

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada pasal 1 ayat 1 dijelaskan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi, peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Sedangkan pada pasal 8 juga dijelaskan bahwa Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.<sup>32</sup> Untuk itu, Kemendikbud menyebutkan rincian empat standar kompetensi dengan indikator dan sub indikatornya sebagai berikut:

1) Kompetensi Pedagogik

Pengelolaan pembelajaran yang berpusat pada peserta didik ditujukan untuk mencapai tujuan pembelajaran.

---

<sup>31</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Hafalan dan Terjemahan*, (Jakarta: Almahira, 2017), hlm. 670.

<sup>32</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005, *Tentang Guru dan Dosen, pasal 1 dan 8*.

Kompetensi pedagogik guru tersebut ditunjukkan oleh indikator-indikator dalam tabel di bawah ini.

**Tabel 2.2 Indikator Kompetensi Pedagogik**

| <b>Indikator Kompetensi</b>                             | <b>Subindikator Kompetensi</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|---------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 Lingkungan pembelajaran yang aman                     | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengelolaan perilaku peserta didik yang sulit</li> <li>2. Pengelolaan kelas untuk mencapai pembelajaran yang berpusat pada peserta didik</li> <li>3. Rasa aman dan nyaman peserta didik dalam proses pembelajaran</li> </ol>                                                                                                                                                                                                                                                      |
| 2 Pembelajaran efektif yang berpusat pada peserta didik | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Desain pembelajaran yang terstruktur dan berurutan untuk mencapai tujuan pembelajaran</li> <li>2. Desain pembelajaran yang relevan dengan kondisi di sekitar dengan melibatkan peserta didik</li> <li>3. Pemilihan dan penggunaan sumber belajar yang sesuai dengan tujuan pembelajaran.</li> <li>4. Intruksi pembelajaran yang mencakup strategi dan komunikasi untuk menumbuhkan minat dan nalar kritis peserta didik</li> <li>5. Penggunaan teknologi informasi dan</li> </ol> |

|                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|-------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                         | komunikasi (TIK) secara adaptif dalam pembelajaran.                                                                                                                                                                                                                                                               |
| 3 Asessment umpan balik, dan pelaporan yang berpusat pada peserta didik | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perancangan asesmen yang berpusat pada peserta didik</li> <li>2. Pelaksanaan asesmen yang berpusat pada peserta didik</li> <li>3. Umpan balik terhadap peserta didik mengenai pembelajarannya.</li> <li>4. Penyusunan laporan capaian belajar peserta didik.</li> </ol> |

## 2) Kompetensi Kepribadian

Sebagai guru, sudah sepatutnya memiliki sifat yang berakhlak mulia, bersikap bijak, berwibawa, dan menjadi teladan bagi peserta didik. Adapun penjelasan sub indikator lebih rinci akan di paparkan pada tabel berikut :

**Tabel 2.3 Indikator Kompetensi Kepribadian**

| <b>Indikator Kompetensi</b>                                                             | <b>Subindikator Kompetensi</b>                                                                                                                                       |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 Kematangan moral, emosi, dan spiritual untuk berperilaku sesuai dengan kode etik guru | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Makna, tujuan, dan pandangan hidup guru berdasarkan prinsip moral dan keyakinannya terhadap Tuhan Yang Maha Esa</li> </ol> |

|                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>2. Pengelolaan emosi dalam menjalankan peran sebagai pendidik</li> <li>3. Penerapan kode etik guru dalam bekerja dan pembelajaran</li> </ul>                                                                                                                                                         |
| 2 Pengembangan diri melalui kebiasaan refleksi | <ul style="list-style-type: none"> <li>1. Refleksi dan perencanaan kebutuhan pengembangan diri yang berpusat pada peserta didik.</li> <li>2. Cara adaptif melakukan pengembangan diri untuk meningkatkan pembelajaran peserta didik</li> <li>3. Penerapan hasil pengembangan diri untuk meningkatkan pembelajaran peserta didik.</li> </ul> |
| 3 Orientasi berpusat pada peserta didik.       | <ul style="list-style-type: none"> <li>1. Interaksi aktif dan empatik terhadap peserta didik</li> <li>2. Respek terhadap hak peserta didik dalam menjalankan peran sebagai guru</li> <li>3. Kepedulian terhadap keselamatan dan keamanan peserta didik sebagai individu dan kelompok.</li> </ul>                                            |

### 3) Kompetensi Sosial

Kemampuan kita untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat termuat dalam kompetensi ini. Berikut indikator-indikator yang menunjukkan kompetensi guru secara sosial.

**Tabel 2.3 Indikator Kompetensi Sosial**

| <b>Indikator Kompetensi</b>                                     | <b>Subindikator Kompetensi</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|-----------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 Kolaborasi untuk peningkatan pembelajaran.                    | <ol style="list-style-type: none"><li>1. Komunikasi efektif dengan warga sekolah yang mengarah pada peningkatan pembelajaran</li><li>2. Pengorganisasian tugas-tugas bersama rekan sejawat untuk peningkatan pembelajaran</li><li>3. Inisiatif berkontribusi untuk mencapai tujuan bersama dalam peningkatan pembelajaran.</li></ol> |
| 2 Keterlibatan orang tua/wali dan masyarakat dalam pembelajaran | <ol style="list-style-type: none"><li>1. Pendampingan orang tua/wali dalam mendukung pembelajaran di rumah yang berpusat pada peserta didik</li></ol>                                                                                                                                                                                |

|                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                      | 2. Pelibatan pengetahuan , keahlian, dan perspektif orang tua/wali dan masyarakat dalam pembelajaran yang berpusat pada peserta didik.                                                                                                                                             |
| 3 Keterlibatan dalam organisasi profesi dan jejaring yang lebih luas untuk peningkatan pembelajaran. | 1. Berpartisipasi pada beragam peran untuk pemecahan masalah pembelajaran dalam organisasi profesi dan jejaring yang lebih luas<br>2. Berbagi praktik baik dankarya untuk peningkatan pembelajaran yang berpusat pada peserta didik dalam organisasi dan jejaring yang lebih luas. |

#### 4) Kompetensi Profesional<sup>33</sup>

Guru yang profesional hendaknya benar-benar menguasai materi pelajaran secara luas dan mendalam. Kemampuan penguasaan materi ini meliputi menetapkan tujuan pembelajaran maupun pengorganisasian materi pelajaran. Indikator-indikator

---

<sup>33</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005, *Tentang Guru dan Dosen*, pasal 1 dan 8.

kompetensi profesional tersebut ditunjukkan dalam tabel berikut :

**Tabel 2.4 Indikator Kompetensi Kepribadian**

| <b>Indikator Kompetensi</b>                               | <b>Subindikator Kompetensi</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|-----------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 Pengetahuan konten pembelajaran dan cara mengerjakannya | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Struktur dan alur pengetahuan dari suatu bidang keilmuan yang relevan untuk pembelajaran</li> <li>2. Identifikasi pengetahuan konten yang relevan untuk mencapai tujuan pembelajaran</li> <li>3. Pengorganisasian pengetahuan konten yang relevan terhadap pembelajaran</li> </ol>                                         |
| 2 Karakteristik dan cara belajar peserta didik            | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tahapan perkembangan dan karakteristik yang relevan dengan kebutuhan belajar.</li> <li>2. Latar belakang sosial, budaya, agama, dan ekonomi yang relevan dengan kebutuhan belajar peserta didik.</li> <li>3. Potensi, minat, dan cara belajar peserta didik yang relevan dengan kebutuhan belajar peserta didik</li> </ol> |

|                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|-------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                     | 4. Karakteristik dan cara belajar peserta didik penyandang disabilitas<br>5. Keragaman kebutuhan belajar peserta didik untuk pembelajaran yang inklusif                                                                                                                                                                                                                                |
| 3 Kurikulum dan cara menggunakannya | 1. Penggunaan kurikulum dalam proses pembelajaran yang berpusat pada peserta didik<br>2. Penggunaan asesmen untuk meningkatkan pembelajarn yang berpusat pada peserta didik.<br>3. Penggunaan strategi untuk meningkatkan pembelajaran yang berpusat pada peserta didik.<br>4. Penggunaan strategi pembelajaran yang efektif untuk capaian belajar literasi dan numerasi peserta didik |

- c. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No 16 Tahun 2007 mengatur tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru.

Guru pada SD/MI atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi pedidikan akademik minimal diploma empat (D-IV)atau sarjana (S1) dalam bidang pendidikan SD/MI

(D-IV/S1 PGSD/PGMI) atau psikologi yang diperoleh dari program studi yang terakreditasi. Guru pada SMP/MTs, guru pada SMA/MA, guru pada SMK/MAK, atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimal diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) program studi yang sesuai dengan mata pelajaran yang akan diajarkan, dan diperoleh dari program studi yang terakreditasi.<sup>34</sup>

d. Kompetensi dan kualifikasi Kepala Madrasah

Permendiknas No. 13 Tahun 2007 mengatur tentang persyaratan yang harus dipenuhi oleh kepala sekolah atau kepala madrasah, termasuk kualifikasi umum, khusus, dan kompetensi yang harus dimiliki. Kualifikasi umum untuk menjadi kepala sekolah atau kepala madrasah meliputi:

- 1) Memiliki gelar sarjana (S1) atau diploma empat (D-IV) dalam bidang pendidikan atau non-pendidikan dari perguruan tinggi yang terakreditasi.
- 2) Pada saat dilantik sebagai kepala sekolah, berusia maksimal 56 tahun.
- 3) Memiliki pengalaman mengajar minimal 5 tahun sesuai dengan jenjang sekolah masing-masing. Khusus untuk kepala sekolah di jenjang TK/RA, pengalaman mengajar minimal harus 3 tahun, dan memiliki pangkat setidaknya

---

<sup>34</sup> Ridwan Abdullah Sani dkk, *Penjaminan Mutu Sekolah*, (Jakarta:Bumi Aksara, 2015), hlm 83.

III c untuk PNS, atau setara dengan pangkat yang diberikan oleh yayasan atau lembaga yang berwenang bagi non-PNS.

Selain itu, kualifikasi khusus bagi kepala sekolah atau kepala madrasah mencakup status sebagai guru di lembaga tersebut, serta memiliki sertifikat pendidik dan sertifikat kepala sekolah. Bagi kepala sekolah Indonesia di luar negeri, pengalaman sebagai kepala sekolah minimal 3 tahun diperlukan. Kepala sekolah juga diharuskan memiliki kompetensi dalam kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan kompetensi sosial sesuai ketentuan yang berlaku. Kepala sekolah melalui jalur tenaga kependidikan harus memenuhi syarat sebagai berikut:

- 1) Berkualifikasi diploma dua (D2) ilmu perpustakaan dan informasi bagi pustakawan dengan masa kerja minimal 4 tahun.
- 2) Berkualifikasi diploma dua (D2) non-ilmu perpustakaan dan informasi dengan sertifikat kompetensi pengelolaan perpustakaan sekolah/ madrasah dari lembaga yang ditetapkan oleh pemerintah dengan masa kerja minimal 4 tahun diperpustakaan sekolah/ madrasah.<sup>35</sup>

---

<sup>35</sup> Barnawi & M. Arifin, *Sistem Penjaminan Mutu Pendidik Teori & Praktik*, (Yogyakarta:Ar-Ruzz media, 2017), hlm 66

## 2. Standar Tenaga Kependidikan

Sistem Pendidikan nasional Pada pasal 39 disebutkan bahwa Tenaga Kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Pasal 1 butir 5 dan 6 UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (UU Sisdiknas), dinyatakan bahwa tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan, sedangkan 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 pendidikan.<sup>36</sup>

Kualifikasi dan Kompetensi Tenaga Kependidikan adalah sebagai berikut:

### a. Standar kepala perpustakaan dan tenaga perpustakaan

Permendiknas No. 25 Tahun 2008 mengatur tentang Standar Tenaga Perpustakaan Sekolah/Madrasah. Kualifikasi Tenaga perpustakaan yaitu:

---

<sup>36</sup> Undang-Undang No. 20 tahun 2003, *Sistem Pendidikan Nasional*, Pasal 1 butir 5 dan 6.

- 1) Sekurang-kurangnya berkualifikasi SMA atau sederajat.
- 2) Memiliki sertifikat kompetensi pengelolaan perpustakaan sekolah/madrasah.
- 3) Memiliki kompetensi manajerial, pengelolaan informasi, kepribadian, kependidikan, dan sosial serta kompetensi pengembangan profesi.

Setiap sekolah/ madrasah pada semua jenis dan jenjang yang mempunyai jumlah tenaga perpustakaan sekolah/ madrasah lebih dari satu orang, mempunyai rombongan belajar (rombel) lebih dari enam, serta memiliki koleksi minimal 1000 (seribu) judul materi perpustakaan dapat mengangkat kepala perpustakaan.

Kepala perpustakaan diangkat melalui dua jalur yaitu melalui jalur pendidik dan tenaga kependidikan. Adapun jalur pendidik harus berkualifikasi serendah-rendahnya diploma (D4) atau sarjana (S1), memiliki sertifikat kompetensi pengelolaan perpustakaan dan masa kerja minimal 3 (tiga) tahun. Sedangkan Kepala sekolah dari jalur tenaga kependidikan yaitu berkualifikasi diploma 2 (D2) ilmu perpustakaan dan informasi bagi pustakawan dengan masa kerja minimal 4 tahun dan berkualifikasi diploma dua (D2) non-ilmu perpustakaan dan informasi dengan sertifikat kompetensi pengelolaan perpustakaan sekolah/madrasah dari

lembaga yang ditetapkan oleh pemerintah dengan masa kerja minimal 4 tahun di perpustakaan.<sup>37</sup>

b. Kualifikasi dan Standar Kompetensi Standar Tenaga administrasi

Permendiknas Nomor 24 Tahun 2008 tentang standar tenaga administrasi sekolah/madrasah yang berisikan mengenai kualifikasi serta standar kompetensi yang harus dimiliki oleh tenaga administrasi sekolah yaitu kompetensi kepribadian, sosial, teknis, dan manajerial.

Kualifikasi kepala tenaga administrasi SMP/MTs:

- 1) Berpendidikan minimal lulusan D3 atau yang sederajat, program studi yang relevan, dengan pengalaman kerja sebagai tenaga administrasi sekolah minimal 4 tahun.
- 2) Memiliki sertifikat kepala tenaga administrasi sekolah dari lembaga yang sudah ditetapkan pemerintah

5. Peningkatan Standar Tenaga Pendidik dan Kependidikan

a. Konsep Peningkatan Standar Tenaga Pendidik Dan Kependidikan

Peningkatan kualitas merupakan salah satu prasyarat agar manusia dapat memasuki era globalisasi yang penuh dengan persaingan yang sehat dan berkualitas. Peningkatan kualitas merupakan agenda utama dalam meningkatkan mutu pendidikan tinggi agar dapat *survive* dalam era global.

---

<sup>37</sup> Peraturan menteri pendidikan nasional No. 25 tahun 2008, *Standar Tenaga Perpustakaan Sekolah/Madrasah*. Pasal 1, Ayat (1)

Agar mampu berperan dalam persaingan global, maka sebagai bangsa kita perlu terus mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

TQM (*Total Quality Management*) atau yang biasa kita kenal dengan Manajemen Mutu Terpadu merupakan konsep peningkatan mutu secara terpadu di bidang manajemen.<sup>38</sup>

b. Peningkatan Standar Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan tersebut, pada tahun 2005 pemerintah mengeluarkan Peraturan RI nomor 19 Tahun 2005 tentang standar Nasional pendidikan, peraturan ini merupakan usaha pemerintah untuk meningkatkan mutu pendidikan di negara Indonesia.<sup>39</sup>

Undang-undang dan peraturan pemerintah mengindikasikan tentang pentingnya memperhatikan mutu pembelajaran guna meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Usaha pemerintah tersebut perlu ditindak lanjuti oleh institusi pendidikan sekolah baik negeri maupun swasta dengan mengadakan kegiatan ilmiah yang dapat mengembangkan potensi guru melalui seminar, pelatihan, workshop, dan lainnya secara terus menerus sehingga guru

---

<sup>38</sup> Sri Winarsih, *Kebijakan Dan Implementasi Manajemen Pendidikan Tinggi Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, Cendikia Vol. 15 No. 1, Januari-Juni 2017, hlm 53.

<sup>39</sup> Moh. Saifulloh dkk, *Strategi peningkatan mutu pendidikan disekolah*, jsh *Jurnal Sosial Humaniora*, Vol 5 No.2, November 2012, hlm 206

menjadi professional yang mempunyai kemampuan meningkatkan mutu pembelajaran di sekolah. Selain itu, dalam meningkatkan mutu pembelajaran kepala sekolah dianjurkan menerapkan strategi yang cocok dan sesuai dengan kebutuhan sekolah.

Birokrasi republik Indonesia Nomor 8 tahun 2018 Pada BAB XIII PENDIDIKAN DAN PELATIHAN pada pasal 36 ayat 5 berbunyi : program pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (4) yaitu : a) mempertahankan keterampilan sebagai pembina mutu hasil kelautan dan perikanan (*main rating*); b) seminar; c) lokakarya; d) konferensi.

a. Kelompok Kerja Guru (KKG)

KKG merupakan kolompok atau komunitas kegiatan profesional bagi para guru mata pelajaran yang sama pada jenjang SD/MI di tingkat gugus/kecamatan yang terdiri dari sejumlah guru dari beberapa sekolah.<sup>40</sup>

Kemudian dalam Undang-Undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, BAB IV tentang guru, bagian kelima mengenai pembinaan dan pengembangan pasal 32 menjelaskan:

---

<sup>40</sup> Kementerian Agama, *Petunjuk Teknis Penyelenggaraan pendidikan Agama Islam (PAI)*, Standar Operasional dan Prosedur Penyelenggaraan KKG PAI SD dan MGMP PAI SMP, SMA dan SMK, 2011. Hlm 24

- 1) Pembinaan dan pengembangan guru meliputi pembinaan dan pengembangan profesi dan karier.
- 2) Pembinaan dan pengembangan profesi guru sebagai dimaksud pada ayat (1) meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi profesional.
- 3) Pembinaan dan pengembangan profesi guru sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui jabatan fungsional.
- 4) Pembinaan dan pengembangan karier guru sebagaimana dimaksudkan pada ayat (1) meliputi penugasan, kenaikan pangkat, dan promosi.

b. *In House Training* (IHT)

*In House Training* atau yang biasa disingkat IHT adalah suatu program pelatihan yang diselenggarakan di tempat peserta pelatihan atau disekolahkan dengan mengoptimalkan potensi yang ada di sekolahan, menggunakan peralatan kerja peserta pelatihan dengan materi yang relevan dan permasalahan yang sedang dihadapi. Pelatihan ini bertujuan mengembangkan kompetensi guru. <sup>41</sup>

---

<sup>41</sup> Titik Suhartini *In House Training (IHT) Meningkatkan Kompetensi Guru dalam Menyusun RPP Merdeka Belajar*. JANACITTA: Journal of Primary and Children's Education (Vol 4. No 1 2021) hlm 5

c. Workshop

Suatu bentuk pembelajaran yang fokus pada interaksi langsung antara peserta dengan instruktur atau fasilitator. Dalam workshop, peserta aktif terlibat dalam kegiatan belajar yang praktis dan interaktif, seperti diskusi kelompok, Latihan, studi kasus, dan simulasi<sup>42</sup>

d. *Focus Group Discussion* (FGD)

Diskusi yang dilakukan secara sistematis dan terarah dari suatu group untuk membahas suatu masalah tertentu dalam suasana informal serta dilaksanakan dengan panduan seorang moderator.<sup>43</sup>

---

<sup>42</sup> Nova pratiwi, dkk. *Pelatihan dan Workshop Desain Pembelajaran bagi Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK)*”, Wahana Dedikasi (Vol 1. No 2. 2018)

<sup>43</sup> Azma Dimyati, *Pengembangan profesi guru*, (Lampung:Gre publishing, 2020), hlm. 70

## B. Kajian Pustaka

Kajian pustaka yang relevan berfungsi sebagai dasar penelitian untuk memperkuat kajian secara teoritis serta mengumpulkan informasi teoritis mengenai penelitian serupa yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain. Kajian ini meliputi beberapa sumber pustaka yang berkaitan, antara lain:

- A. Artikel yang berjudul “Implementasi Konsep Manajemen Mutu Joseph Moses Juran dalam Pengendalian Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan di SDIt Tihamah” oleh Hilmatun Mardhiyah, Dedi Djubaedi dan Septi Gumlandari IAIN Syekh Nurjati Cirebon. Metode yang digunakan adalah kualitatif deskriptif. Hasil penelitian ini adalah implementasi konsep manajemen mutu trilogy Joseph Moses Juran dalam manajemen pengendalian mutu tenaga pendidik dan kependidikan dapat diterapkan dengan baik melalui perencanaan mutu, pengendalian mutu serta peningkatan mutu.<sup>44</sup>

Adapun persamaan jurnal diatas dengan peneliti adalah sama-sama mengkaji terkait mutu tenaga pendidik dan kependidikan melalui konsep trilogy mutu Joseph moses juran, sementara perbedaannya jurnal diatas adalah latar belakang permasalahan yang diangkat lebih berfokus pada

---

<sup>44</sup> Hilmatun Mardhiyah Dkk, *Implementasi Konsep Manajemen Mutu Joseph Moses Juran dalam Pengendalian Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan di SDIt Tihamah*, Eduled:Jurnal of Education Management (Volume 2, Nomor.2, 2020).

sarana prasarana yang belum memadai serta SDM yang belum menguasai teknologi, sedangkan dalam penelitian ini berangkat dari permasalahan terkait kualifikasi guru yang belum sesuai, pembagian *jobdesk* belum merata serta standar kompetensi belum tercapai.

- B. Artikel yang berjudul “Manajemen Peningkatan Mutu Tenaga Pendidik di Madrasah Ibtida’iyah Al Yusufiah Kecamatan Rantau Selatan” Metode yang digunakan adalah kualitatif deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan implementasi perencanaan peningkatan mutu tenaga pendidik melalui fungsi manajemen yaitu perencanaan peningkatan mutu tenaga pendidik, pengorganisasian SDM, pelaksanaan rencana peningkatan mutu, dan pengawasan peningkatan mutu tenaga pendidik.<sup>45</sup>

Adapun persamaan jurnal di atas dengan peneliti yakni sama-sama membahas peningkatan mutu pendidik, sedangkan perbedaan jurnal diatas terletak pada pendekatan peningkatan mutu yang dilakukan yaitu menggunakan fungsi manajemen, sedangkan pada penelitian ini menggunakan pendekatan teori trilogy Juran yaitu perencanaan mutu, pengendalian mutu dan perbaikan mutu.

---

<sup>45</sup> Mansur Keling, Dkk, *Manajemen Peningkatan Mutu Tenaga Pendidik di Madrasah Ibtida’iyah Al Yusufiah Kecamatan Rantau Selatan*” Benchmarking: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam (Volume 5, No.2 2021)

3. Artikel yang berjudul *“Implementation of Strategic Management in Improving the Quality of Educators at MAN 1 and MAS Al Muhsin Metro Lampung”* Metode penelitian yang digunakan yaitu kualitatif deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya tahapan strategi yang digunakan untuk meningkatkan mutu pendidik mulai dari perumusan strategi melalui perumusan visi misi, tujuan, rencana strategis dan profil madrasah, kemudian implementasi strategi melalui penjabaran strategi kedalam kegiatan penyusunan struktur organisasi, pembagian *jobdesk* sesuai dengan kompetensi dan kualifikasi, pelaksanaan Pendidikan dan Latihan, kemudian yang terakhir yaitu evaluasi strategi melalui uji kompetensi guru, penilaian kinerja guru dan sertifikasi guru.<sup>46</sup>

Adapun persamaan jurnal di atas dengan peneliti yaitu sama-sama membahas tentang peningkatan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan. sementara perbedaannya adalah jurnal di atas membahas tentang strategi peningkatan kualitas pendidik sedangkan penelitian saya tentang mengetahui mutu sesuai instrumen dan kemudian melakukan peningkatan.

4. Artikel yang berjudul *“Model Pengembangan Mutu Pendidikan Joseph M.Juran”* hasil penelitian ini yaitu terkait mutu yang

---

<sup>46</sup> Sujino,” *Implementation of Strategic Management in Improving the Quality of Educators at MAN 1 and MAS Al Muhsin Metro Lampung*” Al-Ulum (Volume.22, No.2. 2022)

merupakan sebuah produk/jasa yang dapat memberikan kepuasan bagi pelanggan. Artikel ini juga membahas konsep trilogi mutu menurut Juran yaitu perencanaan mutu, pelaksanaan mutu, perbaikan mutu.<sup>47</sup>

Adapun persamaan artikel diatas dengan peneliti yaitu sama-sama membahas tentang konsep trilogy mutu juran, sementara perbedaannya adalah jika artikel diatas membahas konsep trilogi mutu juran dalam dunia pendidikan secara global. Sedangkan penelitian ini lebih spesifik kaitannya terhadap mutu tenaga pendidik dan kependidikan.

5. Artikel ini berjudul “Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Aliyah Nurussalam Sidogede Ogan Komering Ulu Timur Sumatera Selatan Tahun pelajaran 2022/2023”. Metode peneltian yang digunakan adalah studi kasus dengan pendekatan kualitatif. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen pendidik dan tenaga kependidikan meliputi sumber daya manusia, peningkatan kurikulum, dan fasilitas madrasah. Oleh karena itu, strategi yang efektif dan efesien dalam meningkatkan mutu pendidikan meliputi

---

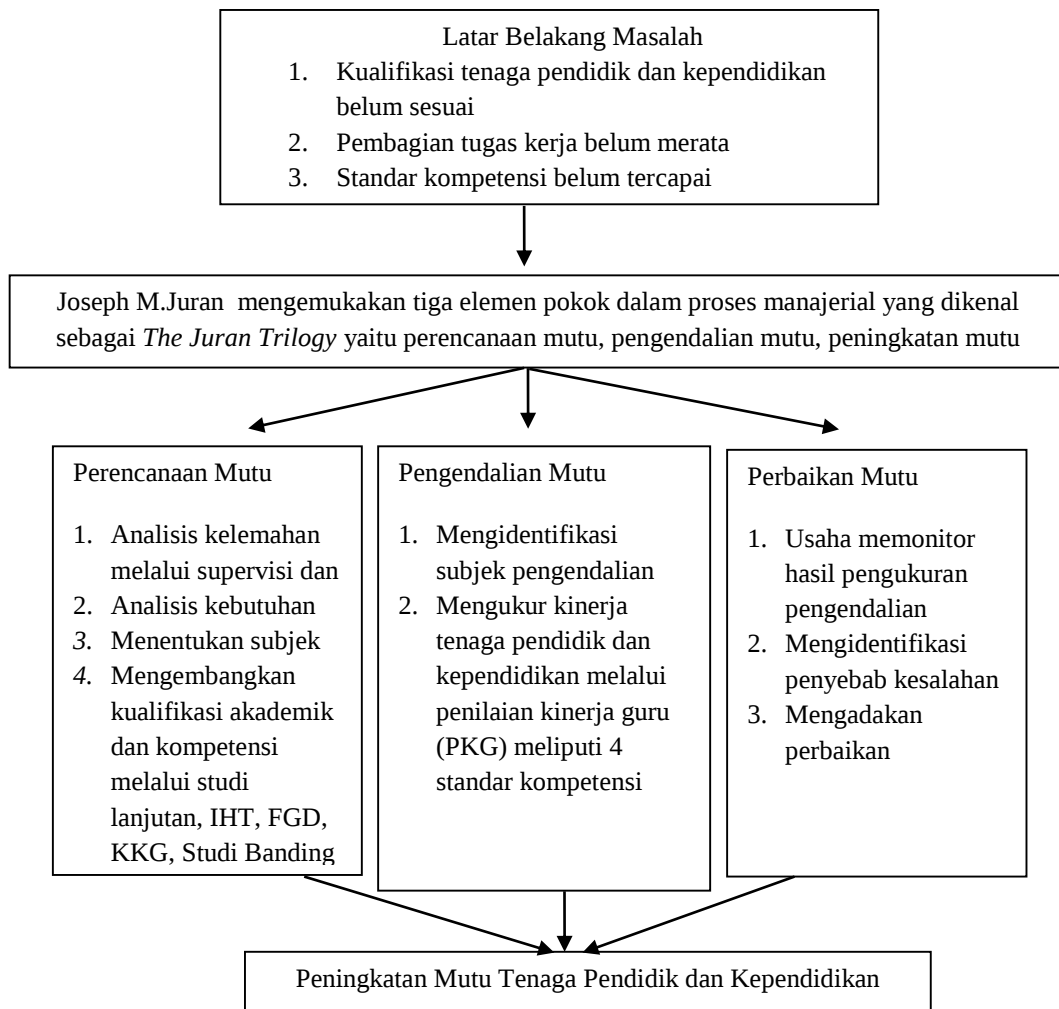
<sup>47</sup>Yusnia Binti K.” *Model Pengembangan Mutu Pendidikan Joseph M Juran*”. Jurnal Al-Fatih (Juni 2020)

pengembangan sumber daya manusia, peningkatan kurikulum, dan perbaikan fasilitas madrasah.

Adapun persamaan artikel diatas dengan penelitian ini adalah sama-sama membahas terkait peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan, sedangkan perbedaannya yaitu jika artikel diatas lebih mengulas tentang teori manajemennya sementara pada penelitian ini lebih berfokus pada peningkatan mutu pendidik dan kependidikan menurut teori mutu Juran.

### C. Kerangka Berpikir

Tabel 2.5 Kerangka Berfikir



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif (*Qualitatif Research*). Menurut Bogdan dan Biklen, bahwa penelitian kualitatif ialah suatu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif yang mendalam, berupa kata-kata tertulis maupun lisan dari orang-orang yang perilakunya diamati.<sup>48</sup> Alasan menggunakan penelitian kualitatif karena data yang didapat akan lebih lengkap dan lebih mendalam sehingga tujuan penelitian dapat tercapai.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kasus. Studi kasus adalah suatu penelitian sistematis yang menyelidiki fenomena di dalam konteks kehidupan nyata yang bersifat rinci dan mendalam serta lebih diarahkan sebagai upaya menelaah masalah-masalah atau fenomena yang unik dan menarik diteliti secara mendalam. Penggunaan penelitian studi kasus tidak sekedar untuk menjelaskan gambaran objek yang di teliti, tetapi untuk menjelaskan bagaimana situasi (keberadaan) obyek tersebut dan alasan mengapa kasus tersebut dapat terjadi.<sup>49</sup>

---

<sup>48</sup> Ajat Rukajat, *Pendekatan Penelitian Kualitatif* (Yogyakarta: Deepublish, 2018) hlm 6

<sup>49</sup> Robert K Yin. *Studi kasus: Desain dan Metode*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009) hlm 11

Studi kasus digunakan peneliti tidak hanya untuk mendeskripsikan atau menggambarkan peningkatan mutu tenaga pendidik dan kependidikan secara umum tetapi untuk menjelaskan bagaimana peningkatan mutu tenaga pendidik dan kependidikan dilakukan secara lebih rinci oleh MI Inklusi Ma'arif Keji mulai dari proses perencanaan, pengendalian, sampai dengan perbaikan sehingga mencapai kualitas pendidik yang berkompeten.

Menurut Robert K Yin, metode penelitian studi kasus ialah strategi yang tepat digunakan dalam sebuah penelitian yang didalamnya menggunakan pokok pertanyaan penelitian *how* dan *why*, memiliki sedikit waktu untuk mengontrol peristiwa yang diteliti, serta focus penelitiannya ialah fenomena kontemporer.<sup>50</sup>

Sehingga studi kasus penelitian memiliki tujuan untuk menguji pertanyaan dan masalah suatu penelitian, yang tidak dapat dipisahkan antara fenomena dan konteks dimana fenomena itu terjadi. Jadi fenomena yang menjadi sebuah kasus dalam penelitian ini ialah peningkatan mutu tenaga pendidik dan kependidikan. Alasan pemilihan pendekatan studi kasus karena dapat menambah pemahaman secara mendalam terkait beberapa fakta kasus di lapangan, bagaimana proses perencanaan, pengendalian dan perbaikan untuk mencapai mutu sesuai standar yang ditetapkan.

---

<sup>50</sup> Ratna Dwi Nur'aini," Penerapan Metode Studi Kasus Yin dalam Penelitian Arsitektur dan Perilaku", *Jurnal Inersia* (Vol. XVI, No. 1, tahun 2020) hlm 93

Dan studi kasus yang digunakan ialah studi kasus intrinsik. Studi kasus intrinsik adalah kasus yang dipelajari secara mendalam mengandung hal-hal yang menarik untuk dipelajari berasal dari kasus itu sendiri<sup>51</sup>. Dimana studi kasus intrinsik dalam penelitian ini mengandung hal-hal menarik untuk dikaji dari upaya peningkatan mutu tenaga pendidik dan kependidikan di madrasah inklusi yang tidak memiliki latar belakang kualifikasi psikolog tapi tetap bisa mencetak prestasi dari siswa ABK maupun dari pendidiknya sendiri. Ketertarikan dan kepedulian pada suatu kasus, menjadi alasan studi kasus intrinsik di gunakan, sehingga peneliti dapat memahami lebih mendalam kasus tersebut.

## **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

### **1. Tempat Penelitian**

Penelitian ini akan dilaksanakan MI Keji yang berlokasi di Yudhistira Raya Desa Keji, Kecamatan Ungaran Barat, Kabupaten Semarang, Provinsi Jawa Tengah, dengan jenjang akreditasi A, MI Keji ini berada di bawah naungan Yayasan LP. Ma'arif NU dengan status tanah dan bangunan hak milik sendiri yang bersertifikat dan terletak di Jl. KH. Hasyim Asy'ari Ungaran, didirikan pada tahun 1973, namun baru beroperasi pada tahun 1978. Dan mendapatkan SK Dikjen Pendis 3211 TH.2016 sebagai madrasah ibtidaiyah inklusi.

---

<sup>51</sup> Sri Yona, Metodologi Penyusunan Studi Kasus, *Jurnal Keperawatan Indonesia* ( Vol. 10, No.2, tahun 2006) hlm 3

MI Keji Kabupaten Semarang dipilih sebagai tempat penelitian, karena MI ini merupakan madrasah di Kabupaten Semarang yang menyelenggarakan pendidikan inklusi dan dijadikan sebagai madrasah sumber bagi madrasah yang ingin bertransformasi kedalam pendidikan inklusi sehingga peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana proses untuk meningkatkan mutu tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang berdampak langsung terutama terhadap pemahaman dan pelayanan kepada ABK dalam proses pembelajaran di dalam kelas.

## **2. Waktu Penelitian**

Waktu penelitian terlaksana lebih kurang satu bulan, terhitung sejak tanggal 2 Mei 2024 sampai 2 Juni 2024. Penelitian ini dilaksanakan tepat dihari tertentu sesuai jadwal yang telah didiskusikan Bersama pihak MI Inklusi Ma'arif Keji. Namun untuk memperoleh data penelitian dirasa kurang, peneliti melaksanakan penelitian Kembali pada hari tertentu diluar waktu yang telah ditentukan.

## **C. Sumber Data**

Peneliti akan menggali data dari dua sumber data dalam penelitian ini, yaitu

1. Sumber data primer (informan); informan adalah orang-orang yang berhubungan langsung dalam memberikan informasi tentang

situasi dan kondisi latar atau objek penelitian.<sup>52</sup> Dalam penelitian ini informan disebut subjek.

Dalam hal ini peneliti menentukan sendiri subjek yang sesuai dengan penelitian yang akan dilakukan. Subjek dalam penelitian ini adalah Kepala sekolah, Waka Kurikulum, Guru (Reguler dan ABK), Tenaga Kependidikan.

2. Sumber data sekunder (dokumen); dokumen adalah segala hal yang terkait atau pendukung penelitian selain dari informan. Dokumen ini berupa artikel, teks-teks, naskah-naskah atau foto-foto dan rekaman-rekaman yang mendukung penelitian berupa sumber literatur, buku rujukan, kurikulum operasional madrasah (KOM), sertifikat pelatihan, rekapitulasi kinerja pendidik.

#### **D. Fokus Penelitian**

Untuk memperjelas penelitian yang dilaksanakan oleh peneliti tentang Trilogi Mutu Tenaga Pendidik dan Kependidikan di MI Inklusi Ma'arif Keji, maka peneliti memfokuskan penelitiannya sebagai berikut:

1. Perencanaan mutu Tenaga Pendidik dan Kependidikan di MI Inklusi Ma'arif Keji
2. Pengendalian mutu Tenaga Pendidik dan Kependidikan di MI Inklusi Ma'arif Keji

---

<sup>52</sup> Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif, Edisi Revisi*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017). hlm.331

### 3. Perbaikan mutu Tenaga Pendidik dan Kependidikan di MI Inklusi Ma'arif Keji

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu

##### 1. Wawancara

Wawancara yang digunakan peneliti adalah wawancara semi terstruktur yaitu lebih bersifat terbuka. Peneliti akan menemukan permasalahan secara lebih terbuka, dimana pihak yang diajak wawancara diminta pendapat dan ide-idenya. Dalam hal ini peneliti akan mendengarkan secara teliti dan mencatat apa yang dikemukakan oleh subjek penelitian. Sedangkan dalam pelaksanaan penggunaan pedoman wawancara yaitu berupa garis besar materi wawancara, yang kemudian dikembangkan lebih lanjut oleh peneliti.<sup>53</sup>

Wawancara digunakan peneliti untuk memperoleh data dari kepala madrasah Ibtidaiyah Keji Kabupaten Semarang terkait dengan perencanaan, pelaksanaan, dan perbaikan peningkatan mutu yang dilakukannya serta kinerja tenaga pendidik dan kependidikan yang meliputi 4 kompetensi; pedagogik, kepribadian, profesional, sosial.

---

<sup>53</sup> Ahamad Tanzeh, *Metodologi Penelitian Praktis*, (Yogyakarta: Teras, 2011), hlm 83.

## 2. Observasi

Observasi/ pengamatan merupakan pengumpulan data dimana peneliti mencatat informasi sebagaimana yang mereka amati selama penelitian. Pengamatan tersebut dapat dengan melihat, mendengarkan, merasakan, yang kemudian dicatat seobyektif mungkin.<sup>54</sup>

Observasi digunakan peneliti untuk memperoleh data melalui pengamatan langsung pada lingkungan sekolah di MI Inklusi Ma'arif Keji, dan pengamatan secara tidak langsung melalui bukti-bukti pelaksanaan peningkatan mutu tenaga pendidik dan kependidikan.

## 3. Dokumentasi

Dokumentasi ini digunakan untuk mempermudah dalam membantu dan menganalisa fenomena-fenomena yang ditemukan di lapangan.<sup>55</sup> Pengumpulan data yang dilakukan melalui dokumentasi berupa arsip foto, hasil rapat, catatan harian, surat, jurnal kegiatan, dan lain-lain<sup>56</sup> Dokumen yang dikumpulkan merupakan data-data yang dapat dijadikan sebagai rujukan informasi terkait fokus permasalahan.

---

<sup>54</sup> W.Gulo, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: PT Grasindo, 2010) hlm 116-117

<sup>55</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, (Bandung: Elfebeta, 2007). hlm 306.

<sup>56</sup> Amir Hamzah, *Metode Penelitian Kualitatif* (Malang: Literasi Nusantara, 2019) hlm.78

Adapun dokumentasi yang di dapatkan dalam penelitian studi kasus ini yaitu: Kurikulum Oprasional Madrasah (KOM), Sertifikat Pelatihan, Rekapitulasi Kinerja Pendidik.

#### **F. Uji Keabsahan Data**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini untuk memastikan keabsahan data adalah teknik triangulasi. Triangulasi mengacu pada penggunaan berbagai sumber data yang diperiksa dengan metode dan pada waktu yang berbeda. Dalam konteks penelitian ini, peneliti menerapkan triangulasi yang mencakup penggunaan berbagai sumber data, teknik analisis yang beragam,. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif dan memastikan keandalan hasil penelitian. Triangulasi sumber dilakukan oleh peneliti dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber yang berbeda.

Peneliti akan melakukan wawancara dengan kepala madrasah terkait dengan supervisi akademik dan kinerja guru kemudian akan mengecek kebenaran data yang diperoleh dengan melakukan wawancara dengan para pendidik dan tenaga kependidikan. Selanjutnya setelah data tersebut dianalisis dan menghasilkan kesimpulan, maka akan dimintakan kesepakatan (*membercheck*) dengan tiga sumber data tersebut. Data tersebut kemudian akan dideskripsikan, dikategorisasikan, mana pandangan yang sama yang berbeda, dan mana yang spesifik, dari tiga sumber data tersebut.

1. Triangulasi teknik dilakukan dengan mengecek data kepada sumber yang sama dengan tehnik yang berbeda. Data yang diperoleh dengan teknik observasi kemudian dicek menggunakan wawancara dan kemudian akan divalidkan dengan teknik dokumentasi.

Apabila dengan tiga pengujian kredibilitas data tersebut menghasilkan data yang berbeda-beda, maka peneliti akan melakukan diskusi lebih lanjut kepada sumber data yang bersangkutan atau yang lain, untuk memastikan data mana yang dianggap benar. Atau mungkin semua benar, namun sudut pandangnya yang berbeda-beda. Sesuai dengan definisi triangulasi yang disampaikan Patton dalam Moleong bahwa salah satu strategi triangulasi metode adalah pengecekan derajat kepercayaan penemuan hasil penelitian dengan beberapa teknik.<sup>57</sup>

2. Triangulasi sumber dilakukan oleh peneliti dengan cara melakukan pengecekan kredibilitas data dengan observasi dan wawancara, dengan berbagai sumber yang berbeda. Dalam artian triangulasi sumber ini melibatkan perbandingan antara hasil pengamatan dengan hasil wawancara. Apabila dengan triangulasi ini menghasilkan data yang berbeda, maka akan dilakukan secara berulang-ulang sampai ditemukan data yang valid.

---

<sup>57</sup> Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif: Edisi Revisi*, (Bandung:PT Remaja Rosdakarya, 2017).hlm.331

## G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik deskriptif kualitatif, yaitu teknik analisis yang menggambarkan dan memaparkan dengan bentuk uraian hasil penelitian yang diperoleh langsung dari lapangan yang berkaitan dengan tema penelitian. Peneliti melakukan analisis data mulai sejak sebelum ke lapangan, setelah di lapangan dan setelah selesai. Analisis data kualitatif bersifat induktif, yaitu analisis berdasarkan data-data konkret, kemudian dihubungkan dengan data-data umum yang diperoleh dan sudah dianggap benar, kemudian dikembangkan.<sup>58</sup>

Proses analisis data ini menggunakan model analisis data M. Miles Huberman, yaitu; reduksi data, display data (penyajian data), dan verifikasi (menarik kesimpulan).<sup>59</sup> Model analisis data M. Miles Huberman adalah proses mencari dan menyusun data secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi, dengan mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit –unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih

---

<sup>58</sup> Moh. Kasiram, *Metodologi Penelitian*, Malang: UIN Maliki Press, 2015), hlm. 130.

<sup>59</sup> Djunaidi Ghony & Fauzan Almanshur, *Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Ar-Ruz Media, 2016), hlm 294.

mana yang penting dan yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.<sup>60</sup>

Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah:

1. *Data reduction* (reduksi data)

Data lapangan yang diperoleh cukup melimpah, oleh karena itu peneliti akan melakukan pencatatan yang cermat dan terperinci terhadap data tersebut. Seiring berjalannya waktu di lapangan, jumlah data akan bertambah banyak, kompleks, dan rumit. Karena itu, diperlukan analisis data melalui proses reduksi data. Reduksi data ini mencakup merangkum informasi, memilih yang pokok, memfokuskan pada hal-hal penting, mencari tema dan pola, serta menghilangkan yang tidak relevan. Setiap langkah dalam reduksi data akan dipandu oleh tujuan penelitian yang ingin dicapai.

Dengan melakukan reduksi data ini, hasilnya akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan memudahkan peneliti untuk melanjutkan pengumpulan data serta merujuknya kembali jika dibutuhkan. Peneliti menggunakan kode untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik dan kependidikan di MI Ma'arif Keji Kabupaten Semarang. Fokus utama adalah pada bidang pengawasan, termasuk

---

<sup>60</sup> Matthew B. Miles and A. Michael Huberman, *Qualitative Data Analysis*, (London: Sage, 1994), hlm 9-10.

perilaku supervisor (Kepala Madrasah) dan supervise (guru), metode dan tempat kerja, interaksi antara kepala madrasah dengan guru, interaksi antara guru dengan peserta didik, hasil pengawasan, kinerja guru, dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

## 2. *Data Display* (Penyajian Data)

Dengan menyajikan data ini, informasi tersusun dengan teratur dan hubungannya dapat dipahami dengan lebih mudah. Peneliti akan mengorganisir data dalam bentuk teks naratif untuk menggambarkan pola-pola hubungan. Setelah melakukan reduksi data, pola-pola tersebut akan disusun secara sistematis untuk memfasilitasi analisis mendalam guna menemukan interaksi antar data.

Dalam praktiknya, peneliti akan menguji hipotesis-hipotesis yang dibuat pada tahap awal ketika melakukan penelitian lapangan, yang pada awalnya bersifat hipotetik. Jika hipotesis-hipotesis ini terus didukung oleh data yang dikumpulkan dari lapangan, maka hipotesis tersebut akan terbukti valid dan dapat berkembang menjadi teori grounded, yaitu teori yang berasal secara induktif dari data yang ditemukan di lapangan dan terus-menerus diuji.

Apabila pola-pola yang ditemukan didukung oleh data selama penelitian, pola tersebut akan menjadi konsisten dan tidak berubah. Pola-pola ini akan dijelaskan dan disajikan pada akhir penelitian setelah proses reduksi data selesai.

Metode ini digunakan untuk mengembangkan deskripsi informasi yang terstruktur, sehingga memungkinkan untuk menarik kesimpulan dan mengambil tindakan yang relevan.

3. *Conclusion drawing* (penarikan kesimpulan/ verifikasi)

Kesimpulan awal yang diajukan oleh peneliti dalam penelitian ini merupakan suatu asumsi sementara yang dapat mengalami perubahan apabila tidak terdapat bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Namun, jika kesimpulan awal tersebut didukung oleh bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan untuk mengumpulkan data tambahan, maka kesimpulan tersebut dapat dianggap sebagai kesimpulan yang dapat dipercaya.

Kesimpulan dari penelitian ini memiliki potensi untuk memberikan jawaban terhadap permasalahan yang telah dirumuskan sejak awal, meskipun hal ini tidak dapat dipastikan dengan mutlak. Rumusan masalah dalam konteks penelitian kualitatif cenderung bersifat provisional dan berpotensi mengalami perkembangan selama proses penelitian berlangsung di lapangan.

## **BAB IV**

### **DESKRIPSI DATA DAN ANALISIS DATA**

#### **A. Deskripsi Data**

##### **1. Deskripsi Data Umum**

Gambaran umum MI Ma'arif Keji Semarang, yaitu:

##### **a. Sejarah MI Ma'arif Keji Semarang.**

MI Ma'arif Keji ialah lembaga pendidikan swasta berdiri pada 1 Juli 1973 dan mulai beroperasi pada tahun 1978 di bawah naungan LP. Ma'arif NU. Kemudian MI Ma'arif Keji ini disahkan oleh SK Direktur Jendral Pendidikan Islam 3211 sebagai sekolah inklusif pada 07 Juni 2016 dan merupakan madrasah angkatan pertama di Jawa Tengah serta menjadi salah satu madrasah rujukan dari 22 madrasah yang ditetapkan menjadi sekolah inklusif.

Terbentuknya gagasan untuk menjadikan madrasah yang berbasis inklusi berawal dari keprihatinan Kepala Madrasah MI Ma'arif terhadap ABK yang mengalami diskriminasi dan belum mendapatkan penanganan yang sesuai karena kurangnya fasilitas untuk menunjang serta pendidik yang belum berkualifikasi untuk menangani ABK. Dari sanalah Kepala Madrasah bersama para pendidik berkomitmen untuk menjadikan madrasah yang berbasis masyarakat dengan memaksimalkan pelayanan khususnya

kepada ABK agar mereka mendapatkan hak yang sama dalam pendidikan.

MI Ma'arif Keji juga memaksimalkan pendidikan dengan mengusung program unggulan yaitu program tahfidz, program inklusi, program boarding, dan program madin, dengan program-program tersebut MI Ma'arif Keji mampu meraih segudang prestasi baik dari pendidik maupun siswanya dalam kancan nasional maupun internasional. Selain itu MI Ma'arif Keji memiliki tradisi keagamaan yang sangat erat untuk menjaga ukhuwah antara pendidik dengan wali murid dalam kegiatan khataman qur'an dan penKejian rutin setiap malam jum'at kliwon yang diadakan di lapangan madrasah, kegiatan serupa juga dilaksanakan oleh keluarga besar MI Ma'arif Keji sendiri dengan bentuk kegiatan berupa anjangsana ke rumah-rumah pendidik secara bergantian setiap bulannya.<sup>61</sup>

Berikut ini merupakan gambaran secara general MI Ma'arif Keji Ungaran:

**b. Profil MI Ma'arif Keji Ungaran**

Data Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Keji Ungaran:

|              |                            |
|--------------|----------------------------|
| Nama Sekolah | : MI Keji                  |
| Alamat       | : Jl. Yudhistira Desa Keji |
| Kecamatan    | : Ungaran Barat            |
| Kabupaten    | : Semarang                 |

---

<sup>61</sup> Profil Mi Ma'arif Keji Kabupaten Semarang 2023

|                          |                       |
|--------------------------|-----------------------|
| Provinsi                 | : Jawa Tengah         |
| No. Telp Madrasah        | : 024 – 76914575      |
| Alamat e-mail            | : mi_keji@ymail.com   |
| Website                  | : mimaarifkeji.sch.id |
| Nama Kepala Madrasah     | : Muchlisin, S.Pd.I   |
| No. Telp Kepala Madrasah | : 085740982224        |
| NSM                      | : 111233220137        |
| NPSN                     | : 60712907            |
| Jenjang Akreditasi       | : A                   |
| Tahun didirikan          | : 1973                |
| Tahun beroperasi         | : 1978                |
| Status Tanah             | : Hak milik           |
| Status bangunan          | : milik sendiri       |
| Luas bangunan            | : 434 m2              |

**c. Visi, Misi, Dan Tujuan MI Ma’arif Keji**

**1) Visi:**

“TERWUJUDNYA GENERASI MUSLIM YANG QUR’ANI, BERPRESTASI, DAN PEDULI”.

**2) Misi:**

- a.) Menumbuhkan penghayatan dan pengamalan seluruh warga madrasah terhadap ajaran agama Islam ala ahlussunah waljamaah.
- b.) Melaksanakan program bimbingan tahsin dan tahfidz Alqur’an secara intensif.

- c.) Melaksanakan pembelajaran profesional dan bermakna dengan pendekatan PAIKEM yang dapat menumbuhkan berkembang potensi peserta didik secara maksimal.
- d.) Melaksanakan pembelajaran ekstrakurikuler secara intensif sehingga setiap siswa memiliki keunggulan dan berkembang sesuai bakat dan minatnya.
- e.) Melaksanakan pembelajaran yang ramah anak dengan menyelenggarakan pendidikan inklusif.
- f.) Meningkatkan kualitas sumber daya manusia (pendidik dan tenaga kependidikan).
- g.) Melaksanakan pengelolaan madrasah dengan manajemen partisipatif dengan melibatkan seluruh warga madrasah dan kelompok kepentingan.

### 3) **Tujuan**

Tujuan pendidikan di madrasah untuk mencapai visi dan misi di atas MI Keji Ungaran Barat merumuskan tujuan jangka pendek pada tahun pelajaran 2023/2024 sebagai berikut:

- a.) Peserta didik memiliki kompetensi dan konsistensi dalam mengamalkan ajaran agama Islam ala Ahlussunah Waljamaah dengan disiplin: salat dengan benar, tertib dan khusus; gemar, fasih, dan tartil membaca al Qur'an, sadar beramal, dan berakhlak mulia.
- b.) Peserta didik memiliki kebiasaan salat dhuha dan salat dhuhur berjamaah.
- c.) Terwujudnya perilaku dan budaya Islami.

- d.) Kesadaran infaq dan sedekah warga madrasah meningkat 100%.
- e.) Lulusan madrasah mampu membaca Alqur'an dengan baik, menghafal Asmaul Husna, juz Amma, dan surat-surat pilihan.
- f.) Berpartisipasi aktif terhadap rumah tahfidz Alquran yang merupakan embrio berdirinya asrama siswa program tahfidz Alquran.
- g.) Rata-rata US/UM mencapai nilai minimal 7,0.
- h.) Kegiatan pembelajaran 90 % tepat waktu.
- i.) Madrasah berhasil menjadi juara dalam lomba akademik dan non akademik di tingkat kecamatan dan kabupaten.
- j.) Memiliki tim regu dan barung pramuka tergiat, tim rebana/terbang, tim musik, tim olahraga yang aktif dan kompetitif.
- k.) Kedisiplinan datang ke madrasah 90%.
- l.) Terlayannya peserta didik berkebutuhan khusus dalam program inklusi.
- m.) Terwujudnya sikap dan perilaku yang inklusif di lingkungan madrasah.
- n.) Sumber daya pendidik yang memiliki kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial, serta siap berjuang dalam mengembangkan madrasah.

- o.) Terlaksanakan pengelolaan madrasah dengan manajemen partisipatif dengan melibatkan seluruh warga madrasah dan kelompok kepentingan

**d. Program**

- 1) Pembelajaran dengan pendekatan PAIKEM
- 2) Pengadaan buku pelajaran dan bank soal AM.
- 3) Pembimbingan tahsin Alqur'an bagi siswa kelas 1 dan 2
- 4) Hafalan Juz Amma bagi siswa kelas 1-4, QS. Yasin, QS. Ar-Rahman, QS. Al-Waqi'ah, QS. Al-Mulk, QS. Al-Jumu'ah dan Ayat Kursi bagi siswa kelas 5-6, Hafalan doa sebelum pulang setiap hari.
- 5) Kegiatan Madrasah Diniyah bagi kelas 4-6 setelah jam pembelajaran selesai
- 6) Pembentukan dan pembimbingan kelompok belajar siswa untuk persiapan mengikuti lomba bidang akademis (Matematika, IPA, Bahasa Jawa, Calistung, Siswa Berprestasi, PAI dan Bahasa Arab, Dokter Kecil).
- 7) Kegiatan ekstrakurikuler (Pramuka, Komputer, Bulu Tangkis, Sepak Bola, Karate, Pencak Silat Pagar Nusa, Qiro'ah, Rebana, Musik)
- 8) Pembiasaan sedekah harian, dan infaq Jum'at.
- 9) Pembiasaan shalat dhuha
- 10) Pembiasaan shalat dhuhur berjamaah
- 11) Bimbingan pagi dan hafalan asmaul husna.

- 12) Pelaksanaan pembelajaran ramah anak, baik di dalam kegiatan intra maupun kegiatan ekstra kurikuler.
- 13) Penggalangan dana infaq dan sedekah warga madrasah.
- 14) Layanan pendampingan belajar dan layanan kompensatoris bagi peserta didik berkebutuhan khusus.
- 15) Melakukan kerjasama dengan pihak lain dalam bidang peningkatan sumber daya manusia bagi pendidikan dan tenaga kependidikan, pembiayaan dan keuangan, ekstrakurikuler dan layanan khusus pada program pendidikan inklusi.
- 16) Peningkatan pengelolaan madrasah dengan manajemen MBM (Manajemen Berbasis Madrasah).
- 17) Mengembangkan Sistem Informasi Manajemen Madrasah yang efektif.

**e. Program Unggulan**

- 1) Tahsin dan Tahfidz Al-Qur'an
- 2) Inclusive Islamic Boarding School (Pondok Pesantren Bumi Aji)
- 3) Program Inklusi bagi Anak Berkebutuhan Khusus (SK Dirjen Pendis Nomor 3211 Tahun 2016 tentang Penetapan 22 (Dua Puluh Dua) Madrasah Inklusif, SK Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Semarang Nomor 502 tahun 2022 tentang Penetapan Madrasah Inklusif Kab. Semarang, kerjasama dengan Yayasan Autisma

Yogasmara Semarang, E-Nergy Psikology Center, LP Ma'arif NU Jawa Tengah bersama UNICEF)

- 4) Madrasah Pendampingan Kurikulum 2013 (SK Dirjen Pendis No. 481 Tahun 2015 dan Pendampingan dari BDK Semarang dengan MOU No. Bdl.06/3/Kp.02.2/384/2014) Madrasah Piloting Implementasi Kurikulum Merdeka SK Dirjen Pendis Nomor 3811 tahun 2022 tentang Madrasah Pelaksana Kurikulum Merdeka tahun 2022-2023 (7 madrasah pelaksana kurikulum merdeka di Kab. Semarang)<sup>62</sup>

#### **d. Data Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan**

Jumlah dari keseluruhan pendidik dan tenaga kependidikan adalah 21, yang terbagi menjadi kepala sekolah, guru, dan pegawai.

**Tabel 4.1.** Data Tenaga pendidik dan kependidikan

| <b>No.</b> | <b>Nama</b>                    | <b>L/P</b> | <b>Status</b> | <b>Jabatan</b>         |
|------------|--------------------------------|------------|---------------|------------------------|
| 1          | Muchlisin, S.Pd.I              | L          | DPK           | Kepala Madrasah        |
| 2          | Komariyah, S.Pd.I              | P          | GTY           | Guru Kelas VI B        |
| 3          | Suci Rahayu, S.Ag              | P          | GTY           | Guru Kelas V           |
| 4          | Alfriza Nazli Kurniawan, S.Pd  | P          | GTY           | Guru Mapel (PJOK)      |
| 5          | Rini Akhirotul Khasanah, S.Pd. | P          | GTY           | Guru Kelas 1B          |
| 6          | M. Nurfarid Ma'ruf, S.Pd       | L          | GTY           | Guru Pembimbing Khusus |

---

<sup>62</sup> Profil Mi Ma'arif Keji Kabupaten Semarang 2023

|    |                                    |   |     |                        |
|----|------------------------------------|---|-----|------------------------|
| 7  | Ida Ubaidah Hidayati, S.Pd.I, M.Pd | P | GTY | Guru Mapel B.I nggris  |
| 8  | Ngatinah, S.Pd.I.,M.Pd             | L | GTY | Guru Kelas VI A        |
| 9  | Ika Setiyawati, S.S., M.Pd         | P | GTY | Manajer Progam Inklusi |
| 10 | Minarsih, S.Pd.                    | P | GTY | Guru Kelas II          |
| 11 | Basyiroh, S.Pd.I                   | P | GTY | Guru Kelas IV          |
| 12 | Nila Afitri Nurisani, S.Sos        | P | GTY | Guru Pembimbing Khusus |
| 13 | Khusnul Fuadah, S.Pd.I             | P | GTY | Guru Kelas 1A          |
| 14 | Nooridha Prasetyani, S.Pd.         | P | GTY | Guru Kelas III A       |
| 15 | Asa Nur Rozakany, S.Pd             | L | GTY | Guru Kelas III B       |
| 16 | Nada Adilah, S.M                   | P | GTY | Guru Pembimbing Khusus |
| 17 | Topik Wahyu Widayanti alhafidlah   | P | GTY | Guru Tahfidz Al-Qur'an |
| 18 | Dwi Tanto                          | L | GTY | Guru Tahfidz Al-Qur'an |
| 19 | Rizal Husni Mubarak, S.Si          | L | GTY | Guru Tahfidz Al-Qur'an |
| 20 | Awaludin                           | L | GTY | Tenaga Kebersihan      |
| 21 | Silahul Ula                        | L | -   | Penjaga dan Sopir      |

## 2. Deskripsi Data Khusus

### a. **Perencanaan Mutu Tenaga Pendidik Dan Kependidikan DI MI Inklusi Ma'arif Keji**

Konsentrasi trilogi mutu pada penelitian ini merupakan pemikiran juran yaitu *quality planning, quality control, and quality improvement*. Maka dari itu perencanaan adalah langkah awal untuk mencapai standar mutu tenaga pendidik dan kependidikan sehingga tercipta progam berkualitas yang memenuhi kebutuhan peserta didik di sekolah.

#### **1) Menetapkan proyek perencanaan mutu tenaga pendidik dan kependidikan**

MI Ma'arif Keji mempunyai bentuk perencanaan dalam prosesnya mencapai standar mutu tenaga pendidik dan kependidikan, sebagaimana dijelaskan oleh Bapak Muchlisin selaku Kepala Madrasah:

Kami dalam mengadakan perencanaan guna meningkatkan mutu tenaga pendidik dan kependidikan di MI Ma'arif Keji ini biasanya diadakan supervisi akademik setiap awal tahun ajaran mbk, yang kemudian saya membaginya menjadi 2 siklus yaitu siklus pada semester gasal dan semester genap, titik fokusnya yaitu perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran. Tapi selain yang terjadwal saya juga melaksanakan supervisi akademik setiap hari secara temporer dan tidak terjadwal<sup>63</sup>

Pernyataan diatas di dukung dengan hasil wawancara kepada Ibu Ida ubaidah Hayati selaku WAKA Kurikulum:

---

<sup>63</sup> Hasil Wawancara dengan Kepala Madrasah MI Inklusi Ma'arif Keji Semarang, 5 Mei 2024.

Supervisi akademik yang dilaksanakan bapak Kepala Madrasah di lakukan setiap hari pada pertemuan pagi yang tak terjadwal oleh kepala madrasah, selain itu yang terjadwal sudah diimplementasikan setiap semester genap maupun ganjil, dengan cara memberikan list administrasi yang dibutuhkan guru selama 1 semester<sup>64</sup>

Berdasarkan data wawancara yang telah dilakukan, proses supervisi akademik sangat membantu Kepala Madrasah dalam menentukan kebutuhan dari pendidik yang dapat menunjang kompetensinya. Sesuai dengan Kemendiknas tahun 2010 no 114, di jabarkan bahwa ruang lingkup perencanaan supervisi akademik meliputi sejumlah hal yang saling berkesinambungan mencakup yang pertama, pelaksanaan kurikulum, kedua, persiapan pelaksanaan dan penilaian pembelajaran oleh guru, ketiga, pencapaian standar kompetensi lulusan, standar proses, standar isi, dan peraturan pelaksanaanya, keempat, peningkatan mutu pembelajaran melalui pengembangan.

Kegiatan supervisi akademik yang dilaksanakan oleh kepala madrasah berupa penyusunan program supervisi akademik dengan rapat beserta semua dewan guru pada awal tahun ajaran guna menentukan tujuan, sasaran dan tim yang akan membantu kepala madrasah dalam melaksanakan supervisi akademik. Kemudian setelah itu dilakukan sosialisasi terkait kesepakatan pelaksanaan sesuai dengan musyawarah mufakat.

---

<sup>64</sup> Hasil Wawancara dengan WAKA Kurikulum MI Inklusi Ma'arif Keji Semarang, 6 Mei 2024.

Pernyataan tersebut di dukung dengan hasil dokumentasi sebagai berikut:



**Gambar 4. 1** Rapat Penyusunan progam supervisi akademik

Berdasarkan hasil wawancara dan dokumentasi, dapat di ketahui bahwa pengadaan supervisi sangat terstruktur dan dapat dijadikan acuan untuk mengetahui kelemahan guru sehingga mudah untuk mengidentifikasi penanganannya. Hasil dari analisis kelemahan tersebut kemudian akan dijadikan landasan praktis didalam kurikulum oprasional madrasah (KOM) guna pengalokasian jadwal untuk pelatihan dan pengembangan selama 1 tahun ajaran.

Berdasarkan dokumentasi yang dilakukan peneliti menemukan fakta yang tertuang di KOM, analisis ini berangkat dari hasil akhir supervisi yang di lakukan Kepala Madrasah sebagai berikut:

**Tabel 4. 3 Analisis Kelemahan Madrasah**

| No | Analisis Kelemahan                                                                            |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. | Belum semua guru menggunakan media pendidikan yang sesuai.                                    |
| 2. | Masih 70% guru mengajar sesuai langkah-langkah yang ada di Modul Ajar/RPP                     |
| 3. | Hanya 75% guru bisa menyusun kisi-kisi soal                                                   |
| 4. | Sebanyak 60% guru menggunakan lembar observasi yang sesuai dalam melakukan penilaian afektif. |
| 5. | Guru pendamping khusus terkendala di pemahaman bahasa isyarat.                                |

Masalah lain yang dapat diidentifikasi dari proses supervisi yaitu terkait kualifikasi guru yang belum tepat. Sesuai dengan yang disampaikan bapak Muchlisin bahwa:

Standar yang diatur pemerintah untuk guru yaitu minimal D-IV atau Sarjana S1, di MI Keji sendiri gurunya hampir semua sudah berkualifikasi S1, kecuali guru tahfidz, tapi mereka berangkat dari background yang sudah mumpuni dan dapat dipertanggungjawabkan.<sup>65</sup>

Dalam dokumen Peraturan Menteri Pendidikan Republik Indonesia No. 16 Tahun 2007 mengatur persyaratan kualifikasi akademik dan kualifikasi guru, antara lain: Guru SD/MI atau bentuk lain yang sederajat harus memiliki sekurang-kurangnya gelar D-IV atau

---

<sup>65</sup> Hasil Wawancara dengan Kepala Madrasah MI Inklusi Ma'arif Keji Semarang, 5 Mei 2024.

Sarjana (S1) di SD/MI Pendidikan (D-IV/S1 PGSD/PGMI) atau psikologi yang diperoleh dari program terakreditasi di dapat dari belajar. Guru SMP/MTSN, guru SMA/MA, guru SMK/MAK atau bentuk lain yang sejenis harus memiliki Pendidikan minimal Diploma 4 (D-IV) atau Sarjana (S1) yang relevan. Diajarkan dan diperoleh dalam kursus akreditasi.

Pernyataan terkait kualifikasi guru di MI Inklusi Ma'arif Keji diperkuat dengan jawaban ibu Ida Ubaidah Hayati bahwa:

Di MI Keji jumlah gurunya ada 19 yang berkualifikasi S1 ada 14 orang dan yang berkualifikasi S2 ada 3 kemudian yang masih berkualifikasi SMA tapi sedang menempuh studi S1 ada 2 dan yang 2 lainnya merupakan pegawai kebersihan dan supir, memang di sini untuk linieritas kualifikasi kurang mbak, untuk tenaga administrasi dan kepala perpustakaan juga merupakan guru reguler yang ditunjuk untuk diperbantukan, gurunya kebanyakan bukan dari jurusan PGSD/PGMI atau psikologi, padahal kami mengelola pendidikan inklusi tapi semua gurunya tidak ada yang berkualifikasi kesana. Maka dari itu Kepala Madrasah memberikan kesempatan bagi guru yang ingin melanjutkan studi lanjutan ke jurusan PGMI guna pemenuhan syarat agar sesuai dengan kualifikasi yang di standarkan<sup>66</sup>

---

<sup>66</sup> Hasil Wawancara dengan WAKA Kurikulum MI Inklusi Ma'arif Keji Semarang, 5 Mei 2024.

Hasil wawancara tersebut di dukung dengan data dokumentasi kualifikasi pendidik sebagai berikut:

**Data Pendidik dan Tenaga Kependidikan MI Keji Kab. Semarang  
Tahun Pelajaran 2023/2024**

| No. | Nama                                              | Sertifikasi/<br>Belum | Pendidikan<br>n Terakhir | Jabatan              | Tugas<br>Tambahan                               |
|-----|---------------------------------------------------|-----------------------|--------------------------|----------------------|-------------------------------------------------|
| 1   | Muchlisin, S.Pd.I.<br>NIP. 197101192006041012     | Sertifikasi           | S1<br>PAI                | Kepala<br>Madrasah   |                                                 |
| 2   | Komariyah S.Pd.I.<br>NIP. -                       | Sertifikasi           | S1 PAI                   | Guru<br>Kelas        | Koordinator<br>Bidang-<br>Kewaswaan             |
| 3   | Suci Rahayu, S.Ag<br>NIP. -                       | Sertifikasi           | S1<br>PAI                | Guru<br>Kelas        | Staff Pengelola<br>Bendahara<br>Madrasah        |
| 4   | Ngatinah, S.Pd.I.,M.Pd<br>NIP. 196503312005012001 | Sertifikasi           | S2 PAI                   | Guru<br>Kelas        |                                                 |
| 5   | Hanida Karuniasani, S.Pd.I.<br>NIP. -             | Belum                 | S1<br>PENJAS<br>ORKES    | Guru<br>Mapel        | Koordinator<br>Bidang<br>Kurikulum              |
| 6   | Chusnul Fuadiah, S.Pd.I<br>NIP. -                 | Sertifikasi           | S1 PAI                   | Guru<br>Kelas        | Koordinator<br>Bendahara<br>BOS                 |
| 7   | Ida Ubaidah Hidayati,<br>S.Pd.I., M.Pd<br>NIP. -  | Belum                 | S2 Bahasa<br>Inggris     | Guru<br>Mapel        | Koordinator<br>Bidang<br>Hubungan<br>Masyarakat |
| 8   | Minarsih, S.Pd.<br>NIP. -                         | Belum                 | S1 PAI                   | Guru<br>Kelas        | Pengelola<br>Koperasi                           |
| 9   | Basyiroh, S.Pd.I.<br>NIP. -                       | Belum                 | S1 PAI                   | Guru<br>Kelas        | Pengelola PIP                                   |
| 10  | M.Nurfariid Ma'ruf, S.Pd<br>NIP. -                | Belum                 | S1 PAI                   | Guru<br>Kelas        | Kordinator<br>Sarpras dan IT                    |
| 11  | Noorida Dwi P, S.Pd.I.<br>NIP. -                  | Sertifikasi           | S1 PAI                   | Guru<br>Kelas        |                                                 |
| 12  | Rini Akhirotul<br>Khasnah,S.Pd.<br>NIP. -         | Sertifikasi           | S1 PAI                   | Guru<br>Kelas        |                                                 |
| 13  | Asa Nur Rozaqani, S.Pd..<br>NIP. -                | Belum                 | S1<br>PGMI               | Guru<br>Kelas        |                                                 |
| 14  | Ika Setyawati, S.Pd.M.Pd.<br>NIP. -               | Belum                 | S2<br>Manajemen          | Guru<br>Mapel<br>dan | Kepala Inklusi                                  |

|                                         |       |                              |                |                                          |
|-----------------------------------------|-------|------------------------------|----------------|------------------------------------------|
|                                         |       | Pendidikan                   | GPK            |                                          |
| Nila Afritri Nurisani, S.Sos.<br>NIP. - | Belum | S1<br>Bimbingan<br>Konseling | GPK<br>Inklusi | Kepala TU                                |
| Topik Wahyu Widayati .<br>NIP. -        |       | SMA                          | Guru<br>Tahfiz | Koordinator<br>Tahfiz                    |
| Dwi Tanto,<br>NIP. -                    |       | SMA                          | Guru<br>Tahfiz | Kepala<br>Pengasuh<br>PONPES<br>BUMI AJI |
| Rizal Husni Mubarak<br>NIP. -           |       | S1 Sains                     | Guru<br>Tahfiz |                                          |
| Silahlul Ula<br>NIP. -                  |       | SMA                          | Tendik         | Tenaga<br>Keamanan                       |
| Udin<br>NIP. -                          |       | SMA                          | Tendik         | Tenaga<br>Kebersihan                     |

**Gambar 4. 4** Daftar Kualifikasi Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Pendidik di MI Ma'arif Keji terdiri atas guru mata pelajaran yang penugasannya ditetapkan oleh masing-masing satuan pendidikan sesuai dengan keperluan. Di MI Ma'arif Keji terdapat 8 guru kelas, 1 guru mata pelajaran PJOK, 1 guru mata pelajaran B. Indo, 3 guru tahfidz, 3 guru pembimbing khusus (GPK), 1 manajer progam inklusi.

Selanjutnya tenaga kependidikan yang bertugas merencanakan dan melaksanakan administrasi, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Kualifikasi dan kompetensi tenaga kependidikan diatur dalam Permendiknas No.24 Tahun 2008 yang berbunyi:

1.) Kualifikasi tenaga administrasi SD/MI/SDLB

Kepala tenaga administrasi SD/MI/SDLB dapat diangkat apabila sekolah/madrasah memiliki lebih dari enam rombongan belajar. Kualifikasinya sebagai berikut.

- a.) Berpendidikan minimal lulusan SMK atau yang sederajat, program studi yang relevan dengan pengalaman kerja sebagai tenaga administrasi sekolah/madrasah minimal enam tahun.
- b.) Memiliki sertifikat kepala tenaga administrasi sekolah/madrasah dari Lembaga yang ditetapkan oleh pemerintah.

2.) Kualifikasi tenaga perpustakaan sekolah/madrasah diatur dalam Permendiknas NO 25 Tahun 2008.

Sesuai yang disampaikan Ibu Ika setyawati selaku Kepala TU dalam wawancara:

Dalam proses pelaksanaan urusan administrasi saya dibantu teman-teman yang lain mbak, Disini memang tidak ada tenaga kependidikan yang khusus menjadi TU, saya sendiri merangkap selain sebagai manajer program inklusi juga menjadi tenaga kependidikan khususnya TU, kami ditunjuk dan kemudian diperbantukan, dalam implementasi di lapangan saya tidak mengalami kesulitan karena jabatan utama saya

sebagai manajer program inklusi tidak harus memonitor setiap hari, maka saya bisa lebih leluasa untuk menghandle TU.<sup>67</sup>

Berbeda dengan pegawai perpustakaan, walaupun tidak sesuai dengan kualifikasinya tapi pihak madrasah memfasilitasi untuk mengikuti pelatihan terkait ilmu perpustakaan. Selaras dengan yang disampaikan oleh ibu Nila Afitri Nurisani selaku pegawai perpustakaan

Di MI Ma'arif Keji saya menjabat sebagai pegawai perpustakaan, karena di madrasah kekurangan SDM untuk membantu saya jadi saya bertanggung jawab sendiri dalam pengelolaan perpustakaan, secara fungsional sebagai penanggung jawab perpustakaan, saya tidak terlalu terbebani karena disini mengusung konsep pojok baca jadi pengelolaannya cukup mudah.<sup>68</sup>

Adapun berdasarkan hasil wawancara, kegiatan pembinaan dan pelatihan selama 1 tahun ajaran sudah tertuang di dalam kurikulum Operasional Madrasah, tetapi tidak disebutkan secara spesifik kegiatan yang akan diikuti di dalam KOM, karena pengikutsertaan ke dalam kegiatan pengembangan bersifat situasional dan kondisional tapi pihak madrasah tetap mematok standar minimal guna mempertahankan atau mengembangkan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan. Hal ini

---

<sup>67</sup> Hasil Wawancara dengan Kepala TU MI Inklusi Ma'arif Keji Semarang, 8 Mei 2024.

<sup>68</sup> Hasil Wawancara dengan pegawai perpustakaan MI Inklusi Ma'arif Keji Semarang, 8 Mei 2024

dapat dilihat dari hasil dokumentasi tabel pengembangan kompetensi dalam KOM sebagai berikut :

**Tabel 4. 2** Rencana Jadwal Pengembangan Kompetensi

| <b>NO</b> | <b>Bentuk Pengembangan</b>                                                                                     | <b>Jenis Kegiatan</b>                                | <b>Waktu Pelaksanaan</b> |
|-----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|--------------------------|
| <b>1.</b> | Coaching                                                                                                       | Pendampingan pembelajaran                            | Satu bulan sekali        |
|           | Proses pendampingan untuk mencapai tujuan dengan menggali pemikiran-pemikiran seseorang terhadap suatu masalah | Pendampingan Individu                                | Satu bulan sekali        |
| <b>2.</b> | Mentoring                                                                                                      | Supervisi klinis Kepala Madrasah                     | Satu bulan sekali        |
|           | Proses pendampingan dengan berbagi pengalaman/pengetahuan untuk mengatasi suatu kendala                        | Supervisi klinis Penngawas Madrasah                  | Dua bulan sekali         |
| <b>3.</b> | Pelatihan                                                                                                      | Pelatihan pengembangan CP menjadi ATP                | Agustus-September 2023   |
|           | Proses pendampingan dengan berbagi pengalaman /pengetahuan untuk mengatasi suatu kendala                       | Pengembangan modul ajar<br>Pengembangan modul proyek | Agustus-September 2023   |
|           |                                                                                                                | Pelatihan penilaian dalam kurikulum merdeka          | Agustus-September 2023   |

|  |  |                                                                                                           |              |
|--|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
|  |  | Pengembangan media pembelajaran                                                                           | Oktober 2023 |
|  |  | Pelatihan pustakawan/operator madrasah                                                                    | Juli 2023    |
|  |  | Pendampingan penanggung jawab ekstrakurikuler<br>a. Pramuka<br>b. Olahraga<br>c. Kesenian<br>d. keagamaan | Juli 2023    |

## 2) Mengidentifikasi pelanggan madrasah

Untuk sasaran yang membutuhkan biasanya Kepala Madrasah akan melakukan analisis kebutuhan disesuaikan dengan penemuan kekurangan atau kelemahan yang terjadi di lapangan, hal ini selaras dengan yang disampaikan oleh Bapak Muchlisin:

Kami biasanya berorientasi terhadap kebutuhan peserta didik serta kelemahan tenaga pendidik maupun kependidikan, kemudian kami akan mengadakan rapat untuk merealisasikannya, misalnya kami mempunyai peserta didik yang mengalami tuna rungu maka membutuhkan pendidik yang dapat memahami bahasa isyarat, maka berangkat dari permasalahan tersebut kami akan memberangkatkan pendidik untuk mengikuti pengembangan/ pelatihan, karena kami memiliki 2 kualifikasi pendidik yaitu pendidik reguler dan pendidik anak berkebutuhan khusus atau biasa disebut GPK (Guru Pendamping Khusus), jadi kami pilih berdasarkan hasil supervisi dan PKG yang paling rendah nilainya dan kami sesuaikan juga dengan event atau workshop yang diselenggarakan seperti contoh pada tahun ini untuk pendidikan inklusi kami berfokus pada pengembangan /

pelatihan terkait tuna rungu dan tuna grahita, jadi kami akan mengirim delegasi GPK untuk mengikuti workshop tersebut. Untuk pendidikan reguler sendiri saat ini kami berfokus pada implementasi KUMER untuk sekolah inklusi, jadi nanti kami akan mengirim kan delegasi wali kelas untuk mengikuti pelatihan yang diadakan, biasanya kami juga menyelenggarakan workshop atau FGD di madrasah sendiri dengan mengundang para praktisi yang berkompeten.<sup>69</sup>

Berdasarkan hasil penelitian bahwa perencanaan harus sesuai dengan kebutuhan, Ibu Ida Ubaidah Hidayati selaku WAKA Kurikulum menyampaikan :

Pastinya perencanaan itu harus sesuai kebutuhan nyata dilapangan bukan keinginan, karena ini merupakan pondasi untuk kita melangkah kedepannya, jadi penyusunannya pun tidak bisa sembarangan, harus berkualitas sehingga nanti apa yang di rencanakan dapat terselenggara secara efektif dan efesien dengan output dan outcame yang bisa lebih terukur. Seperti kebutuhan untuk mengikuti pelatihan itu tergantung kebutuhan mbak, dalam kasus tertentu tidak bisa semuanya ikut hanya yang berkompeten saja dibidangnya, contohnya kemarin ada pelatihan tentang GPK di Jakarta, itu tidak bisa ikut semua, kebetulan GPK disini kan ada 3 ya mbak, nah biasanya delegasi yang diberangkatkan itu 1 / 2 tergantung jenis pelatihannya kalo yang berhubungan dengan skill biasanya delegasi yang diberangkatkan lebih banyak seperti pelatihan bahasa isyarat dsb. Nanti tinggal pengaplikasiannya di madrasah, sama seperti guru reguler atau wali kelas yang mengikuti pelatihan untuk menunjang proses pembelajaran di kelas misalnya, itu delegasi yang diberangkatkan juga hanya beberapa yang berkompeten, nanti setelah selesai pelatihan

---

<sup>69</sup> Hasil Wawancara dengan Kepala Madrasah MI Inklusi Ma'arif Keji Semarang, 5 Mei 2024.

biasanya mereka akan saling berbagi ilmu atau mengajari guru yang lainnya, jadi asas kebermanfaatan itu tetap ada.<sup>70</sup>

Lebih lanjut Bapak Muchlisin juga menegaskan bahwa pelatihan yang biasanya diikuti oleh delegasi GPK madrasah adalah pelatihan yang bersifat umum. Dalam arti lain, pelatihan yang dilakukan tidak selalu secara khusus berfokus pada suatu materi pelatihan tertentu, sebagai contoh pelatihan bahasa isyarat, pelatihan membaca dan menulis braille, dan lain sebagainya. Namun dalam sebuah sesi pelatihan yang ada, delegasi madrasah akan memperoleh beberapa materi umum yang berkaitan dengan kebutuhan kompetensi yang harus dimiliki oleh GPK. Di MI Ma'arif Keji pada tahun ini memfokuskan pelatihan terkait bahasa isyarat sesuai dengan kebutuhan peserta didik ABK tuna rungu.<sup>71</sup> Hal ini, didukung dengan dokumentasi berupa sertifikat pelatihan bahasa isyarat untuk GPK yang diadakan oleh Kementerian Agama RI sebagai berikut:



Gambar 4.5 Sertifikat Bahasa Isyarat

---

<sup>70</sup> Hasil Wawancara dengan WAKA Kurikulum MI Inklusi Ma'arif Keji Semarang, 5 Mei 2024.

<sup>71</sup> Hasil Wawancara dengan Kepala Madrasah MI Inklusi Ma'arif Keji Semarang, 5 Mei 2024.

Beberapa materi dalam satu sesi pelatihan yang diberikan tersebut seperti halnya berkaitan dengan memberikan pemahaman fungsi dan peran GPK dalam menunjang pembelajaran bagi anak yang berkebutuhan khusus. Ilmu yang diperoleh dari pelatihan tersebut diharapkan mampu meningkatkan kompetensi yang dimiliki oleh guru GPK di MI Ma'arif Keji.

Prioritas kebutuhan dalam rangka peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan didasarkan oleh berbagai pertimbangan dan tentunya harus ada langkah -langkah yang diambil untuk mencapai goals / tujuan.

### 3) Mengembangkan Mutu Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, indikator supervisi dijabarkan sesuai dengan kompetensi yang harus di miliki tenaga pendidik dan kependidikan yaitu pedagogik, professional, sosial dan kepribadian, yang mana hal ini juga menjadi alat ukur atas ketercapaian kualitas mutu tenaga pendidik dan kependidikan.

Diawali dengan kompetensi pedagogik, pada dasarnya merupakan kemampuan guru untuk menguasai karakteristik peserta didik, merancang perangkat pembelajaran siswa sesuai kurikulum, dan menyelenggarakan pendidikan yang mendidik.

Dalam hal ini pendidik masih banyak yang tidak merancang perangkat pembelajaran, sesuai dengan standar yang telah diberlakukan, hal ini disampaikan oleh Bapak Muchlisin:

Kompetensi pedagogik itu berkaitan dengan aktualisasi potensi pembelajaran, dengan fakta di lapangan, masih banyak guru-

guru yang tidak menyusun perangkat pembelajaran dikarenakan, transisi kurikulum K13 dengan KUMER, yang akhirnya guru-guru mengalami misperception dalam penyusunan perangkat ajar maupun implementasinya di dalam kelas. Dengan ini saya berusaha mencari terobosan-terobosan pelatihan atau pengembangan terkait implementasi KUMER, yang harapannya setelah pelatihan tersebut dapat mengurangi intensitas ketidakpahaman pendidik.<sup>72</sup>

Kemudian kaitannya dengan pemahaman karakteristik peserta didik, hal ini disampaikan oleh Bapak M. Nurfarid Ma'ruf selaku GPK:

Karena disini kita adalah madrasah inklusi jadi kita bedakan penanganan untuk siswa ABK dan siswa reguler, perbedaan disini yang dimaksud adalah pemberian perhatian khusus bagi siswa ABK, pada saat pembelajaran siswa ABK diberikan fleksibilitas dan penyesuaian yang disesuaikan dengan kondisi peserta didik kemudian pemberian layanan kompensatoris seperti pembelajaran untuk mengasah motoriknya di ruang sumber 2 kali dalam seminggu tergantung tingkat kebutuhan siswa nya,. Dalam penerimaan peserta didik ABK kami juga mempunyai standar yaitu peserta didik penyandang disabilitas atau memiliki kesulitan,/hambatan/ kelainan atau memiliki kecerdasan dan bakat istimewa.<sup>73</sup>

Selanjutnya yaitu kompetensi profesional dapat dilihat dari proses pengembangan diri tenaga pendidik dengan mengikuti pelatihan sesuai dengan kebutuhan serta mampu mengembangkan pembelajaran yang diampu secara kreatif. Sesuai dengan pernyataan Ibu Nooridha Dwi Prastiyani selaku wali kelas:

---

<sup>72</sup> Hasil Wawancara dengan Kepala Madrasah MI Inklusi Ma'arif Keji Semarang, 5 Mei 2024.

<sup>73</sup> Hasil Wawancara dengan Guru Pembimbing Khusus MI Inklusi Ma'arif Keji Semarang, 9 Mei 2024

Kompetensi profesional ini sangat penting sekali terhadap keberlangsungan penyelenggaraan Pendidikan, dalam proses mencapainya kami banyak mengikuti program pelatihan untuk menunjang pelaksanaan pembelajaran kami di kelas, seperti training kurikulum merdeka, manajemen kelas inklusi, pengondisian kelas inklusi dan masih banyak lagi, tentunya program semacam ini sangat membantu sekali bagi saya yang mengampu kelas inklusi yang menerapkan kurikulum merdeka.<sup>74</sup>

Pernyataan tersebut di perkuat dengan hasil dokumentasi pelatihan yang diikuti guna menunjang kompetensi professional:



**Gambar 4. 5** Workshop Peningkatan Kompetensi Guru Madrasah Inklusif

Pengembangan kompetensi profesional di MI Inklusi Ma'arif keji, tidak hanya berlaku pada guru reguler saja, sebab kualifikasi tenaga kependidikan yang tidak sesuai menjadikan kepala sekolah memikirkan terobosan untuk mengembangkan skill mereka. Hal ini selaras dengan yang di sampaikan ibu Ika setyawati :

---

<sup>74</sup> Hasil Wawancara dengan Guru Reguler MI Inklusi Ma'arif Keji Semarang, 7 Mei 2024

Karena saya tidak memiliki kualifikasi ilmu perpustakaan maka dari itu untuk meningkatkan kompetensi saya di bidang perpustakaan, kepala madrasah mengikutsertakan saya pada pelatihan Bimbingan Teknis Pengelolaan Perpustakaan Sekolah yang di selenggarakan oleh Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Semarang.<sup>75</sup>

Pernyataan tersebut di dukung dengan data dokumentasi kegiatan bimtek perpustakaan digital sekolah dan madrasah :



**Gambar 4. 6** Workshop Perpustakaan Digital Sekolah dan Madrasah



**Gambar 4. 7** Sertifikat Workshop

Berdasarkan hasil observasi peneliti bahwa dalam kompetensi kepribadian yakni bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional Indonesia, serta menampilkan diri sebagai

---

<sup>75</sup> Hasil Wawancara dengan Staff Perpustakaan MI Inklusi Ma'arif Keji Semarang, 5 Mei 2024.

pribadi yang arif dan berwibawa. Hal ini di jawab langsung oleh Bapak Muchlisin selaku kepala Madrasah:

Pendidik dan tenaga kependidikan di MI Ma'arif Keji selalu memberikan contoh yang baik kepada peserta didiknya dengan cara pendidik atau tenaga kependidikan menyapa siswa di depan gerbang, dengan menerapkan 3S (Senyum, Sapa, dan Salam), pembiasaan religious sebelum memulai pelajaran juga penting dalam membentuk karakter siswa.<sup>76</sup>

Hal tersebut tentunya juga sangat berdampak terhadap kompetensi sosial tenaga pendidik dan kependidikan , seperti yang disampaikan Ibu Ida Ubaidah Hidayati :

Kompetensi sosial berkaitan dengan kemampuan pendidik dan tenaga kependidikan sebagai bagaian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik sebagai contoh diadakannya agenda pengajian rutin setiap malam jum'at kliwon di lapangan madrasah dengan mengundang seluruh wali murid, selain itu setiap minggu kedua keluarga besar MI Ma'arif Keji juga mengadakan anjangsana ke rumah masing-masing guru guna menjaga ukhuwah Islamiyah.<sup>77</sup>

Selanjutnya pengukuran terhadap peningkatan mutu tenaga pendidik dan kependidikan di MI Ma'arif Keji ini terkait dengan kondisi keadaan dan kebutuhan di lapangan. seperti mengikuti kegiatan KKG, IHT dan workshop/FGD. Hal ini di jelaskan oleh bapak Muchlisin selaku Kepala Madrasah:

---

<sup>76</sup> Hasil Wawancara dengan Kepala Madrasah MI Inklusi Ma'arif Keji Semarang, 5 Mei 2024

<sup>77</sup> Hasil Wawancara dengan WAKA Kurikulum MI Inklusi Ma'arif Keji Semarang, 7 Mei 2024

Untuk mengembangkan pendidik dan tenaga kependidikan maka sekolah memberikan kesempatan kepada setiap individu pendidik dan kependidikan yang membutuhkan untuk mengikuti pelatihan yang sesuai dengan kompetensinya, kami biasanya sudah mempunyai rencana jangka pendek yang disusun dari awal tahun ajaran tapi hanya gambaran secara kasar karena pada kenyataannya kami lebih sering mengikuti workshop secara kondisional yang diadakan oleh lembaga-lembaga yang sudah bekerja sama dengan kami, selain itu saya juga rutin melakukan supervisi terhadap guru maupun tenaga kependidikan, tidak luput juga terhadap perkembangan siswa.<sup>78</sup>

Pelaksanaan program KKG MI Ma'arif Keji dilaksanakan sesuai program kerja KKG secara reguler seperti kegiatan mingguan untuk pendampingan penyusunan atau revisi alur tujuan pembelajaran dan modul ajar, kegiatan ini merupakan pendampingan oleh kepala madrasah dan guru yang berkompeten. Pernyataan tersebut di dukung oleh hasil dokumentasi sebagai berikut:

---

<sup>78</sup> Hasil Wawancara dengan Kepala Madrasah MI Inklusi Ma'arif Keji Semarang, 5 Mei 2024



**Gambar 4. 8** Pendampingan KKG oleh guru yang berkompeten

Kemudian pelaksanaan kegiatan In House Training (IHT) atau Focus Group Discussion (FGD) ini merupakan suatu program pelatihan yang diselenggarakan di tempat peserta pelatihan dengan mengoptimalkan potensi yang ada di sekolah, menggunakan peralatan kerja peserta pelatihan dengan materi yang relevan dan permasalahan yang sedang di hadapi. Pelatihan ini bertujuan mengembangkan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan. Seperti yang disampaikan Bapak Nurfaid Ma'ruf selaku GPK:

Pelaksanaan IHT /FGD di MI Ma'arif Keji sendiri dilakukan minimal enam bulan sekali atau sesuai kebutuhan dengan mengundang narasumber yang berkompeten, instansi terkait dan praktisi Pendidikan. Tapi kenyataannya kami lebih sering mengikuti pelatihan secara kondisional, untuk GPK sendiri tahun ini berfokus pada pelatihan tunarungu dan tuna grahita, selain mengikuti workshop diluar kami juga difasilitasi dengan diadakannya IHT peningkatan kompetensi guru madrasah yang bekerjasama dengan komunitas Tuli “GERGATIN”, dari sana kami belajar banyak mulai dari cara berkomunikasi mereka,

Bahasa apa yang mereka gunakan, pengalaman Pendidikan dan masih banyak lagi.<sup>79</sup>

Pernyataan tersebut di dukung dengan hasil dokumentasi sebagai berikut:



**Gambar 4. 9** Workshop bersama Komunitas Tuli (GERGATIN)

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dan dokumentasi pada MI Ma'arif Keji. Terlihat dari madrasah yang menyusun perencanaan mulai dari melaksanakan penilaian melalui supervisi akademik dan PKG untuk mengetahui analisis kekurangan atau kelemahan yang dialami tenaga pendidik maupun kependidikan, setelah itu mengidentifikasi kebutuhan, dan menetapkan model pengembangan atau pembinaan, serta yang terakhir yaitu mengembangkan kompetensi.

#### **b. Pengendalian Mutu Tenaga Pendidik Dan Kependidikan DI MI Inklusi Ma'arif Keji**

Pengendalian mutu diperlukan guna memastikan bahwa yang kita hasilkan atau lakukan memenuhi standar yang diharapkan. Langkah

---

<sup>79</sup> Hasil Wawancara dengan GPK MI Inklusi Ma'arif Keji Semarang, 7 Mei 2024

pertama dengan mengidentifikasi jasa/layanan apa yang perlu diukur di MI Inklusi Ma'arif Keji, kemudian dilanjutkan dengan mengukur keefektifan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan setelah mengikuti pelatihan. Dalam hal ini Kepala madrasah memiliki tanggung jawab penuh untuk melakukan supervisi terhadap setiap tenaga pendidik, dengan maksud agar dapat mengukur kinerja setiap tenaga pendidik yang ada di sekolah setelah kegiatan pengembangan. Sehingga tenaga pendidik akan menghasilkan kompetensi yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Pengendalian mutu menjadi sesuatu yang sangat penting demi menjaga kualitas mutu tenaga pendidik dan kependidikan. Peneliti telah melakukan penggalian data terkait pengendalian mutu tenaga kerja pendidik dan kependidikan di sekolah MI Inklusi Ma'arif Keji Kabupaten Semarang. Berdasarkan data yang peneliti peroleh dari bapak Muchlisin ia menyatakan bahwa :

Iya mbak, jadi kalau upaya kami untuk melakukan pengendalian mutu itu ada dua tahap, ya. Pertama itu mengidentifikasi sasaran pengendalian, kedua mengukur kinerja tenaga pendidik dan kependidikan setelah pengikutsertaan pelatihan dengan standar kerja yang ada di KOM, apakah sudah mengalami peningkatan atau tidak ada perubahan sama sekali.<sup>80</sup>

---

<sup>80</sup> Hasil Wawancara dengan Kepala Madrasah MI Inklusi Ma'arif Keji Semarang, 5 Mei 2024

## 1) Mengidentifikasi subjek pengendalian

Pemilihan subjek pengendalian di MI Ma'arif Keji mengacu pada standar ketercapaian indikator yang telah ditentukan yang tertuang dalam penilaian kinerja guru (PKG), kemudian dijabarkan kedalam 4 standar kompetensi yaitu pedagogik, profesionalisme, sosial dan kepribadian, hal ini biasanya ditanggung jawabi langsung oleh kepala madrasah. Hal ini sebagaimana yang disampaikan oleh Bapak Muchlisin, Ia mengatakan bahwa proses identifikasi sasaran pengendalian diawali dengan melakukan pemilihan subjek pengendalian di madrasah dengan mengacu pada empat standar kompetensi, yaitu pedagogik, profesionalisme, sosial, dan kepribadian. Ia menegaskan bahwa dari proses identifikasi tersebut dapat meninjau kompetensi-kompetensi yang ada pada tenaga pendidiknya.<sup>81</sup>

PKG ini dilaksanakan guna mengetahui hasil akhir pelaksanaan fungsi dan tugas guru, dari sana dapat dijadikan sebuah alat ukur untuk mengetahui kekurangan maupun kelemahan yang dialami tenaga pendidik maupun kependidikan sehingga dapat terwujud SDM yang profesional, sesuai dengan pernyataan Bapak Muchlisin yaitu:

Madrasah juga melakukan penilaian kinerja guru (PKG) sebanyak 2 kali dalam satu tahun ajaran yaitu pada awal tahun ajaran (PK guru formatif) dan akhir tahun ajaran (PK Guru sumatif), unsur yang dinilai yaitu pedagogik, kepribadian,

---

<sup>81</sup> Hasil Wawancara dengan Kepala Madrasah MI Inklusi Ma'arif Keji Semarang, 5 Mei 2024

sosial dan profesional yang tertuang dalam rekapitulasi kinerja guru.<sup>82</sup>

Pernyataan tersebut di dukung dengan hasil dokumentasi sebagai berikut:

**PEROLEHAN ANGKA KREDIT PENILAIAN KINERJA GURU**

a. Nama : NILA AFITRI NURISANI, S.Sos  
N I P :  
Tempat / Tgl Lahir : KAB SEMARANG/ 12 MARET 1995  
Pangkat/Jab./Gol. :  
TMT Guru : 4063  
Masa Kerja : 9 tahun  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Pendid. Terakhir : SI  
Spesialisasi : Guru Kelas  
Program Keahlian yang ditempu :  
b. Nama Instansi/Sekel. : MI KEJI  
Telepon / Fax : 024 76914575  
Alamat : Kaj  
Kabupaten/Kota : Ungaran Barat  
Provinsi : Semarang  
Propinsi : Jawa Tengah

**REKAPITULASI HASIL PENILAIAN KINERJA GURU KELAS / MATA PELAJARAN**

a. Nama : NILA AFITRI NURISANI, S.Sos  
N I P :  
Tempat / Tgl Lahir : KAB SEMARANG/ 12 MARET 1995  
Pangkat/Jab./Gol. :  
TMT Guru : 4063  
Masa Kerja : 9 tahun  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Pendid. Terakhir : SI  
Spesialisasi : Guru Kelas  
Program Keahlian yang ditempu :  
b. Nama Instansi/Sekel. : MI KEJI  
Telepon / Fax : 024 76914575  
Alamat : Kaj  
Kabupaten/Kota : Ungaran Barat  
Provinsi : Semarang  
Propinsi : Jawa Tengah

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                      |              |             |  |  |  |    |  |  |         |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|--------------|-------------|--|--|--|----|--|--|---------|
| Nilai PK Guru / Mata Pelajaran                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | SI                   |              |             |  |  |  |    |  |  |         |
| Konversi nilai PK Guru ke dalam skala 0 - 100 sesuai Permenneg PAN dan RB No. 16 Tahun 2010 dengan Rumus                                                                                                                                                                                                                                                          | 91,07                |              |             |  |  |  |    |  |  |         |
| $\text{Nilai PKG (100)} = \frac{\text{Nilai PKG}}{\text{Nilai PKG tertinggi}} \times 100$                                                                                                                                                                                                                                                                         |                      |              |             |  |  |  |    |  |  |         |
| Berdasarkan hasil konversi ke dalam skala sesuai dengan peraturan tersebut, selanjutnya ditetapkan sebutan ...                                                                                                                                                                                                                                                    | Amat Baik            |              |             |  |  |  |    |  |  |         |
| Dan Nilai Penentase Angka Kreditnya ...                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | 125%                 |              |             |  |  |  |    |  |  |         |
| <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 33%;">AKK Minimal Golongan</td> <td style="width: 33%;">AKKB Minimal</td> <td style="width: 33%;">AKP Minimal</td> </tr> <tr> <td style="height: 20px;"></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Ke</td> <td></td> <td></td> </tr> </table> | AKK Minimal Golongan | AKKB Minimal | AKP Minimal |  |  |  | Ke |  |  | #VALUE! |
| AKK Minimal Golongan                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | AKKB Minimal         | AKP Minimal  |             |  |  |  |    |  |  |         |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                      |              |             |  |  |  |    |  |  |         |
| Ke                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                      |              |             |  |  |  |    |  |  |         |
| Perolehan angka kredit (untuk pembelajaran) yang dihitung berdasarkan rumus:                                                                                                                                                                                                                                                                                      | 4                    |              |             |  |  |  |    |  |  |         |

| Periode penilaian | Uraian                                                                                                | Formatif | Sumatif                 | Tahun            |
|-------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|-------------------------|------------------|
|                   |                                                                                                       |          |                         |                  |
|                   | Desember 2022                                                                                         |          | U                       | 31 Desember 2022 |
|                   | (tanggal, bulan, tahun)                                                                               |          | (tanggal, bulan, tahun) |                  |
| NO                | KOMPETENSI                                                                                            |          |                         | NILAI *)         |
| A. PEDAGOGIK      |                                                                                                       |          |                         |                  |
| 1                 | Menguasai karakteristik peserta didik                                                                 |          |                         | 3                |
| 2                 | Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik                                |          |                         | 3                |
| 3                 | Pengembangan kurikulum                                                                                |          |                         | 4                |
| 4                 | Kegiatan pembelajaran yang mendidik                                                                   |          |                         | 3                |
| 5                 | Pengembangan potensi peserta didik                                                                    |          |                         | 3                |
| 6                 | Komunikasi dengan peserta didik                                                                       |          |                         | 4                |
| 7                 | Penilaian dan evaluasi                                                                                |          |                         | 4                |
| B. KEPERAWATAN    |                                                                                                       |          |                         |                  |
| 8                 | Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional                            |          |                         | 4                |
| 9                 | Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan                                                           |          |                         | 4                |
| 10                | Eta kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru                                       |          |                         | 4                |
| C. SOSIAL         |                                                                                                       |          |                         |                  |
| 11                | Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif                                      |          |                         | 4                |
| 12                | Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik, dan masyarakat          |          |                         | 4                |
| D. PROFESIONAL    |                                                                                                       |          |                         |                  |
| 13                | Penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu |          |                         | 4                |
| 14                | Mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif                                         |          |                         | 3                |
|                   | Jumlah (Hasil Penilaian Kinerja Guru)                                                                 |          |                         | 31               |

\*) Nilai diisi berdasarkan laporan dan evaluasi PK Guru. Nilai minimum per kompetensi = 1 dan nilai maksimum = 4

Guru yang diteliti,

Peneliti,

Ungaran Barat, 31 Desember 2022

Kepala Sekolah,

MI KEJI

NILA AFITRI NURISANI, S.Sos

MUCHLISIN, S. Pd. I

197010192006041012

Guru yang diteliti,

Peneliti,

Ungaran Barat, 31 Desember 2022

Kepala Sekolah,

MI KEJI

NILA AFITRI NURISANI, S.Sos

MUCHLISIN, S. Pd. I

197010192006041012

**Gambar 4. 2** Rekapitulasi Hasil Penilaian Kinerja Guru

<sup>82</sup> Hasil Wawancara dengan Kepala Madrasah MI Inklusi Ma'arif Keji Semarang, 5 Mei 2024

Berdasarkan hasil wawancara dapat diketahui bahwa pengadaan PKG sangat terstruktur dan dapat dijadikan acuan untuk mengetahui kelemahan guru setelah mengikuti pelatihan sehingga mudah untuk mengidentifikasi penanganannya.

Hasil dari proses identifikasi yang dilakukan MI Ma'arif Keji menunjukkan bahwa masih banyak tenaga pendidik yang tidak menyusun perangkat pembelajaran dikarenakan adanya transisi kurikulum K13 dengan kurikulum merdeka. Khususnya guru reguler yang terlibat langsung dalam proses kegiatan belajar mengajar (KBM).

Permasalahan tersebut tentu akan menghambat proses pembelajaran di madrasah. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu melakukan terobosan-terobosan guna memperbaiki mutu tenaga pendidiknya. Terkait dengan penanganannya, Bapak Muchlisin mengikutsertakan tenaga pendidik ke berbagai pelatihan-pelatihan sebagaimana yang telah dideskripsikan pada pembahasan sebelumnya. Ia menegaskan juga bahwa pengembangan terkait implementasi kurikulum merdeka menjadi hal yang sangat penting dilakukan guna mengurangi intensitas ketidakpahaman tenaga pendidik di MI Ma'arif Keji.

Harapannya, dengan adanya proses identifikasi subjek pengendalian ini dapat memberikan dampak positif dan dapat mengetahui pemenuhan standar tenaga pendidik yang telah ditetapkan. Terkait hal ini sebagaimana yang disampaikan Bapak Muchlisin dalam sebuah sesi wawancara Ia mengatakan bahwa :

Tentu ada dampak positifnya bagi para pendidik yang ada di sini, mbak. Dampaknya kita bisa mengetahui tingkat kinerja guru setelah diadakan pembinaan dan pelatihan, kemudian mempertahankan kualitas guru sesuai dengan standar kompetensi yang harus di miliki sehingga akan berdampak pada kualitas guru itu sendiri dalam pelaksanaan kegiatan belajar mengajarnya.<sup>83</sup>

## **2) Mengukur Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan**

Dalam proses ini, pihak MI akan melakukan suatu pengukuran menggunakan standar kinerja untuk tenaga pendidik guna menciptakan mutu pendidikan yang baik. Seperti yang telah disampaikan pada pembahasan sebelumnya bahwa standar kerja yang dimiliki MI Ma'arif Keji berupa penilaian kinerja guru terhadap pemenuhan empat kompetensi guru, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan juga profesionalisme. Pemaparan ini sebagaimana yang disampaikan oleh Bapak Muchlisin, Ia mengatakan bahwa :

Ya, untuk proses pengukuran kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di madrasah ini kami berpedoman atau mengacu pada empat kompetensi dasar itu sendiri, ya mbak. Ada pedagogik, kepribadian, sosial, terus ada profesionalisme juga. Data-data terkait kompetensi ini kami dapatkan dari rekapitulasi kinerja guru selama menjalankan kegiatan belajar mengajar di kelas.<sup>84</sup>

---

<sup>83</sup> Hasil Wawancara dengan Kepala Madrasah MI Inklusi Ma'arif Keji Semarang, 5 Mei 2024

<sup>84</sup> Hasil Wawancara dengan Kepala Madrasah MI Inklusi Ma'arif Keji Semarang, 5 Mei 2024

Adanya suatu standar kerja yang berlaku dapat menjadi acuan pada kinerja seorang tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya untuk mendidik peserta didik agar menciptakan peserta didik yang mempunyai kompetensi sesuai dengan standarnya sehingga akan tercipta mutu pendidikan. Hal ini sebagaimana yang disampaikan Bapak Muchlisin, Ia mengatakan bahwa :

Rekapitulasi kinerja guru itu terbukti efektif bagi madrasah untuk mengukur kinerja guru, maka pengukuran ini dilakukan secara kontinu dan terstruktur, dari pengukuran itu kami jadi tahu guru mana yang membutuhkan pengembangan berkelanjutan, jadi pendistribusian pengembangan bisa tepat sasaran.

Dengan adanya berbagai proses ini diharapkan akan menciptakan mutu pendidikan yang lebih baik dan juga menjamin kompetensi yang dimiliki tenaga pendidik telah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sekolah terlebih aturan pemerintah sebagaimana yang tertuang dalam UU 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.

#### **c. Perbaikan Mutu Tenaga Pendidik dan Kependidikan di MI Ma'arif Keji Kabupaten Semarang**

Terakhir sebagai perbaikan mutu terhadap tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, merupakan proses akhir dalam penentuan program yang harus di perbaiki, tujuannya tentu untuk membuat suatu lembaga menjadi lebih berkualitas.

- 1) Mengidentifikasi kebutuhan untuk mengadakan perbaikan

Langkah pertama dalam upaya proses perbaikan mutu adalah dengan adanya identifikasi kebutuhan untuk perbaikan mutu itu sendiri. Indikator keberhasilan dari suatu peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Pemaparan ini sebagaimana yang disampaikan oleh Kepala Madrasah, ia mengungkapkan bahwa:

Dapat dikatakan berhasil apabila dalam diri pendidik dan kependidikan terjadi suatu proses transformasi seperti, peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas, perubahan perilaku dalam bekerja, perubahan sikap dan etos kerja. Hal ini biasanya dapat saya ukur pada standar ketercapaian kompetensi pendidik.<sup>85</sup>

Sedangkan menurut WAKA Kurikulum, Ibu Ida hidayati bentuk evaluasi reaksi sebagai berikut:

Dalam pelaksanaan progam untuk memperoleh hasil yang baik maka diperlukan suatu penilaian dari suatu progam untuk mengetahui hasil dari progam yang dilakukan berhasil atau tidak, oleh sebab itu penting adanya monitoring dari Kepala Madrasah.<sup>86</sup>

Berdasarkan hasil PKG diketahui sebanyak 25% guru masih belum menyusun perangkat pembelajaran. Hal ini sebagaimana yang disampaikan oleh Bapak Muchlisin dalam sebuah sesi wawancara Ia mengatakan bahwa:

---

<sup>85</sup> Hasil Wawancara dengan Kepala Madrasah MI Inklusi Ma'arif Keji Semarang, 5 Mei 2024

<sup>86</sup> Hasil Wawancara dengan WAKA Kurikulum MI Inklusi Ma'arif Keji Semarang, 7 Mei 2024

Benar, dari proses identifikasi ini kita menemukan cukup banyak tenaga pendidik yang tidak menyusun perangkat pembelajarannya, mbak. Setelah diidentifikasi lebih lanjut ternyata masalah ini disebabkan adanya transisi kurikulum k13 dengan kurikulum merdeka.<sup>87</sup>

Sesuai dengan pernyataan Kepala Madrasah yang menyatakan hasil akhir dari PKG ini menjadi tahap awal dalam mengidentifikasi guru yang membutuhkan peningkatan lanjutan dalam proses pengembangan kompetensinya. Terobosan yang direncanakan untuk menyikapi permasalahan tersebut adalah dengan mengikutkan guru kedalam kegiatan pengembangan kompetensi lanjutan seperti desiminasi implementasi kurikulum merdeka (IKM) KKG.<sup>88</sup> Pernyataan ini di dukung dengan dokumentasi sebagai berikut:



Gambar 4.3 Kegiatan Desiminasi IKM

---

<sup>87</sup> Hasil Wawancara dengan Kepala Madrasah MI Inklusi Ma'arif Keji Semarang, 5 Mei 2024

<sup>88</sup> Hasil Wawancara dengan Kepala Madrasah MI Inklusi Ma'arif Keji Semarang, 5 Mei 2024



NIP. 197101192006041012

**LEMBAGA PENDIDIKAN MA'ARIF NU**

**MADRASAH IBTIDAIYAH (MI) KEJI UNGARAN BARAT**

**TERAKREDITASI A**

NSM : 111233220137

NPSN: 60712907

Alamat : Jl. Yudhistira Raya Desa Keji Kec. Ungaran Barat 50551 Phone (024)76934575

e-mail: mi\_keji@gmail.com, website : [www.mimadrfes.ac.id](http://www.mimadrfes.ac.id)

---

**SURAT TUGAS**

Nomor : 075/B/MI\_Keji/IX/2023

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Muchlisin, S.Pd.I.

NIP. : 197101192006041012

Jabatan : Kepala Madrasah Ibtidaiyah (MI) Keji

Unit Kerja : Madrasah Ibtidaiyah (MI) Keji

Kec. Ungaran Barat Kab. Semarang

---

**MEMBERI TUGAS**

Kepada :

| No | Nama                      | Jabatan             |
|----|---------------------------|---------------------|
| 1  | Suci Rahayu, S.Ag         | Guru Kelas V        |
| 2  | Komariyah, S.Pd.I         | Guru Kelas VI       |
| 3  | Ngatinah, S.Pd.I, M.Pd.I  | Guru Kelas VI       |
| 5  | Rini Akhirotul K.         | Guru Kelas I        |
| 6  | Hanida Karumawati, S.Pd   | Guru PPK            |
| 7  | Noeridha Dwi, S.Pd.I      | Guru Kelas III      |
| 8  | M. Nurfarid Ma'ruf, S.Pd  | GPK                 |
| 9  | Ida Ubaidah, S.Pd.I, M.Pd | Guru Bahasa Inggris |
| 10 | Khussnul Fuadah, S.Pd.I   | Guru Kelas I        |
| 10 | Minarsih, S.Pd.I          | Guru Kelas II       |
| 11 | Basyirah, S.Pd.I          | Guru Kelas IV       |
| 12 | Nila Afriti N,S, sos      | GPK                 |
| 13 | Asa Nur, S.Pd             | Guru Kelas III      |

Untuk melaksanakan kegiatan Desiminasi Implementasi Kurikulum Merdeka (IKM) bagi Guru Madrasah Pada tanggal 7 September di MI Lerop Kecamatan Ungaran Barat.

Demikian surat tugas ini dibuat dengan sesungguhnya dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.



Ungaran Barat, 6 September 2023

Kepala Madrasah

\_\_\_\_\_  
Muchlisin, S.Pd.I  
NIP. 197101192006041012

Gambar 4.4 surat tugas guru yang mengikuti KKG

## 2) Membentuk Tim Tindak Lanjut

Berdasarkan wawancara yang dilakukan, melakukan penilaian perlu dibentuk sebuah tim yang bertanggung jawab penuh untuk mengidentifikasi kelemahan yang ada, apabila sudah ditentukan target yang masih membutuhkan peningkatan kompetensi maka guru yang membutuhkan akan dijadwalkan untuk mengikuti pelatihan. Selaras dengan yang di sampaikan oleh Bapak Muchlisin, ia mengatakan bahwa:

Pembentukan tim tindak lanjut ini memiliki urgensi dalam upaya proses perbaikan mutu di madrasah, mbak. Tim ini lah yang akan berperan sebagai pengontrol untuk memastikan bahwa berbagai rencana dalam proses perbaikan mutu itu dapat terealisasi dengan baik.

Setelah mengetahui terkait peran dari tim tindak lanjut, peneliti mencoba untuk mengetahui pihak-pihak yang tergabung dalam tim tindak lanjut tersebut. Berdasarkan data yang peneliti peroleh dari lapangan diketahui bahwa struktur tim tindak lanjut ini terdiri dari berbagai pihak yang memiliki peran penting di madrasah sehingga diharapkan dapat menjalankan tugasnya dengan optimal. Pemaparan ini sesuai dengan yang di sampaikan oleh Bapak Muchlisin:

Dalam tahap perbaikan kami membentuk sebuah tim gugus kendali mutu untuk melakukan penilaian mbak, yaitu terdiri dari ketua tim yaitu Kepala Madrasah, kemudian wakil ketuanya yaitu Waka Kurikulum, sekretarisnya dari staf administrasi, dan anggotanya yang terdiri dari guru reguler serta guru pendamping khusus (GPK)<sup>89</sup>

Selaras dengan yang disampaikan Bapak Ma'ruf Nurfa'id yakni:

Pelaksanaan evaluasi pasca pelatihan dan pengembangan guru itu biasanya di pegang penuh oleh gugus kendali mutu, yang memiliki tugas utama yaitu mulai dari perencanaan dan implementasi program pelatihan, monitoring dan evaluasi secara berkala, serta menyusun laporan hasil kegiatan dan memberikan rekomendasi untuk perbaikan lebih lanjut<sup>90</sup>

---

<sup>89</sup> Hasil Wawancara dengan Kepala Madrasah MI Inklusi Ma'arif Keji Semarang, 5 Mei 2024

<sup>90</sup> Hasil Wawancara dengan GPK MI Inklusi Ma'arif Keji Semarang, 7 Mei 2024

3.) Menyediakan pengendalian untuk mempertahankan perbaikan atau peningkatan yang telah dicapai

Dalam mempertahankan suatu capaian MI Ma'arif keji melakukan suatu proses memonitoring setiap waktu terhadap program-program yang telah dilakukan. Dengan demikian, madrasah dapat secara sistematis meningkatkan mutu pendidik dan tenaga kependidikan, memastikan bahwa setiap tahun ada peningkatan berkelanjutan dalam kualitas Pendidikan yang diberikan. Pernyataan ini diperkuat oleh hasil wawancara dengan Bapak Muchlisin:

Perbaikan yang madrasah lakukan itu tidak hanya sampai menindak lanjuti guru yang masih membutuhkan peningkatan, tapi juga memastikan bahwa perbaikan yang di lakukan itu mencapai hasil yang berkualitas, karena justru bagi kami yang sulit adalah menjaga agar kualitas itu tetap terjaga. Hal ini dikarenakan menyangkut motivasi kinerja guru mbk, terkadang guru yang sudah diikuti pelatihan tapi motivasinya rendah jadi pengembangan kompetensinya menurun.<sup>91</sup>

Pernyataan tersebut selaras dengan pernyataan Ibu Noorfaridha selaku guru reguler, ia menyatakan bahwa:

Kenyataan di lapangan, Bapak Kepala Madrasah memang sudah melakukan usaha yang semaksimal mungkin mbk, dia bersama tim gugus kendali mutu memberikan dorongan agar kami dapat mengikuti pelatihan untuk mengembangkan skill kami, tapi tidak bisa di pungkiri ada

---

<sup>91</sup> Hasil Wawancara dengan Kepala Madrasah MI Inklusi Ma'arif Keji Semarang, 5 Mei 2024

guru yang motivasinya rendah jadi membutuhkan penanganan ekstra dari Kepala Madrasah.<sup>92</sup>

Menyikapi hal tersebut Kepala Madrasah memberikan tindak lanjut berupa penyampaian motivasi setiap rapat bulanan kepada semua guru yang ada di MI Ma'arif Keji, dalam spesifikasinya Kepala Madrasah juga memberikan afirmasi positif kepada individu guru yang memiliki permasalahan baik di sekolah atau masalah pribadi yang menghambat kinerja guru dalam proses pembelajaran. Selaras dengan penyampaian Bapak Muchlisin, ia mengatakan bahwa:

Saya juga tidak segan-segan memberikan motivasi guru yang mempunyai masalah pribadi, yang karena hal itu kinerja guru jadi terhambat, maka itu sudah sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya sebagai pemimpin disini mbak, selain itu saya juga rutin memberikan motivasi kepada guru-guru di MI Ma'arif Keji dalam rapat bulanan.<sup>93</sup>

Perbaikan berkelanjutan ini senantiasa menjadi pekerjaan tambahan dalam memonitoring prosesnya, karena setiap guru di harapkan mampu untuk menyesuaikan perkembangan zaman, maka dari itu, peningkatan skill sangat penting untuk menunjang pendidikan yang berkualitas

---

<sup>92</sup> Hasil Wawancara dengan Guru Reguler MI Inklusi Ma'arif Keji Semarang, 7 Mei 2024

<sup>93</sup> Hasil Wawancara dengan Kepala Madrasah MI Inklusi Ma'arif Keji Semarang, 5 Mei 2024

## **B. Analisis Data**

Setelah data dideskripsikan, langkah berikutnya pada sub bab ini yaitu analisis data. Dalam analisis data atau pembahasan, peneliti membahas tentang Trilogi Mutu Tenaga Pendidik dan Kependidikan: Studi Kasus di MI Inklusi Ma'arif Keji Kabupaten Semarang adalah sebagai berikut:

### **1. Perencanaan Mutu Tenaga Pendidik dan Kependidikan di MI Ma'arif Keji Kabupaten Semarang**

Setelah penulis menyampaikan pendekatan teoritis yang telah di jelaskan pada BAB II dan data-data lapangan pada pembahasan sebelumnya. Maka dari itu, pada bagian pembahasan ini peneliti akan menjelaskan hasil-hasil yang di dapatkan dari penelitian dan mendeskripsikannya secara mendalam dengan menggunakan tinjauan teoritis. Berikut ada 3 tahapan yang digunakan MI Inklusi Ma'arif Keji guna menunjang peningkatan sumber daya manusia di madrasah yaitu:

- a. Menetapkan proyek perencanaan mutu tenaga pendidik dan kependidikan

Dalam tahapan awal yang dilakukan dalam perencanaan mutu tenaga pendidik dan kependidikan, kepala madrasah melakukan analisis kelemahan guru melalui kegiatan supervisi akademik , dalam praktik pelaksanaannya di laksanakan 2 kali dalam 1 tahun ajaran yaitu pada awal semester genap dan akhir semester gasal. Penilaian yang dilakukan mengacu pada pertama, pelaksanaan kurikulum, kedua, persiapan pelaksanaan dan penilaian pembelajaran oleh guru, ketiga, pencapaian standar kompetensi lulusan, standar proses, standar isi, dan

peraturan pelaksanaannya, keempat, peningkatan mutu pembelajaran melalui pengembangan. Melalui kegiatan supervisi maka akan muncul laporan hasil yang akan dijadikan dasar untuk melihat kebutuhan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.

Pemaparan terkait penetapan perencanaan mutu tenaga pendidik dan kependidikan yang dilakukan di MI Inklusi Ma'arif Keji sesuai dengan teori mengenai penetapan proyek yang di kemukakan Juran. Ia mengungkapkan bahwa penetapan proyek seperti mewujudkan produk baru, tentunya dibutuhkan perencanaan yang tepat.<sup>94</sup> Untuk mengelola lembaga pendidikan para stakeholders harus mampu menyusun suatu program peningkatan mutu pendidikan. Program kegiatan tersebut sebagai sebuah strategi yang dirumuskan dan kemudian diimplementasikan sebagai langkah dalam mencapai mutu pendidikan. Sehingga menyusun berbagai program kegiatan peningkatan mutu pendidikan menjadi langkah awal yang sangat penting dalam mengelola lembaga pendidikan untuk mencapai mutu atau tujuan pendidikan .

Maka dapat disimpulkan bahwa dari hasil penelitian bisa dikatakan terdapatnya keselarasan antara hasil penelitian dengan teori yang digunakan. Sebab dalam menetapkan perencanaan dibutuhkan koordinasi dari kepala madrasah dengan pendidik yang terindikasi memiliki kelemahan pada kompetensi tertentu, seperti dilakukannya

---

<sup>94</sup> Juran, Joseph M. A. Blanton Godfrey. *Juran's Quality Handbook*. (Mc Graw-Hill:New York, 1999)

rapat internal yang kemudian dari hasil rapat akan ditentukan tindak lanjut setelahnya. Hal ini bertujuan agar dalam mengelola lembaga pendidikan dapat berjalan dengan baik sehingga dapat tercapainya mutu dan tujuan pendidikan.

b. Mengidentifikasi Pelanggan Madrasah

Pada proses identifikasi pelanggan sesuai dengan hasil penelitian kepala sekolah melakukan suatu kegiatan analisis kebutuhan untuk mengukur kebutuhan siswa, kemudian kebutuhan tersebut direalisasikan kedalam pemenuhan kebutuhan seperti peningkatan kompetensi oleh tenaga pendidik dan kependidikan, untuk meningkatkan suatu kompetensi melalui pengembangan dan pelatihan, dalam hal ini dibagi menjadi dua yaitu pendidik reguler dan pendidik anak berkebutuhan khusus atau biasa disebut GPK (Guru Pendamping Khusus), sehingga dalam pelatihan akan dipisah, misal pada pendidikan inklusi berfokus pada pelanggan yang mempunyai keterbatasan seperti tuna rungu dan tuna grahita, sedangkan dari pendidikan reguler difokuskan pada implementasi Kurikulum Merdeka dengan mengirimkan 2 wali kelas sebagai perwakilan dari madrasah untuk mengikuti workshop.

Kebutuhan Pelanggan disesuaikan dengan kondisi di lapangan serta ketersediaan kuota pelatihan dari Lembaga yang menyelenggarakan, misalnya pelatihan GPK yang dilaksanakan di Jakarta terkait dengan pelatihan bahasa isyarat berangkat dari kebutuhan siswa ABK yang memiliki diagnosa tunarungu, dimana melalui riset wawancara yang di lakukan bersama kepala madrasah

menyampaikan bahwa di MI Inklusi Ma'arif Keji masih keterbatasan guru yang memiliki skill Bahasa isyarat, sehingga menjadi penghambat pada proses pembelajaran. Oleh karena itu guru atau wali kelas yang ikut pelatihan bahasa isyarat tersebut memiliki tujuan untuk mengembangkan skill yang akan mendukung proses pembelajaran di kelas. Kemudian guru yang sudah mengikuti pelatihan bahasa isyarat akan mengajarkan kepada guru-guru lainnya.

Sehingga dari hasil penelitian dapat ditarik pada teori pegidentifikasi pelanggan yang di kemukakan oleh Juran yaitu secara umum ada dua kelompok pelanggan, antara lain pertama, pelanggan internal yaitu mereka yang berada di dalam organisasi produsen dan kedua adalah pelanggan eksternal yaitu mereka yang berada di luar organisasi produsen. Sedangkan di lembaga pendidikan juga terdapat dua pelanggan pendidikan , yaitu pelanggan internal dan pelanggan eksternal.<sup>95</sup>

Maka dapat disimpulkan bahwa terdapatnya kesesuaian antara hasil penelitian dengan teori yang digunakan, artinya dalam proses indentifikasi subjek dilakukan oleh kepala madrasah berupa analisis kebutuhan Identifikasi pelanggan dapat dibagi 2 macam yaitu pelanggan internal yang dilakukan oleh kepala madrasah untuk mengidentifikasi guru, dan siswa serta tenaga kependidikan, sedangkan pelanggan eksternal yaitu orang tua, pemerintah, dan perusahaan.

---

<sup>95</sup> Juran, Joseph M. A. Blanton Godfrey. *Juran's Quality Handbook*. (Mc Graw-Hill:New York, 1999)

Untuk meningkatkan mutu atau kompetensi dari pelanggan internal maupun eksternal dapat dilakukannya kegiatan workshop atau pelatihan, agar dapat mewujudkan tenaga pendidik dan kependidikan yang mempunyai kompetensi.

c. Mengembangkan Mutu Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Untuk meningkatkan mutu pendidik tentunya dibutuhkan suatu perencanaan mutu yang tepat agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam meningkatkan mutu pendidik dibutuhkan langkah-langkah penting, yaitu: pertama, melakukan identifikasi dari standar kinerja tenaga pendidik, kedua, mengidentifikasi kinerja tenaga pendidik dan kependidikan dan ketiga, mengidentifikasi kebutuhan, pengembangan, kompetensi kesejahteraan. Maka dengan langkah-langkah tersebut akan memudahkan dalam proses pengembangan mutu pendidik, sehingga dapat mewujudkan pendidik yang berkualitas dalam menjalankan tugasnya di madrasah. Pendidik yang berkualitas akan memberikan pelayanan secara optimal dan profesional, sehingga akan terciptanya rasa kepuasan bagi siswa.

Dalam mengembangkan Kualifikasi Tenaga Pendidik, Kepala Madrasah memberikan fasilitas kepada guru untuk mengikuti studi lanjutan pada prodi PGSD/PGMI untuk memenuhi standar kualifikasi yang ditetapkan oleh pemerintah. Terkait kemampuan tenaga pendidik Kepala Madrasah secara aktif mengikutsertakan para guru reguler maupun guru pembimbing khusus untuk mengikuti *workshop* maupun IHT sesuai dengan jadwal yang telah diagendakan madrasah

sebelumnya, Kepala Madrasah juga rutin melakukan kerjasama dengan lembaga maupun komunitas yang mendukung terselenggaranya madrasah inklusi, seperti komunitas tuna rungu (GERGATIN), SLB Autisma Yogasmara.

Sedangkan pengembangan tenaga kependidikan seperti bagian administrasi bagian TU dan perputakaan, walaupun MI Ma'arif Keji tidak mempunyai tenaga kependidikan yang berkualifikasi dengan jurusan TU dan perputakaan, tetapi kepala madrasah memiliki usaha dalam mengembangkan kemampuan mereka yaitu dengan mengikuti pelatihan dan bimbingan untuk menunjang skill dalam menjalankan tugasnya sebagai Administrasi TU dan Perputakaan.

Maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ada korelasi dengan teori yang digunakan, sebab pada hasil dan teori menunjukkan bahwa untuk meningkatkan mutu pendidik dibutuhkan pendampingan dan pengembangan yang baik oleh pemangku yang bertanggung jawab, dalam hal ini adalah kepala madrasah, mulai dari melakukan identifikasi terhadap kinerja tenaga pendidik, sehingga dapat dilakukan optimasi peningkatan untuk mewujudkan mutu pendidik, sehingga akan melahirkan pendidik yang bermutu dalam menjalankan tugasnya di madrasah, dampaknya siswa akan merasa puas dalam mengikuti pembelajaran dan tujuan pembelajaran dapat tercapai dengan tepat.

Berdasarkan analisis perencanaan mutu tenaga pendidik dan kependidikan di MI Ma'arif Keji Kabupaten Semarang, komponen perencanaan untuk meningkatkan mutu tenaga pendidik dan kependidikan sudah bagus dan sesuai dengan acuan teori. Terlihat dari

madrasah yang menyusun perencanaan mulai dari melaksanakan penilaian melalui supervisi akademik dan PKG untuk mengetahui analisis kekurangan atau kelemahan yang dialami tenaga pendidik maupun kependidikan, setelah itu mengidentifikasi kebutuhan, dan menetapkan model pengembangan atau pembinaan, serta yang terakhir yaitu mengembangkan kompetensi

## **2. Pengendalian Mutu Tenaga Pendidik dan Kependidikan di MI Ma'arif Keji Kabupaten Semarang**

Berdasarkan penelitian penulis terkait peningkatan mutu tenaga pendidik dan kependidikan di MI Inklusi Ma'arif Keji, dapat diketahui bahwa pengendalian mutu menjadi sesuatu yang sangat penting demi menjaga kualitas mutu tenaga pendidik dan kependidikan. Peneliti telah melakukan penggalan data terkait pengendalian mutu tenaga kerja pendidik dan kependidikan di sekolah MI Inklusi Ma'arif Keji Kabupaten Semarang. Berikut tahapan yang digunakan MI Inklusi Ma'arif Keji guna menunjang peningkatan sumber daya manusia di madrasah yaitu:

### **a. Mengidentifikasi Subjek Pengendalian**

Pemilihan subjek pengendalian di MI Inklusi Ma'arif Keji diukur dengan standar ketercapaian indikator yang telah ditentukan berupa penilaian kinerja guru (PKG), kemudian dijabarkan kedalam 4 standar kompetensi yaitu pedagogik, profesionalisme, sosial dan

kepribadian, hal ini biasanya ditanggung jawab langsung oleh kepala madrasah.

Harapannya dengan memilih subjek pengendalian dapat mengetahui pemenuhan standar yang telah ditetapkan, seperti hasil penelitian yang menjelaskan tentang standar kompetensi tenaga pendidik yaitu bahwa Kompetensi pedagogik berkaitan dengan aktualisasi potensi pembelajaran, dengan fakta di lapangan, masih banyak guru-guru yang tidak menyusun perangkat pembelajaran dikarenakan, transisi kurikulum K13 dengan kurikulum merdeka, yang akhirnya guru-guru mengalami *misperception* dalam penyusunan perangkat ajar maupun implementasinya di dalam kelas.<sup>96</sup> Sehingga usaha untuk mencari terobosan-terobosan dengan pelatihan atau pengembangan terkait implementasi kurikulum merdeka, yang harapannya setelah pelatihan tersebut dapat mengurangi intensitas ketidak pahaman pendidik.

Kemudian di dukung dengan hasil dokumentasi peneliti menyatakan bahwa adanya pendidik yang tidak menyusun perangkat pembelajaran sekitar 25% sehingga hal tersebut dapat berpengaruh terhadap pemahaman karakteristik peserta didik, Oleh karena itu dibutuhkan suatu usaha dalam mengukur setiap kompetensi yang dimiliki oleh seorang guru. maka dari itu hasil penelitian menyatakan bahwa seorang tenaga pendidik telah melakukan pembelajaran kepada siswa ABK yang telah disesuaikan dengan kondisi peserta

---

<sup>96</sup> Kurikulum Operasional Madrasah MI Inklusi Ma'arif Keji Semarang

didik, pada pembelajaran berfokus pada pembelajaran motorik yang dilakukan dua kali dalam satu minggu di ruangan sumber, sesuai dengan kebutuhan peserta didik.

Pemaparan tersebut sesuai dengan yang di kemukakan Juran, ia mengatakan bahwa untuk melakukan pengukuran pada subjek kontrol dapat menggunakan tindakan yang membutuhkan sarana untuk mengukur mutu kinerja.<sup>97</sup> Juran juga menegaskan bahwa untuk melakukan suatu pengukuran tentunya dibutuhkan manajemen mutu atau mempunyai standar kompetensi yang mana digunakan sebagai alat pengukuran dan frekuensi pengukuran.<sup>98</sup>

Sehingga dari hasil penelitian dengan teori juran dapat disimpulkan bahwa MI Inklusi Ma'arif keji telah melakukan suatu tahapan dalam mengukur setiap subjek dalam pendidikan. pengukuran yang dilakukan yaitu terhadap tenaga pendidik untuk menciptakan suatu tenaga pendidik yang mempunyai kompetensi. langkah pertama yang dilakukan oleh MI Ma'arif keji dalam melakukan pengukuran yaitu berpedoman pada standar kompetensi guru, dengan standar itu dapat dijadikan alat pengukuran terhadap setiap kompetensi yang telah dimiliki oleh tenaga kependidikan maupun tenaga pendidik. Sedangkan dalam pengukuran peserta didik ABK telah dilakukan oleh MI Ma'arif keji dengan kegiatan asesmen

---

<sup>97</sup> Juran, Joseph M. A. Blanton Godfrey. *Juran's Quality Handbook*. (Mc Graw-Hill:New York, 1999)

<sup>98</sup> Juran, Joseph M. A. Blanton Godfrey. *Juran's Quality Handbook*. (Mc Graw-Hill, New York, 1999)

melalui ujian sumatif di akhir semester. Tujuannya agar pihak sekolah dapat menetapkan kemampuan peserta didik sesuai dengan kelompok belajarnya sehingga seorang guru akan lebih efektif dan efisien dalam memberikan pembelajaran kepada peserta didik ABK.

b. Mengukur Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Dalam dunia pendidikan tentunya ada standar kinerja untuk mencapai visi misi dan tujuan yang telah ditetapkan pada MI Ma'arif keji, Dari hasil penelitian menyatakan bahwa MI Ma'arif keji telah melakukan suatu pengukuran dengan menyusun standar kinerja untuk tenaga pendidik bertujuan untuk menciptakan mutu pendidikan, standar kerja yang telah dimiliki berupa pemenuhan 4 kompetensi guru, yang di adopsi dari UU No 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen. Yaitu pemenuhan 4 indikator kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial serta profesionalisme.<sup>99</sup>

Adanya suatu standar kerja yang berlaku dapat menjadi acuan pada kinerja seorang tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya untuk mendidik peserta didik agar menciptakan peserta didik yang mempunyai kompetensi sesuai dengan standarnya sehingga akan tercipta mutu pendidikan.

Maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian dengan teori mempunyai kesesuaian terkait dengan standar kinerja dalam menciptakan mutu pendidikan, yang dilakukan oleh MI Inklusi

---

<sup>99</sup> Juran, Joseph M. A. Blanton Godfrey. *Juran's Quality Handbook*. (Mc Graw-Hill:New York, 1999)

Ma'arif Keji yaitu melakukan pengukuran dengan pedoman standar kinerja berupa rekapitulasi kinerja guru dalam menjalankan kegiatan belajar mengajar untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sehingga dapat mewujudkan mutu pendidikan dan terciptanya lembaga pendidikan yang mempunyai tenaga pendidik yang berkompetensi.

Dari hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa MI Inklusi Ma'arif Keji telah melakukan langkah-langkah pengendalian mutu tenaga pendidik dan kependidikan dengan baik, melalui identifikasi subjek pengendalian, penyusunan standar kerja, serta pengukuran kinerja. Langkah-langkah ini bertujuan untuk menciptakan mutu pendidikan yang lebih baik dan menjamin kompetensi tenaga pendidik sesuai dengan standar yang ditetapkan.

### **3. Perbaikan Mutu Tenaga Pendidik dan Kependidikan di MI Inklusi Ma'arif Keji**

Berdasarkan riset yang telah dilakukan madrasah ini tidak hanya melayani siswa reguler tetapi juga siswa dengan kebutuhan khusus (ABK), kebutuhan akan perbaikan mutu menjadi lebih mendesak dan kompleks. Perbaikan mutu di MI Inklusi Ma'arif Keji mencakup berbagai aspek, mulai dari peningkatan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, hingga kepribadian tenaga pendidik dan kependidikan. Hal ini, sebagaimana yang tertuang di Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 yang menjelaskan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan

pendidikan nasional. Lebih lanjut kemendikbud menegaskan bahwa ada 4 standar kompetensi yang harus di miliki seorang guru, yaitu pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional.

Proses perbaikan melibatkan berbagai langkah strategis yang berkesinambungan, seperti pengidentifikasian perbaikan kemudian menetapkan perbaikan, selanjutnya membentuk tim tindak lanjut untuk pengikutsertaan dalam pelatihan, workshop, untuk memastikan bahwa standar kualitas yang ditetapkan dapat terpenuhi dan ditingkatkan secara berkelanjutan.

Berikut adalah tahapan perbaikan dalam mencapai mutu tenaga pendidik dan kependidikan di MI Inklusi Maa'arif Keji Semarang:

a. Mengidentifikasi kebutuhan untuk mengadakan perbaikan

Pada tahap akhir yaitu dilakukannya suatu perbaikan terhadap setiap mutu tenaga pendidik dan tenaga kependidikan Hal ini sebagai program yang terakhir dalam memperbaiki setiap kompetensi yang dimilikinya dengan tujuan agar menciptakan lembaga yang berkualitas. seperti hasil dari penelitian bahwa pendidik dan tenaga kependidikan telah melalui proses transformasi dalam meningkatkan kemampuan ketika menjalankan perannya sebagai pengajar, dan adanya suatu perubahan pada perilaku dalam bekerja serta perubahan sikap maupun etos kerja. Dalam meningkatkan mutu diperlukan suatu umpan balik yang telah dilakukan oleh MI Inklusi Ma'arif keji yaitu telah dilakukan suatu penilaian dari setiap program untuk mengetahui hasil keberhasilan setiap program dan dilakukan monitoring setiap waktu dengan

tujuan agar dapat diketahui hasil bahwa program tersebut dapat berjalan secara efektif ataupun sebaliknya. .

Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian dengan teori yang telah digunakan mempunyai kesesuaian bahwasanya MI Ma'arif keji yang dilakukan oleh Kepala Sekolah yaitu Dalam mewujudkan kualitas tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dapat melalui dengan proses transformasi seperti meningkatkan kemampuan dalam menjalankan tugas dan melakukan perubahan perilaku dalam bekerja serta melakukan perubahan sikap maupun etos kerja, serta melakukan suatu penilaian terhadap berjalannya program-program yang telah ditetapkan dengan maksud untuk mengukur keberhasilan dari setiap program yang telah berjalan yaitu dengan memonitoring.

b. Membentuk Tim Tindak Lanjut

Dalam upaya meningkatkan mutu tenaga pendidik dan kependidikan di MI Inklusi Ma'arif Keji Kabupaten Semarang, pembentukan tim tindak lanjut merupakan langkah strategis yang sangat penting. Tim ini berperan untuk memastikan bahwa segala rencana perbaikan mutu yang telah disusun dapat diimplementasikan secara efektif dan berkelanjutan. Tim tindak lanjut berfungsi sebagai penggerak utama dalam memantau pelaksanaan program, mengidentifikasi hambatan yang muncul, serta memberikan solusi tepat guna mencapai peningkatan kualitas pendidikan yang diharapkan.

Selaras dengan hasil wawancara kepala madrasah bahwa struktur tim tindak lanjut mencakup berbagai pemangku peran penting di madrasah dengan tujuan agar tugas-tugasnya dapat dilaksanakan dengan optimal. Tim ini biasanya terdiri dari ketua tim (Kepala Madrasah), wakil ketua (Waka Kurikulum), sekretaris (staf administrasi), dan anggota yang terdiri dari guru reguler, Guru Pendamping Khusus (GPK), serta tenaga kependidikan lainnya yang memiliki kompetensi dan pengalaman yang relevan. Tugas utama tim tindak lanjut meliputi perencanaan dan implementasi program pelatihan, monitoring dan evaluasi secara berkala, serta menyusun laporan hasil kegiatan dan memberikan rekomendasi untuk perbaikan lebih lanjut.

Dapat disimpulkan bahwa tugas utama tim tindak lanjut yakni usaha memonitoring setiap kinerja tenaga pendidik maupun siswa dalam menjalankan suatu kegiatan maupun program-program, setelah itu dilakukannya evaluasi dari program-program yang telah dilakukan perbaikan. sehingga akan menghasilkan suatu pembelajaran yang efektif dan tercapainya tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan.

- c. Menyediakan pengendalian untuk mempertahankan perbaikan atau peningkatan yang telah dicapai

Hasil penelitian menyatakan bahwa dalam menciptakan suatu mutu tenaga pendidik dan mutu tenaga kependidikan serta siswa ABK yang dapat memahami materi yang diajarkan oleh guru maka dibutuhkan suatu perbaikan secara konsisten. Supaya

hasil tetap konsisten diperlukan suatu pengendalian untuk mempertahankan perbaikan atau peningkatan yang telah tercapai. salah satunya yang perlu dilakukan yaitu memonitoring setiap program-program yang telah dilakukan perbaikan, sehingga akan diketahui hasil capaiannya bahkan akan menimbulkan suatu peningkatan terhadap hasil capaian.

Mempertahankan hasil capaian dapat dilakukan dengan mengikuti pelatihan-pelatihan dan melakukan monitoring secara konsisten serta melibatkan dalam proses pembuatan prosedur standar. Penjelasan tersebut sebagaimana yang diungkapkan oleh Juran, yang menyatakan bahwa tindakan perbaikan diambil untuk mengatasi masalah yang ada. Hal ini, bisa melibatkan perubahan proses, pengembangan kebijakan baru, atau pelatihan ulang karyawan.

Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa dari dalam mempertahankan suatu capaian MI Ma'arif keji melakukan suatu proses memonitoring setiap waktu setelah program-program dilakukan perbaikan dan mengikuti pelatihan-pelatihan maupun dilakukannya evaluasi setiap waktu, sehingga akan menghasilkan hasil capaian yang selalu pertahankan kualitasnya.

## **B. Keterbatasan Penelitian**

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih belum sempurna dan memiliki banyak kendala serta hambatan. Kendala tersebut bukan disengaja, melainkan karena adanya keterbatasan dalam melakukan penelitian. Beberapa hambatan tersebut antara lain:

1. Keterbatasan Waktu: Penelitian dilakukan saat peneliti sedang melakukan riset saja. Waktu yang digunakan kurang tepat karena MI Inklusi Ma'arif Keji sedang dalam masa ujian, dan mengurus persiapan kelulusan anak kelas 6. Oleh karena itu, untuk mengetahui pelaksanaan dan iklim sosial pembelajaran yang tercipta, peneliti tidak dapat melakukan observasi langsung. Hanya wawancara dan bukti dokumentasi yang dapat digunakan. Jika penelitian ini dilakukan pada waktu yang berbeda, kemungkinan hasil penelitian akan berbeda. Namun, kemungkinan hasilnya tidak jauh berbeda dengan hasil penelitian ini.
2. Keterbatasan Informan: Informasi yang diperoleh dalam penelitian ini hanya melalui beberapa narasumber di MI Inklusi Ma'arif Keji. Oleh karena itu, jika penelitian dilakukan dengan orang yang berbeda, kemungkinan akan ada sedikit perbedaan dalam hasil informasinya. Namun, kemungkinan hasilnya tidak jauh berbeda dengan hasil penelitian ini.
3. Keterbatasan Analisis: Penelitian ini hanya mampu menganalisis data yang tersedia dan masih kurang dalam eksplorasi teori yang dapat memperkaya penelitian dan mempengaruhi hasilnya. Namun, saran dan masukan dari dosen pembimbing dapat membantu peneliti menyelesaikan penelitian dengan baik.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan temuan penelitian mengenai “ Trilogi Mutu Tenaga Pendidik dan Kependidikan: Studi Kasus di MI Inklusi Ma’arif Keji Kabupaten Semarang” berjalan cukup baik, meskipun masih terdapat ketidaksesuaian yang harus diperbaiki. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Perencanaan mutu pendidik dan tenaga kependidikan di MI Inklusi Ma’arif Keji Kabupaten Semarang dilakukan dengan cara menyusun perencanaan mulai dari melaksanakan penilaian melalui supervisi akademik dan PKG untuk mengetahui analisis kekurangan atau kelemahan yang dialami tenaga pendidik maupun kependidikan, setelah itu mengidentifikasi kebutuhan, dan menetapkan model pengembangan atau pembinaan, serta yang terakhir yaitu mengembangkan kompetensi
2. MI Ma’arif Keji Kabupaten Semarang melakukan pengendalian mutu melalui penyusunan standar kerja yang telah ditetapkan, pengukuran kinerja tenaga pendidik dan kependidikan, dan identifikasi subjek pengendalian. Langkah-langkah ini bertujuan untuk menciptakan mutu pendidikan yang lebih baik dan menjamin kompetensi tenaga pendidik sesuai dengan standar yang ditetapkan.
3. Pada tahap perbaikan MI Inklusi Ma’arif Keji Kabupaten Semarang rutin melakukan evaluasi dan tindak lanjut, selain dari monitoring

Kepala Madrasah juga dibentuk sebuah tim yang bertanggung jawab penuh untuk mengidentifikasi kelemahan yang ada, apabila sudah ditentukan target yang masih membutuhkan peningkatan kompetensi maka guru yang membutuhkan akan dijadwalkan untuk mengikuti .

## **B. Saran**

### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai perencanaan, pengendalian, dan perbaikan mutu tenaga pendidik dan kependidikan di MI Inklusi Ma'arif Keji Kabupaten Semarang, berikut adalah beberapa saran untuk bisa dijadikan pertimbangan madrasah:

1. Tenaga kependidikan khususnya bagian administrasi alangkah baiknya menyesuaikan penempatan yang sesuai dengan kualifikasi dan kompetensinya, dalam hal ini Kepala Madrasah bisa lebih memaksimalkan lagi program-program peningkatan mutu agar kualitas pendidik semakin baik, menempatkan tenaga pendidik dan kependidikan sesuai dengan keahlian, ketrampilan dan latar belakang pendidikan yang di miliki, agar sesuai dengan jurusan yang ditekuni, sehingga mencetak lulusan yang berkompeten.
2. Pengendalian mutu harus dilakukan secara konsisten melalui monitoring dan evaluasi berkala untuk memastikan bahwa perbaikan yang telah dicapai dapat dipertahankan dan ditingkatkan.

3. Berdasarkan pembahasan mengenai perbaikan mutu tenaga pendidik dan kependidikan di MI Inklusi Ma'arif Keji Kabupaten Semarang, disarankan agar madrasah terus memperkuat dan mengembangkan program-program peningkatan kompetensi yang telah ada. Pembentukan tim tindak lanjut harus dioptimalkan dengan melibatkan lebih banyak tenaga pendidik dan kependidikan yang memiliki kompetensi khusus, serta memastikan bahwa setiap program pelatihan dan workshop yang diikuti dapat diimplementasikan secara efektif di madrasah

### **C. Kata Penutup**

Alhamdulillah, segala puji syukur kehadiran Allah Tuhan Yang Maha Esa atas karunia-Nya yang telah memberikan kesehatan jasmani dan rohani, sehingga penulis memiliki kesempatan untuk menyelesaikan skripsi ini dengan judul: “Trilogi Mutu Tenaga Pendidik dan Kependidikan di MI Inklusi Ma'arif Keji Kabupaten Semarang”.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih belum sempurna. Oleh karena itu, dengan rendah hati, penulis memohon kritik dan saran yang membangun dari para pembaca untuk kesempurnaan penelitian ini. Semoga penelitian ini dapat bermanfaat dan berguna bagi para pembaca..

## DAFTAR PUSTAKA

- Abu Ahmadi Cholid Narbuko, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Bumi Aksara., 2009)
- Agus Tri Haryanto, “Jumlah Pengguna Internet RI Tembus 212,9 Juta di Awal Afkar Rythia, diakses 25 Desember 2023 . ‘Rewrite The Future: How Indonesia Can Overcome The Student Learning Losses From The Pandemic And Increase Learning Outcomes For All”  
<https://blogs.worldbank.org/en/team/r/rythia-afkar>
- Ahamad Tanzeh, 2011. *Metodologi Penelitian Praktis*, (Yogyakarta: Teras)
- Ajat Rukajat, 2018. *Pendekatan Penelitian Kualitatif* (Yogyakarta: Deepublish)
- Amir Hamzah, 2019. *Metode Penelitian Kualitatif* (Malang: Literasi Nusantara)
- Azma Dimyati, 2020. *Pengembangan profesi guru*, (Lampung: Gre publishing)
- Barnawi & M. Arifin, 2017. *Sistem Penjaminan Mutu Pendidik Teori & Praktik*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz media)
- Buhari Luneto, 2023. *Perencanaan Pendidikan*. (Sanabil: Mataram)
- Departemen Agama RI, 2017. *Al-Qur’an Hafalan dan Terjemahan*, ( Jakarta: Almahira)
- Djunaidi Ghony .2016., *Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Ar-Ruz Media)
- E-book: Musriadi, 2018, *Profesi Kependidikan Secara Teoritis Dan Aplikatif*, (Yogyakarta: Deepublish).
- Harsoyo, Roni. 2021, *Model Pengembangan Mutu Pendidikan (Tinjauan Konsep Mutu Kaoru Ishikawa)*. Southeast Asian Journal of Islamic Education Management.

Hilmatur Mardhiyah Dkk, 2020. Implementasi Konsep Manajemen Mutu Joseph Moses Juran dalam Pengendalian Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan di SDit Tihamah, Eduled:Jurnal of Education Management .

<https://kbbi.web.id>. Diakses pada tanggal 6 Juni 2024

Insaniah, saadatul. 2020. Peningkatan Mutu Pendidikan menurut Perspektif Deming. (Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah)

Joseph M. A. Blanton Godfrey. 1999. Juran's Quality Handbook. (Mc Graw-Hill:New York)

Kementerian Agama, 2014. Petunjuk Teknis Penyelenggaraan pendidikan Agama Islam (PAI), Standar Operasional dan Prosedur Penyelenggaraan KKG PAI SD dan MGMP PAI SMP, SMA dan SMK. Kholifah, Binti Yusnia. 2020. Model Pengembangan Mutu Pendidikan Joseph M. Juran. Jurnal Al-Fatih .

Mansur Keling, 2021. Dkk, Manajemen Peningkatan Mutu Tenaga Pendidik di Madrasah Ibtida'iyah Al Yusufiah Kecamatan Rantau Selatan” Benchmarking: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam .

Matthew B. Miles and A. Michael Huberman, 1994. Qualitative Data Analysis, (London: Sage)

Moh. Kasiram, 2015. Metodologi Penelitian, Malang: UIN Maliki Press).

Moh. Saifulloh dkk, 2012. Strategi peningkatan mutu pendidikan disekolah, jsh Jurnal Sosial Humaniora.

Peraturan menteri pendidikan nasional No. 25 tahun 2008, Standar Tenaga Perpustakaan Sekolah/Madrasah. Pasal 1, Ayat (1)

- Pratiwi Nova, dkk. 2018. Pelatihan dan Workshop Desain Pembelajaran bagi Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK)” Wahana Dedikasi .
- Purwaningsih, Ega. 2021.Peningkatan Mutu Sekolah Perspektif Philip B. Crosby. Jurnal Intelektualitas: Keislaman, Sosial, dan Sains .
- Ratna Dwi Nur’aini,2020. Penerapan Metode Studi Kasus Yin dalam Penelitian Arsitektur dan Perilaku, Jurnal Inersia .
- Ridwan Abdullah Sani dkk,2015. Penjaminan Mutu Sekolah, (Jakarta:Bumi Aksara)
- Robert K Yin. 2009. Studi kasus: Desain dan Metode. (Jakarta: Raja Grafindo Persada)
- Rusi Rusmiati A, 2018. Pengelolaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan ,(Jakarta: Polimedia Publishing)
- Sri Winarsih, 2017. Kebijakan Dan Implementasi Manajemen Pendidikan Tinggi Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan, Cendikia .
- Sri Yona, 2006. Metodologi Penyusunan Studi Kasus, Jurnal Keperawatan Indonesia .
- Sugiyono, 2007. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D, (Bandung: Elfebata)
- Sujino,2022. Implementation of Strategic Management in Improving the Quality of Educators at MAN 1 and MAS Al Muhsin Metro Lampung” Al-Ulum .

## LAMPIRAN-LAMPIRAN

### Lampiran 1. Pedoman Wawancara

| NO | MATERI<br>PERTANYAAN                                      | ASPEK-ASPEK<br>WAWANCARA                                                                                                                                                                                                                                                            | DATA<br>OBSERVASI                                                                                                                  | DATA<br>DOKUMENTASI                                                                                                               |
|----|-----------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    | Pedoman wawancara Kepala Madrasah                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                    |                                                                                                                                   |
| 1. | Peningkatan mutu standar pendidik dan tenaga kependidikan | a. Bagaimana pengukuran terkait mutu standar pendidik dan tenaga kependidikan ?<br>b. Apakah pendidik dan tenaga kependidikan sudah memenuhi kualifikasi dan kompetensi yang ditentukan?<br>c. Upaya yang dilakukan untuk tenaga pendidik yang belum memenuhi standar kualifikasi ? | Pengamatan dalam pelaksanaan pemetaan mutu melalui data guru meliputi :<br>a. sertifikat guru<br>b. Kurikulum Operasional Madrasah | 1. Data pemenuhan kualifikasi pendidik dan tenaga kependidikan di MI Keji Semarang.<br>2. Data program pengembangan diri pendidik |
|    | Peningkatan mutu standar pendidik dan tenaga kependidikan | a. Kebijakan apa yang di keluarkan oleh kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidik dan tenaga kependidikan ?<br>b. Program apa saja yang sudah di terapkan untuk meningkatkan mutu PTK?<br>c. Bagaimana cara meningkatkan mutu pendidik dan tenaga kependidikan ?             |                                                                                                                                    |                                                                                                                                   |

|    |                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                |  |  |
|----|---------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|
|    | Pedoman wawancara Tenaga Pendidik                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                |  |  |
| 2. | mutu berdasarkan instrumen standar pendidik dan tenaga kependidikan | a. Bagaimana peningkatan mutu terkait standar pendidik dan tenaga kependidikan?<br>b. Apakah tenaga pendidik sudah memenuhi kualifikasi dan kompetensi?<br>c. Upaya yang dilakukan pendidik yang belum memenuhi standar?<br>d. Kendala apa saja yang dihadapi saat melaksanakan pemetaan mutu? |  |  |
|    | Peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan                   | a. Kebijakan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidik dan tenaga kependidikan?<br>b. Faktor pendukung dan penghambat program peningkatan mutu tenaga pendidik?                                                                                                                         |  |  |
|    | Pedoman Wawancara Tenaga Kependidikan                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                |  |  |
| 3. | mutu berdasarkan instrumen standar pendidik dan tenaga kependidikan | a. Bagaimana mutu terkait standar pendidik dan tenaga kependidikan?<br>b. Apakah tenaga kependidikan sudah memenuhi                                                                                                                                                                            |  |  |

|  |                                                          |                                                                                                                                                                           |  |  |
|--|----------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|
|  |                                                          | <p>kualifikasi dan kompetensi yang sudah ditentukan?</p> <p>c. Upaya apa yang dilakukan tenaga yang belum memenuhi standar ?</p>                                          |  |  |
|  | Peningkatan mutu tenaga pendidik dan tenaga kependidikan | <p>a. Kebijakan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidik dan tenaga kependidikan ?</p> <p>b. Sarana yang dipakai untuk meningkatkan mutu tenaga kependidikan?</p> |  |  |

## Lampiran 2 Surat Izin Riset



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
Jl. Prof. Dr. Hamka Km 2 (024) 7601295 Fax. 7615387 Semarang 50185  
Website: <http://fitk.walisongo.ac.id>

Nomor : / 1944/Un.10.3/D1/TA.00.01/06/2024

Semarang, 19 Juni 2024

Lamp : -

Hal : Mohon Izin Riset

a.n. : Siti Salma Qurrota A.

NIM : 2003036019

Yth.

Kepala Madrasah MI Ma'arif Keji Kab. Semarang

Di Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb.,

Diberitahukan dengan hormat dalam rangka penulisan skripsi, atas nama mahasiswa :

Nama : Siti Salma Qurrota A'yun

NIM : 2003036019

Alamat : Bulumanis Kidul Rt/02 Rw/03 Kec.Margoyoso Kab.Pati

Judul skripsi : Trilogi Manajemen Mutu Tenaga Pendidik dan Kependidikan di MI  
Ma'arif Keji Kab. Semarang

Pembimbing : Dr.Fatkuroji M.Pd

Sehubungan dengan hal tersebut mohon kiranya yang bersangkutan diberikan izin riset dan dukungan data dengan tema/judul skripsi sebagaimana tersebut diatas selama 10 hari, mulai tanggal 20 Juni 2024 sampai dengan tanggal 30 Juni 2024

Demikian atas perhatian dan terimakasihnya permohonan ini disampaikan terima kasih.

Wassalamu'alikum Wr.Wb.

a.n. Dekan,  
Wakil Dekan Bidang  
Akademik



Mahfud Junaedi

Tembusan :

Dekan FITK UIN Walisongo (sebagai laporan)



Dipindai dengan CamScanner

### Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian



LEMBAGA PENDIDIKAN MA'ARIF NU  
**MADRASAH IBTIDAIYAH (MI) KEJI UNGARAN BARAT**  
**TERAKREDITASI A**

NSM : 111233220137

NPSN: 60712907

Alamat : Jl. Yudhistira Raya Desa Keji Kec. Ungaran Barat 50551 Phone (024)76914575  
e-mail: mi\_keji@gmail.com, website : [www.mimaarifkeji.sch.id](http://www.mimaarifkeji.sch.id)

#### SURAT KETERANGAN

Nomor : 58/B/MI\_Keji/VI/2024

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Muchlisin, S.Pd.I  
NIP. : 197101192006041012  
Jabatan : Kepala Madrasah Ibtidaiyah (MI) Keji  
Unit Kerja : Madrasah Ibtidaiyah (MI) Keji  
Kec. Ungaran Barat Kab. Semarang

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Siti Salma Qurrota Ayun  
NIM : 2003036019  
Fakultas/ Jurusan : Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang  
Prodi Manajemen Pendidikan Islam.

Telah melakukan penelitian di lembaga kami MI Keji Ungaran Barat Kab. Semarang dengan judul Skripsi **"TRILOGI MUTU PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI MI MA'ARIF KEJI UNGARAN"**.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ungaran Barat, 10 Juni 2024  
Kepala Madrasah  
  
Muchlisin, S.Pd.I  
NIP. 197101192006041012

#### Lampiran 4. Dokumentasi (Foto)



Wawancara Kepala Madrasah



Wawancara Waka Kurikulum



Wawancara Guru Reguler



Wawancara Guru ABK



Wawancara Staff Perpustakaan

## RIWAYAT HIDUP

### A. Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Siti Salma Qurrota A'yun
2. Tempat, Tanggal Lahir : Pati, 14 Februari 2000
3. Alamat rumah : Bulumanis Kidul Rt/02 Rw/03, Kec. Margoyoso.  
Kab. Pati
4. No. HP : 081395036573
5. Email : [Salmaayun14@gmail.com](mailto:Salmaayun14@gmail.com)

### B. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal
  - a. MI Nahjatul Falah
  - b. MTS Perguruan Islam Mathali'ul Falah
  - c. MA Perguruan Islam Mathali'ul Falah
  - d. UIN Walisongo Semarang
2. Pendidikan Non-Formal
  - a. PPHQ Al-Husna Kudus

Semarang, 08 Juli 2024



Siti Salma Qurrota A'yun  
2003036019