IMPLEMENTASI INTERNATIONAL STANDARD ORGANIZATION (ISO) 9001:2000 DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SD MUHAMMADIYAH 4 PUCANG SURABAYA

SKRIPSI

PERPUSTAKAAN
IAIN SUNAN AMPEL SURABAYA
No. KLAS K T-2010 047 K1
No. REG : T-2010/K1/047
ASAL BUKU :
TANGGAL :

Diajukan Kepada
Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Dalam Menyelesaikan Program Sarjana
Ilmu Tarbiyah

Oleh :

YUYUN ROHMATUL UMMAH
D03206034

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
FAKULTAS TARBIYAH
PROGRAM STUDI KEPENDIDIKAN ISLAM
SURABAYA
2010

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

Skripsi oleh:

Nama : **YUYUN ROHMATUL UMMAH**

NIM : **D03206034**

Judul : **IMPLEMENTASI INTERNATIONAL STANDARD ORGANIZATION (ISO) 9001:2000 DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SD MUHAMMADIYAH 4 PUCANG SURABAYA.**

Ini telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan.

Surabaya, 23 Agustus 2010

Pembimbing,

Dra. Hj. Lilik Channah, M.Ag.
Nip. 195712181928032002

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI

Skripsi oleh Yuyun Rohmatul Ummah ini telah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi

Surabaya, 26 Agustus 2010

Mengesahkan
Fakultas Tarbiyah Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

Dekan,

Dr. H. Nur Hamim, M. Ag
NIP. 150 246 739

Ketua,

Dra. Hj. Liliek Channa, M.Ag
NIP. 150 228 385

Sekretaris,

Machfud Bachtiyar, M. Pd. I
NIP. 197704092008011007

Penguji I,

Drs. Taufik Subty, M. Ag
NIP. 195506041983031015

Penguji II,

Dra Lilik Nofijantie, M. Pd.
NIP. 196811051995032001

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ABSTRAK

Yuyun Rohmatul Ummah, 2010, ***Implementasi International Standard Organization (Iso) 9001:2000 Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sd Muhammadiyah 4 Pucang Surabaya.***
Pembimbing: Dra. Hj. Lilik Channah, M.Ag.

Usaha peningkatan mutu pendididkan melalui pendekatan pemberdayaan sekolah dalam mengelolah institusinya, Depdiknas telah lama melakukanya. Dalam era otonomi daerah yang secara emplisit dinyatakan dalam Undang-Undang Nomor 22 tahun 1999, dan diberlakukan secara efektif mulai tanggal 1 januari 2001, muncul pemberdayaan sekolah melalui Manajemen Berbasis Sekolah *(School Based Management)* disingkat MBS.

Dengan menggunakan model manajemen berbasis sekolah ini, sekolah lebih mandiri, lebih profesional, dapat menyusun dan menentukan strategi penyelenggaraan program sekolah, dan mampu menentukan arah pembangunan pendidikan di sekolah yang sesuai dengan tuntutan masyarakat.

Dalam meningkatkan kinerja guru SD Muhammadiyah 4 Pucang Surabaya menerapkan sistem manajemen mutu ISO 9001:2000, yaitu salah satu model manajemen yang fokus kepada orang yang bertujuan untuk meningaktkan secara berkelanjutan kepuasan pelanggan pada biaya sesungguhnya yang secara berkelanjutan terus menerus menurun. Dan sistem manajemen mutu ISO 9001:2000 merupakan salah satu alternatif yang harus diterapkan dalam lembaga pendidikan. Dengan manajemen tersebut diharapkan efektivitas sekolah akan dapat terwujud secara sempurna.

Penelitian dalam skripsi ini dilakukan untuk mengkaji *Implementasi Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2000 dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD Muhammadiyah 2 Pucang Surabaya* dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan di lembaganya.

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif. Dan pengumpulan datanya dilakukan dengan metode interview, observasi dan dokumentasi. Analisis yang digunakan adalah analisis kualitatif non statistik dengan analisis deskriptif sebagai penyajian datanya.

Dari hasil analisis dibuktikan bahwa sistem manajemen mutu ISO 9001:2000 yang diterapkan di SD Muhammadiyah 4 Pucang Surabaya berjalan dengan baik. Dan kinerja guru di SD Muhammadiyah 4 Pucang Surabaya meningkat dengan bukti meningkatnya lulusan dan beberapa prestasi peserta didik baik ditingkat Nasional maupun Internasional. Hal ini di dukung dengan indikator : Kepemimpinan yang kuat, efektifitas proses pembelajaran, pengelolaan tenaga kependidikan yang efektif, memiliki team work yang kompak, cerdas dan dinamis, Partisipasi warga sekolah dan masyarakat.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i

HALAMAN PERSETUJUAN..... ii

HALAMAN PENGESAHAN iii

ABSTRAK..... iv

HALAMAN MOTTO..... v

HALAMAN PERSEMBAHAN..... vi

KATA PENGANTAR vii

DAFTAR ISI ix

BAB I : PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah..... 1

B. Rumusan Masalah..... 5

C. Tujuan Penelitian..... 5

D. Kegunaan Penelitian..... 6

E. Definisi Operasional..... 7

F. Metode Penelitian..... 10

G. Sistematika Pembahasan..... 19

BAB II LANDASAN TEORI

A. Tinjauan Tentang Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2000..... 21

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. Pengertian sistem manajemen mutu ISO 9001:2000 21
2. Sejarah Perkembangan sistem manajemen mutu ISO 9001:2000..... 22
3. Persyaratan sistem manajemen mutu ISO 9001:2000..... 24
4. Prinsip-prinsip sistem manajemen mutu ISO 9001:2000..... 29
5. Langkah-langkah menerapkan sistem manajemen mutu ISO 9001:2000..... 32
6. Manfaat-manfaat sistem manajemen mutu ISO 9001:2000.... 35

B. Tinjauan Tentang Kinerja Guru..... 38
1. Pengertian kinerja guru..... 38
2. Tugas dan peran guru..... 40
3. Indikator kinerja guru..... 46
4. Perencanaan peningkatan kinerja guru..... 48
5. Kode etik guru..... 51

C. Tinjauan Tentang Implementasi ISO 9001: 2000 Dalam Meningkatkan Kinerja guru..... 53

BAB III HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian..... 58
B. Penyajian Data dan Analisa..... 70

BAB IV PENUTUP

A. Simpulan..... 100

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Saran-Saran 101

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Usaha peningkatan mutu pendididkan melalui pendekatan pemberdayaan sekolah dalam mengelolah institusinya, Depdiknas telah lama melakukanya. Dalam era otonomi daerah yang secara emplisit dinyatakan dalam Undang-Undang Nomor 22 tahun 1999, dan diberlakukan secara efektif mulai tanggal 1 januari 2001,[1] muncul pemberdayaan sekolah melalui Manajemen Berbasis Sekolah *(School Based Management)* disingkat MBS.[2]

Adapun mengenai isi UU No 22 Tahun 1999 tantang pemerintahan daerah dengan prinsip desentralisasi pemerintahan dan PP No. 25 tentang kewenangan pemerintah dan propinsi sebagai daerah otonom yang memberi isyarat terjadinya perubahan kewenangan dalam pengolahan pendidikan di daerah provinsi dan kabupaten/ kota maupun di sekolah yang melahirkan wacana akuntabilitas sekolah.[3]

Secara operasional MBS dapat didefinisikan sebagai keseluruhan proses pendayagunaan keseluruhan komponen pendidikan dalam rangka peningkatan

---

[1] B. Suryosubroto, *Manajemen Pendidikan di Sekolah,* (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), Hal 194

[2] Zainal Aqip dan Elham Rohmanto, *Membangun Profesionalisme Guru dan Pengawas Sekolah,* (Bandung: Yrama Widya, 2007), Hal 134

[3] Syaiful Sagala, *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan,* (Bandung: Alfabeta, 2007), Hal 154

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mutu pendidikan yang diupayakan sendiri oleh kepala sekolah bersama semua pihak yang terkait atau berkepentingan dengan mutu pendidikan.[4]

Pada prinsipnya dengan menggunakan model manajemen berbasis sekolah ini, sekolah lebih mandiri dan mampu menentukan arah pengembangan sesuai kondisi dan tuntutan lingkungan masyarakatnya. Hal ini memberi gambaran bahwa, desentralisasi atau otonomi pengelolaan sekolah memindahkan otoritas pengambilan keputusan manajemen sekolah oleh pemerintahan daerah *(local stakeholder)* kepada sekolah yang diatur melalui peraturan yang memungkinkan. Dengan demikian sekolah-sekolah lebih mandiri, lebih profeisional, dapat menyusun dan menentukan strategi penyelenggaraan program sekolah, dan mampu menentukan arah pembangunan pendidikan di sekolah yang sesuai dengan tuntutan masyarakat.

Dapat ditegaskan bahwa model manajemen berbasis sekolah memiliki potensi yang besar dalam menciptakan kepala sekolah dan wakil kepala sekolah sebagai pimpinan di sekolah, guru mata pelajaran sebagai pengelolah pembelajaran, tenaga kependidikan sebagai pelayan teknis pendidikan, konselor membantu meningkatkan kualitas belajar, personal tata usaha yang memberikan pelayanan ketatausahaan, dan personal sekolah lainya yang terkait dengan sistem pendidikan di sekolah akan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara professional. Keberhasilan dalam mencapai kinerja unggul dan professional akan

---

[4] Ibrahim Bafadal, *Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah Dasar, Dari Sentralisasi Menuju Desentralisasi.* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), Hal 84

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sangat ditentukan oleh faktor informasi, pengetahuan, keterampilan, dan insentif yang berorientasi pada mutu, efisiensi, kemandirian dan otonomi sekolah melakukan inovasi dan mengembangkan kreativitas untuk memajukan mutu sekolah.

Manajemen memiliki empat fungsi utama yaitu planning, leading, organizing, controling, dan tujuh belas aktivitas.[5] Dan secara sederhana, proses pengelolaan sekolah mencakup 4 tahap, yaitu perencanaan *(planning)*, pengorganisasian/ penggerak *(organizing)*, pengarahan *(actuating)*, dan pengawasan *(controlling)* yang biasa disingkat dengan POAC.[6]

Salah satu model manajemen adalah *Total Quality Manajemen* (TQM), yaitu manajemen kualitas secara total, dan di Indonesia dikenal dengan sebutan MMT (Manajemen Mutu Terpadu) yang merupakan pendekatan sistematis, praktis, dan strategis bagi penyelenggaraan pendidikan yang mengutamakan kepuasan pelanggan yang bertujuan meningkatkan mutu.[7]

International standard organization (ISO) 9001: 2000 adalah suatu standar internasional di bidang sistem manajemen mutu, di Indonesia biasa disebut sistem manajemen mutu (SMM). Sistem manajemen mangacu pada apa yang dilakukan oleh lembaga dalam mengelolah proses atau aktifitas lembaga, sehingga produk atau jasa memenuhi tujuan yang telah ditetapkan. Sertifikasi International

---

[5] T. Hani Handoko, *Manajemen Edisi II*, (Yogyakarta: BPFE, 1993), Hal 6-7

[6] Tanri Abeng, dkk *Manajemen dalam Prespektif*, (Yogyakarta: LMP2M AMP-YKPN, 1987), Hal 9

[7] Aan Komariah dan Cepi Triatna, *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 1996), Hal 29

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

standard organization (ISO) 9001: 2000 tidak menjamin kualitas dari barang dan jasa yang dihasilkan. Sertifikasi hanya menyatakan bahwa proses yang berkualitas dan konsisten dilaksanakan di lembaga tersebut.

SD Muhammadiyah 4 Pucang Surabaya merupakan Sekolah Teladan Nasional yang mendapat sertifikat International standard organization (ISO) 9001: 2000. Dengan diraihnya sertikat International standard organization (ISO) 9001: 2000, maka sekolah membangun komitmen guna memenuhi persyaratan pelanggan yang secara periodik ditingkatkan kualitasnya sesuai dengan standar mutu International standard organization (ISO) 9001: 2000. Salah satu sasaran mutunya adalah Sumber Daya Guru. Bagaimanapun bagusnya program pendidikan yang diagendakan tanpa diimbangi kualitas pengajar/guru, maka program tersebut tidak akan berhasil.

Sebagaimana telah diketahui bahwa banyak sekali tugas yang diemban oleh guru. Keberhasilan guru dalam menjalankan tugasnya sangat dipengaruhi oleh kinerja guru (kemampuan guru) diantaranya adalah kemampuan guru dalam proses belajar mengajar dalam kelas, motivasi dan disiplin kerja. Demi tercapainya sumber daya guru yang sesuai dengan persyaratan International standard organization (ISO) 9001: 2000, kepala sekolah mengadakan seleksi pada calon guru baru dan menyediakan pelatihan/ training untuk guru minimal setahun sekali.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana implementasi *International Standard Organization* (ISO) 9001:2000 di Sekolah Dasar Muhammadiyah 4 Pucang Surabaya?
2. Bagaimana kinerja guru di Sekolah Dasar Muhammadiyah 4 Pucang Surabaya?
3. Bagaimana implementasi International standard organization (ISO) 9001: 2000 dalam meningkatkan kinerja guru di Sekolah Dasar Muhammadiyah 4 Pucang Surabaya?

C. Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan rumusan masalah di atas, maka penulis mempunyai tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini. Adapun tujuan dari penelitian ini agar memperoleh gambaran yang jelas dan tepat serta terhindar dari adanya interpretasi dan meluasnya masalah dalam memahami isi kripsi. Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana implementasi *International Standard Organization* (ISO) 9001:2000 di Sekolah Dasar Muhammadiyah 4 Pucang Surabaya?
2. Untuk mengetahui bagaimana kinerja guru di Sekolah Dasar Muhammadiyah 4 Pucang Surabaya?

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Untuk mengetahui bagaimana implementasi International standard organization (ISO) 9001: 2000 dalam meningkatkan kinerja guru di Sekolah Dasar Muhammadiyah 4 Pucang Surabaya?

D. Kegunaan Penelitian

Dengan tercapainya tujuan penelitian di atas, maka manfaat yang diharapkan yaitu:

1. Bagi Peneliti/ penulis
   a. Sebagai bahan pembelajaran dan pengembangan ilmu pengetahuan khususnya yang berkenaan dengan masalah implementasi International standard organization (ISO) 9001: 2000 dalam meningkatkan kinerja guru.
   b. Untuk memenuhi beban SKS (sistem kredit semester) dan sebagai bahan penyusunan skripri serta ujian *munaqosah* yang merupakan tugas akhir penulis untuk memperoleh gelar sarjana strata satu (S1) pada jurusan Kependidikan Islam disiplin ilmu Manajemen Pendidikan
2. Bagi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Sunan Ampel Surabaya
   a. Bagi Fakultas Tarbiyah IAIN Sunan Ampel Surabaya sebagai bahan bacaan yang bersifat ilmiah dan sebagai konstribusi *khazanah* intelektual pendidikan dan juga dapat digunakan sebagai bahan masukan dan kajian ke-ilmuan untuk meningkatkan kinerja guru sesuai dengan International standard organization (ISO) 9001: 2000.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Bagi perpustakaan IAIN Sunan Ampel Surabaya, sebagai input yang sangat penting untuk penemuan ilmiah dan dapat dijadikan referensi dan perbandingan.

3. Bagi Objek Penelitian (SD Muhammadiyah 4 Pucang Surabaya)

a. Sebagai bahan perbandingan pemikiran dalam usaha meningkatkan kinerja guru melalui International standard organization (ISO) 9001: 2000.

b. Sebagai bahan masukan bagi lembaga-lembaga pendidikan pada umumnya dan lembaga pendidikan yang bersangkutan pada khususnya, dalam rangka sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja guru dan profesionalitas guru di sekolah.

E. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah penjelasan secara operasional tentang apa yang dimaksud oleh beberapa istilah dalam variable penelitian, agar tidak terjadi kerancuan makna atau salah presepsi.

Untuk memudahkan agar pembaca mengerti maksud yang terkandung dalam judul skripsi ini, penulis memberikan penjelasan tentang beberapa bagian kata yang ada didalamnya. Adapun uraiannya sebagai berikut:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. Implementasi

Implementasi adalah penerapan ide, konsep, kebijakan atau inovasi dalam suatu tindakan praktis sehingga memberi dampak, baik berupa perubahan pengatahuan, keterampilan maupun nilai dan sikap.[8]

Dalam bahasa Inggris implementasi berasal dari kata *implement* yang berarti melaksanakan. Jadi, *implementation* dalam bahasa Indonesia menjadi implementasi yaitu pelaksanaan.[9]

2. International Standar Organization 9001:2000

International Standar Organization adalah suatu badan yang mengatur sertifikasi atau mengesahkan suatu standar.[10] Sedangkan International Standar Organization 9001:2000 adalah suatu standar Internasional untuk sistem manajemen mutu.[11]

Jadi, dapat dikatakan bahwa dengan didapatkanya suatu sertifikat International Standar Organization 9001:2000, maka suatu lembaga tersebut dapat menjamin adanya standar mutu yang ada dilembaga.

Untuk pembahasan selanjutnya, dalam penulisan International Standar Organization 9001:2000, penulis hanya menulis dengan singkatan ISO 9001:2000.

3. Kinerja Guru

---

[8] E. Mulyasa, *Kurikulum Berbasis Kompetensi*, (Bandung: Rosda Karya, 2003), Hal 93
[9] John M. Echols, *Kamus Bahasa Inggris-Indonesia*, (Jakarta: Gramedia, 2005), Hal 313
[10] http://www2.klik.uph.edu/iso/whatISO.php
[11] Vincent Gaspersz, *ISO 9001:2000 and Continual Quality Improvement*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2003) , Hal 1

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kinerja adalah Kemampuan kerja, prestasi yang diperlihatkan.[12] Bisa pula berarti hasil kerja.

Guru adalah pendidik dan pengajar pada pendidikan anak usia dini jalur sekolah atau pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Guru-guru semacam ini harus memiliki semacam kualifikasi formal. Dalam definisi yang lebih luas, setiap orang yang mengajarkan suatu hal yang baru dapat juga dianggap seorang guru.[13]

Jadi, yang dimaksud dengan kinerja guru disini yaitu sebuah proses kerja dari seorang pendidik dalam pendidikan anak pada jalur sekolah atau pendidikan formal (pendidikan dasar dan pendidikan menengah) yang hasil proses kerjanya adalah suatu pembelajaran dengan menggunakan kompetensi dan keterampilan professional seorang guru berupa pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai (perilaku) dan kemampuan manajerial.

Adapun kemampuan/kompetensi guru ada 4 unsur, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi professional, kompetensi sosial, dan kompetensi pribadi. Dalam skripsi ini, penulis hanya menyajikan data mengenai kompetensi pedagogik yang meliputi; perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi belajar mengajar.

Dari devinisi-devinisi di atas dapat penulis simpulkan bahwa, **Implementasi International standard organization (ISO) 9001: 2000**

---

[12] Tim Reality, *Kamus Terbaru Bahasa Indonesia,* (Surabaya: Reality Publisher, 2008), Hal 371

[13] http://id.wikipedia.org/wiki/guru

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dalam meningkatkan kinerja guru adalah suatu konsep atau penerapan dan pelaksanaan sistem manajemen mutu sesuai dengan prinsip dan persyaratan ISO 9001:2000 untuk meningkatkan kompetensi pedagogik guru.

F. Metode Penelitian

Seperti yang diungkapkan oleh Sumadi dalam buku metodologi penelitian yaitu penelitian dilakukan karena adanya hasrat keinginan manusia untuk mengetahui, yang berawal dari kekaguman manusia akan alam yang dihadapi, baik alam semesta (besar) ataupun sekitar (kecil).[14]

Menurut Dr. Sugiono metode penelitian diartikan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Maksudnya cara ilmiah adalah kegiatan ilmiah itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris, dan sistematis.[15] Dan dalam menjabarkan pengkajian ini, agar lebih tajam dan terarah menggunakan metodologi sebagai alat untuk memahami dan menganalisa, maka penulis menggunakan:

1. Pendekatan Penelitian

   Mengacu pada rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini menggunakan pendekatan *kualitatif*, yaitu jenis penelitian lapangan (*field research*). Kirk dan Miller mendefinikan penelitian kualitatif sebagai suatu tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan sosial yang secara fundamental

---

[14] Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003), Hal 2

[15] Prof. Dr. Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan; Pendekatan kuantitatif, kualitatif &R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2007), Hal 3

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bergantung dari pengamatan pada manusia baik dalam kawasannya maupun dalam peristilahanya.[16]

Dalam penelitian ini, pendekatan penelitian kualitatif yang digunakan penulis, adalah penelitian yang menghasilkan prosedur analisis yang tidak menggunakan prosedur analisis statistik atau cara kuantifikasi lainya. Artinya, didalam penelitian kualitatif ini data yang disajikan dalam bentuk verbal, bukan dalam bentuk angka. Jelas bahwa pengertian ini mempertentangkan penelitian kualitatif dengan penelitian yang bernuansa kuantitatif.

2. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

Jenis data adalah suatu hal yang diperoleh dilapangan ketika melakukan penelitian dan belum diolah. Atau dengan pengertian lain, suatu hal yang dianggap atau diketahui. Data menurut jenisnya dibagi menjadi dua:

1) Data Kualitatif

Yaitu yang disajikan dalam bentuk kata verbal, bukan dalam bentuk angka. Dalam penelitian ini, data kualitatif bersifat data primer (utama) dikarenakan penelitian ini penelitian kualitatif. Yang termasuk data kualitatif adalah:

---

[16] Lexy J Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif,* (Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2006), Hal 4

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a) Implementasi ISO 9001:2000 di SD Muhammadiyah 4 Pucang Surabaya yang meliputi; komitmen kepala sekolah, sumber daya, analisis, pengukuran dan peningkatan mutu serta dokumentasi mutu yang jelas.

b) Kinerja guru di SD Muhammadiyah 4 Pucang Surabaya yang meliputi; pemahaman terhadap karekteristik peserta didik, pemahaman terhadap teori dan memotivasi peserta didik serta pembuatan rencana pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi.

2) Data Kuantitatif

Yaitu data yang berbentuk angka statistik. Data ini menjadi data sekunder dalam penelitian ini. Yang termasuk data kuantitatif adalah:

a) Administrasi pendidikan di SD Muhammadiyah 4 Pucang Surabaya

b) Jumlah siswa di SD Muhammadiyah 4 Pucang Surabaya

c) Jumlah guru di SD Muhammadiyah 4 Pucang Surabaya

b. Sumber Data

Adalah sumber dari mana data diperoleh.[17] Yaitu sumber yang langsung memberikan data kepada peneliti.[18] Sumber bisa berupa kata-kata dan tindakan.

---

[17] Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), Hal 96

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sumber data merupakan subjek dari mana data dapat diperoleh, dari kepala sekolah, guru dan staf karyawan yang ada di SD Muhammadiyah 4 Pucang Surabaya. Dari sumber tersebut penulis mendapatkan informasi-informasi yang terkait dengan International Standar Organization 9001:2000 dan kinerja guru. Apabila peneliti akan menggunakan tehnik wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data disebut responden(orang yang merespon atau menjawab pertanyaan dari peneliti). Apabila peneliti menggunakan teknik observasi, maka sumber datanya berupa benda gerak/ proses sesuatu. Apabila peneliti menggunakan teknik dokumentasi, maka catatan (data) yang diperoleh dari lapangan menjadi sumber data. Jadi, sumber data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai sumber penelitian utama dalam penelitian skripsi ini.

Adapun data menurut Suharsimi Arikunto mengatakan bahwa sumber data dibagi menjadi tiga macam:[19]

1) Person

   Sumber data yang berupa orang yaitu: kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru, staf/ karyawan sekolah dan lain-lain.

2) Place

   Sumber data yang berupa tempat (sarana dan prasarana) yang ada di lingkungan SD Muhammadiyah 4 Pucang Surabaya.

---

[18] . Sugiono, *Metode.....*, 308
[19] Ibid, 108

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3) Paper

Sumber data yang berupa simbol, misal: latar belakang sekolah, visi, misi dan tujuan sekolah, analisis lingkungan dan data yang relevan mengenai ISO 9001:2000 dalam meningkatkan kinerja guru.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yaitu membicarakan tentang bagaimana penulis mengumpulkan data. Dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa metode dalam pengumpulan data, yaitu:

a. Metode Wawancara (*interview*)

Metode wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara penanya atau responden dengan menggunakan alat yang dinamakan *Interview Guide* (panduan wawancara).[20]

Pewawancara merupakan orang yang memegang kunci keberhasilan wawancara,. Kalau pewawancara tidak terampil, proses wawancara akan terhambat. Oleh sebab itu, pewawanacara perlu dilatih untuk dapat melakukan wawancara dengan tenang, santai, runtut dan jelas. Tapi itu tidak menjamin bahwa wawancara akan sukses.

Kesuksesan suatu wawancara(artinya pengumpulan data) bermula dari hubungan baik dengan responden. Hubungan baik akan menyebabkan

[20] Moh. Nazir, Ph. D, Metode *Penelitian*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003), Hal 193-194

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kelancaran dalam menggali informasi lebih lanjut.[21] Jika hubungan sudah terjalin baik maka pewawancara dapat menyampaikan semua pertanyaan dalam daftar pertanyaan yang sudah di siapkan tanpa merasa ada beban. Pewawancara juga lebih merasa enak dalam menggali informasi tanpa merasa diganggu oleh hubungan yang kurang serasi. Mengingat pentingnya hubungan baik dengan responden, pewawancara mutlak harus mempunyai kiat untuk membuat responden merasa akrab dan berkesan dengannya.

Dengan metode ini akan diperoleh data tentang; a) penerapan sistem manajemen mutu ISO 9001: 2000 yang meliputi; komitmen kepala sekolah, sumber daya, analisis, pengukuran dan peningkatan mutu serta dokumentasi mutu yang jelas, b) kinerja guru yang meliputi; pemahaman terhadap karekteristik peserta didik, pemahaman terhadap teori dan memotivasi peserta didik serta pembuatan rencana pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi, dan c) implementasi sistem manajemen mutu ISO 9001:2000 dalam meningkatkan kinerja guru yang meliputi; perekrutan tenaga pendidik, seleksi, penempatan tenaga pendidik serta kompensasi (upah/ imbalan).

b. Metode Dokumentasi

---

[21] Soeratno, Lincoli Arsyad. *Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 1999), Hal 92

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Metode dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkip, surat kabar, buku, majalah, notulen rapat, agenda dan lain-lain.

Metode ini penulis gunakan untuk memperoleh data yang sifatnya paten, misalnya tentang sejarah, letak geografis, gambaran umum obyek, srtuktur organisasi, jumlah guru dan karyawan, keadaan sarana dan prasarana, dan lain-lain yang berhubungan langsung dengan penelitian dalam skripsi ini, yaitu data tentang implementasi ISO 9001:2000 dan data tentang kinerja guru yang ada di SD Muhammadiyah 4 Pucang Surabaya.

c. Metode Observasi (*pengamatan*)

Metode observasi atau pengamatan adalah kegiatan keseharian manusia dengan menggunakan panca indera mata dan dibantu dengan panca indera lainnya.[22] Marshall menyatakan bahwa, *"Through observation, the researcher learn about behaviour and the meaning attached to those behaviour"*. Melalui observasi, penulis belajar tentang perilaku dan makna dari perilaku tersebut.[23]

Dalam metode ini penulis tidak hanya mengamati obyek studi tetapi juga mencatat hal-hal yang terdapat pada objek penelitian, yakni letak geografis/ lokasi sekolah, kondisi sarana dan prasarana, struktur organisasi, komitmen kepala sekolah, adanya sumber daya (wakil

---

[22] Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Sosial,* (Surabaya: Airlangga University Perss, 2001), Hal 142

[23] Sugiono, *Metode*....,Hal 133

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

manajemen/tim ISO, guru dan staf karyawan), cara guru memahami karakter peserta didik, memotivasi peserta didik dan proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru SD Muhammadiyah 4 Pucang Surabaya.

4. Teknik Analisa Data

Bogdan dan Biklen seperti yang dikutip oleh Lexy J. Moleong dalam bukunya mengatakan bahwa analisis data adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelolah, mensitesiskannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain.[24]

Adapun langkah-langkah dalam teknik analisis data dalam penelitian ini adalah:

a. Reduksi Data

Reduksi data diawali dengan menerangkan, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting terhadap isi dari suatu data yang berasal dari lapangan. Sehingga data yang telah direduksi dapat memberikan gambaran yang lebih tajam tentang hasil pengamatan.[25]

Dalam proses reduksi data ini, peneliti dapat melakukan pilihan-pilihan terhadap data yang hendak dikode, mana yang dibuang, mana yang merupakan ringkasan dan cerita-cerita apa yang sedang berkembang.

---

[24] Lexy J Moleong, *Metode...*, Hal 248

[25] Yatim Rianto, *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, (Surabaya: UNESA University Perss, 2007), Hal 32

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Reduksi data merupakan suatu bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisasikan data dengan cara sedemikian rupa sehingga kesimpulan-kesimpulan finalnya dapat ditarik dan diverifikasi.[26]

b. Display Data

Display data merupakan proses menampilkan data secara sederhana dalam bentuk kata-kata, kalimat naratif, tabel, matrik dan grafik dengan maksud agar data yang telah dikumpulkan dikuasai oleh peneliti sebagai dasar untuk mengambil kesimpulan yang tepat.[27]

c. Verifikasi dan Simpulan

Sejak awal pengumpulan data peneliti harus membuat simpulan-simpulan sementara. Dalam tahap akhir, simpulan-simpulan tersebut harus dicek kembali (diverifikasi) pada catatan yang telah dibuat oleh peneliti dan selanjutnya kearah simpulan yang jelas. Penarikan simpulan bisa jadi diawali dengan simpulan tentatif yang masih perlu disempurnakan. Setelah data masuk terus-menerus dianalisis dan diverifikasi tentang kebenarannya, pada akhirnya didapat simpulan akhir yang lebih bermakna dan lebih jelas.

Simpulan adalah intisari dari temuan penelitian yang menggambarkan pendapat-pendapat terakhir yang berdasarkan pada

---

[26] Imam Suprayogo, *Metodologi Penelitian Sosial-Agama,* (Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2001), Hal 194

[27] Yatim Rianto, *Metodologi...*, Hal 33

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

uraian-uraian sebelumnya. Simpulan akhir yang dibuat harus relevan dengan fokus penelitian, tujuan penelitian dan temuan penelitian yang sudah dilakukan pembahasan.[28]

G. Sistematika Pembahasan

Agar pembahasan dalam penelitian (skripsi) ini mengarah kepada maksud yang sesuai dengan judul, maka pembahasan ini penulis menyusun sistematika pembahasan dengan rincian sebagai berikut:

Bab pertama adalah pendahuluan, yang terdiri dari sub-sub bab tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, definisi operasional, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab kedua membahas kajian teori yang berisi kajian mengenai prespektif-prespektif teoritis. Bagian *pertama* tinjauan tentang International standar organization (ISO) 9001:2000 yang meliputi: pengertian International standar organization (ISO) 9001:2000, sejarah perkembangan ISO 9001:2000, persyaratan ISO 9001:2000, prinsip-prinsip ISO 9001:2000, langkah-langkah menerapkan ISO 9001:2000 dan manfaat-manfaat menerapkan ISO 9001:2000. Kemudian pada bagian *kedua* tinjauan tentang kinerja guru yang meliputi: pengertian kinerja guru, tugas dan peran guru, indikator kinerja guru, perencanaan kinerja guru dan kode etik guru. Pada bagian *ketiga* yaitu tinjauan tentang implementasi ISO 9001:2000 dalam meningkatkan kinerja guru.

---

[28] Ibid, Hal 34

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Bab ketiga menjelaskan laporan hasil penelitian yang berisi tentang paparan (deskripsi) sejumlah data empiris yang diperoleh melalui studi lapangan. Mencakup gambaran umum obyek penelitian, penyajian data dan analisa data.

Bab keempat adalah penutup yang berisi tentang kesimpulan skripsi dan saran-saran dari penulis untuk perbaikan-perbaikan yang mungkin dapat dilakukan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Tinjauan Tentang Sistem Manajemen Mutu ISO 9001: 2000

1. Pengertian Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2000

ISO adalah sebuah kata yang berasal dari bahasa Yunani yang berarti "sama", hal ini mempunyai analogi yang sama dengan beberapa istilah yaitu *"isotherm"* yang berarti suhu yang sama, *"isobar"* yang berarti tekanan yang sama. Alasan dipakainya kata "ISO" adalah agar mempermudah dalam penggunaan dan mudah diteliti. Jika yang digunakan adalah singkatan tentunya setiap Negara akan berbeda singkatanya. Jadi bisa diambil pengertian ISO adalah kata yang dijadikan standar cara untuk mempermudah dalam penggunaan dan pemahaman.[29]

ISO 9001:2000 adalah suatu standar international dalam bidang sistem manajemen mutu.[30] Yang dimaksud mutu (quality) disini adalah keinginan para pelanggan (siswa, orang tua siswa, masyarakat dan stakeholder).[31] Sistem manajemen mutu ISO 9001:2000 merupakan sekumpulan prosedur dan penerapan sistem manajemen yang bertujuan menjamin kesesuaian dari suatu proses dan produk/jasa terhadap kebutuhan atau persyaratan pelanggan. Pelanggan dalam hal ini adalah siswa, orang tua siswa, dan stake holder.

---

[29] Rudi Suardi, *Sistem Manajemen Mutu ISO 9000:2000 Penerapanya Untuk Mencapai TQM,* (Jakarta:PPM, 2003), Hal 21

[30] Vincent Gaspersz, *ISO 9001:2000 and Continual Quality Improvement,* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2003) , Hal 1

[31] Amin Widjaja Tunggal, *Manajemen Mutu Terpadu, Suatu Pengantar,* (Jakarta: PT RINEKA CIPTA, 1993), Hal 2

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sistem manajemen mutu ISO 9001:2000 bukan merupakan standar produk karena tidak ada kriteria penerimaan atau pengujian produk dalam ISO 9001:2000. Meskipun demikian, diharapkan suatu produk (jasa) yang dihasilkan dari suatu sistem manajemen mutu Internasional akan menjadi produk yang berkualitas baik (standar).

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa, sistem manajemen mutu ISO 9001:2000 adalah suatu standar internasional untuk sistem manajemen mutu, yang bertujuan untuk menjamin bahwa lembaga akan memberikan produk/jasa yang memenuhi persyaratan standar ISO 9001:2000.

2. Sejarah Perkembangan Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2000

ISO merupakan lembaga swadaya masyarakat yang telah menghasilkan lebih dari 17.000 standar internasional untuk bisnis, pemerintahan, pendidikan dan masyarakat umum.[32]

ISO didirikan pada 23 februari 1947 di Jenewa. Dalam menetapkan suatu standar, mereka mengundang wakil anggotanya dari 170 negara untuk duduk dalam Komite Teknis (TC = Technical Committee). Komite Teknis ISO/TC 176 yang bertugas membuat satu draft standar Pemastian Mutu (Quality Assurance) dan Manajemen Mutu (Quality Management). Komite ini terdiri atas wakil-wakil dari ISO, IEC dan BSI (British Standard Institute). Dengan mengambil sejumlah standar-standar nasional negara anggotanya seperti; Inggris, Perancis, Jerman, dan USA sebagai bahan dasar untuk pembuatan draft standar tersebut.

[32] http://kasmancepu.wordpress.com/sejarah-iso-9001/

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pada tahun 1987 komite ini berhasil merampungkan tugasnya dan menerbitkan ISO 9000 Series yang kemudian dikenal sebagai ISO 9000 versi 1987.[33]

Pada tahun-tahun berikutnya ISO berusaha untuk terus menyempurnakan ISO 9000 Series (1987). Adanya sejumlah kategori yang belum dimasukkan kedalam ISO 9000 Series, kecenderungan kompetisi global dan kebutuhan universal, mendorong organisasi ini terus berupaya menyempurnakan ISO 9000 Series.

Pada tahun 1994, Komite Teknis ISO berhasil menyelesaikan tugasnya dan menerbitkan versi terbaru dari ISO 9000 series yang kemudian dikenal sebagai ISO 9000 versi 1994. Namun pada ISO 9000 versi 1994 terdapat sejumlah penambahan standar-standar pelengkap untuk beberapa jenis (kategori) produk (barang/ jasa) yang belum tercakup dalam ISO 9000 versi 1987.

Bersamaan dengan promosi dan implementasi ISO 9000 versi 1994 secara global, ISO terus melakukan perbaikan terhadap ISO 9000 versi 1994. Sejumlah alasan dari upaya ini antara lain; adanya kebutuhan akan peningkatan kepentingan pengguna ISO 9000 dan pelanggannya, manajemen yang berorientasi kepada proses, peningkatan orientasi, terlalu banyak standar manajemen dan pedoman yang digunakan, dan keinginan meningkatkan dari sekedar sertifikasi kearah Perbaikan Kinerja (Performance Improvement). Untuk itu ISO mempunyai sejumlah visi untuk tahun 2000 (Vision 2000) yaitu; Adanya satu standar manajemen mutu, satu standar persyaratan pemastian mutu dan satu standar 'Peta Jalan' (penjelasan umum).

Pada tahun 2000, Komite Teknis ISO berhasil menyelesaikan tugasnya dan menerbitkan ISO 9000 Series versi 2000 yang lebih dikenal sebagai ISO 9000:2000. Pada

---

[33] http://ahmad239haryanto.wordpress.com/2009/12/19/memahami-persyaratan-persyaratan-iso-90012000-bagian-1/

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ISO 9000:2000 dimasukkan Prinsip-Prinsip Manajemen Mutu (Quality Management Principles) sebagai dasar dalam melaksanakan Sistem Manajemen Mutu. ISO 9000:2000 juga melebur ISO 9001, ISO 9002 dan ISO 9003 menjadi satu standar persyaratan pemastian mutu yaitu ISO 9001:2000.

Dengan demikian latar belakang terbentuknya ISO adalah karena adanya perbedaan standar di Negara kebutuhan akan standar Internasional dalam dunia perdagangan secara global.

3. Persyaratan Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2000

Sistem manajemen mutu ISO 9001: 2000 merupakan sistem manajemen mutu yang berfokus pada proses dan pelanggan, maka lembaga harus memahami persyaratan-persyaratan standar ISO 9001: 2000 dalam menetapkan dan mengembangkan sistem manajemen mutu untuk memenuhi kepuasan pelanggan dan peningkatan proses terus-menerus. Adapun persyaratan standar ISO 9001: 2000 adalah sebagai berikut:[34]

1) Ruang Lingkup, yaitu dokumen yang berisi mengenai petunjuk dalam perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian, yang akan diimplementasikan oleh semua sumber daya yang ada di suatu lembaga tersebut.
2) Referensi Normatif, berisi tentang buku acuan atau rujukan dari ISO 9001: 2000.
3) Istilah dan Definisi, menyatakan istilah dan definisi yang akan diterapkan oleh lembaga, seperti; a) *Management responsibility*, yaitu pimpinan penanggung jawab, dalam hal ini adalah kepala sekolah, b) *Management Representatif*, yaitu wakil manajemen (tim ISO).

---

[34] Vincent Gaspersz, *Manajemen Produktivitas Total, Strategi Peningkatan Produktiitas Bisnis Global*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1998), Hal 7

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4) Sistem Manajemen Mutu

a. Persyaratan umum, yaitu menyatakan hal-hal yang akan dikerjakan untuk peningkatan terus-menerus (*Continual Improvement).*

b. Persyaratan dokumentasi, yaitu menulis hal-hal yang penting mengenai;

a) manual mutu (buku panduan) yaitu petunjuk-petunjuk bagi pengguna.

b) pengendalian dokumen yaitu peninjauan, pembaharuan dan pemeliharaan dokumen.

c) pengendalian catatan mutu yaitu mengidentifikasi catatan-catatan mutu yang dibutuhkan dan menyimpan catatan-catatan itu.

5) Tanggung Jawab Manajemen

a. Kepala sekolah menetapkan komitmen yang harus dapat di pahami oleh semua guru dan karyawan untuk sadar bahwa lembaga telah menerapkan sistem manajemen mutu ISO 9001: 2000.

b. Memastikan persyaratan pelanggan selalu dipenuhi.

c. Menetapkan kebijakan mutu dan sasaran mutu yang telah dipahami oleh guru dan karyawan.

d. Menetapkan struktur organisasi termasuk tanggung jawab dan wewenang masing-masing fungsi.

e. Menunjuk seorang wakil manajemen (*management representative)* yang memiliki tugas dan wewenang untuk memastikan bahwa sistem manajemen mutu telah ditetapkan, diterapkan dan dipelihara secara konsisten.

f. Menjamin terjadinya komunikasi internal untuk meningkatkan keefektivan sistem manajemen mutu lembaga.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

g. Menyelenggarakan rapat manajemen untuk meninjau keefektifan penerapan sistem manajemen mutu yang dilaksanakan secara periodic.

6) Manajemen Sumber Daya

a. Penyediaan sumber daya. Penyediaan sumber daya yang efektif, efisien dan tepat waktu dalam upaya penerapan sistem manajemen mutu meliputi penyediaan tenaga kerja, prasarana, lingkungan kerja, informasi, pemasok, mitra dan terutama keuangan.

b. Pengelolaan sumber daya manusia dan pelatihan, yaitu menyiapkan sumber daya yang berkompeten dan mengadakan pelatihan agar mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.

c. Infrastruktur, yaitu kepala sekolah harus menerapkan, menyediakan dan memelihara fasilitas yang diperlukan agar sesuai dengan persyaratan pelanggan.

d. Lingkungan Kerja, yaitu kepala sekolah harus mendefinisikan lingkungan kerja yang sesuai dan mengelolanya untuk mencapai kesesuaian terhadap persyaratan pelanggan.

7) Realisasi Produk (jasa)

a. Perencanaan realisasi produk, menyatakan bahwa lembaga harus menjamin bahwa proses realisasi produk berada dibawah pengendalian agar memenuhi persyaratan pelanggan.

b. Proses yang terkait dengan pelanggan, yaitu identifikasi persyaratan yang terkait dengan produk, peninjauan ulang persyaratan yang terkait dengan pelanggan serta komunikasi pelanggan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Desain dan pengembangan, membahas mengenai perencanaan desain dan pengembangan, input desain dan pengembangan, output desain dan pengembangan, peninjauan ulang desain dan pengembangan, verifikasi desain dan pengembangan serta pengendalian perubahan desain dan pengembangan.

d. Pembelian, terdiri dari proses pembelian, informasi pembelian, dan verifikasi produk yang dibeli.

e. Ketentuan produksi dan pelayanan, menjelaskan mengenai ketentuan pengendalian produksi dan pelayanan, identifikasi dan kemampuan-telusur, hak milik pelanggan, serta pemeliharaan produk.

f. Pengendalian peralatan pengukuran dan pemantauan, menyatakan bahwa lembaga harus mengidentifikasi pengukuran yang dibuat, mengendalikan peralatan pengukuran serta memvalidasi terhadap *softwares* yang digunakan.

8) Pengukuran, Analisis dan Peningkatan.

a. Lembaga harus menetapkan rencana-rencana untuk meningkatkan terus-menerus efekivitas dan sistem manajemen mutu.

b. Pengukuran dan pemantauan, yaitu kepuasan pelanggan, audit internal, pengukuran dan pemantauan proses serta pengukuran dan pemantauan produk.

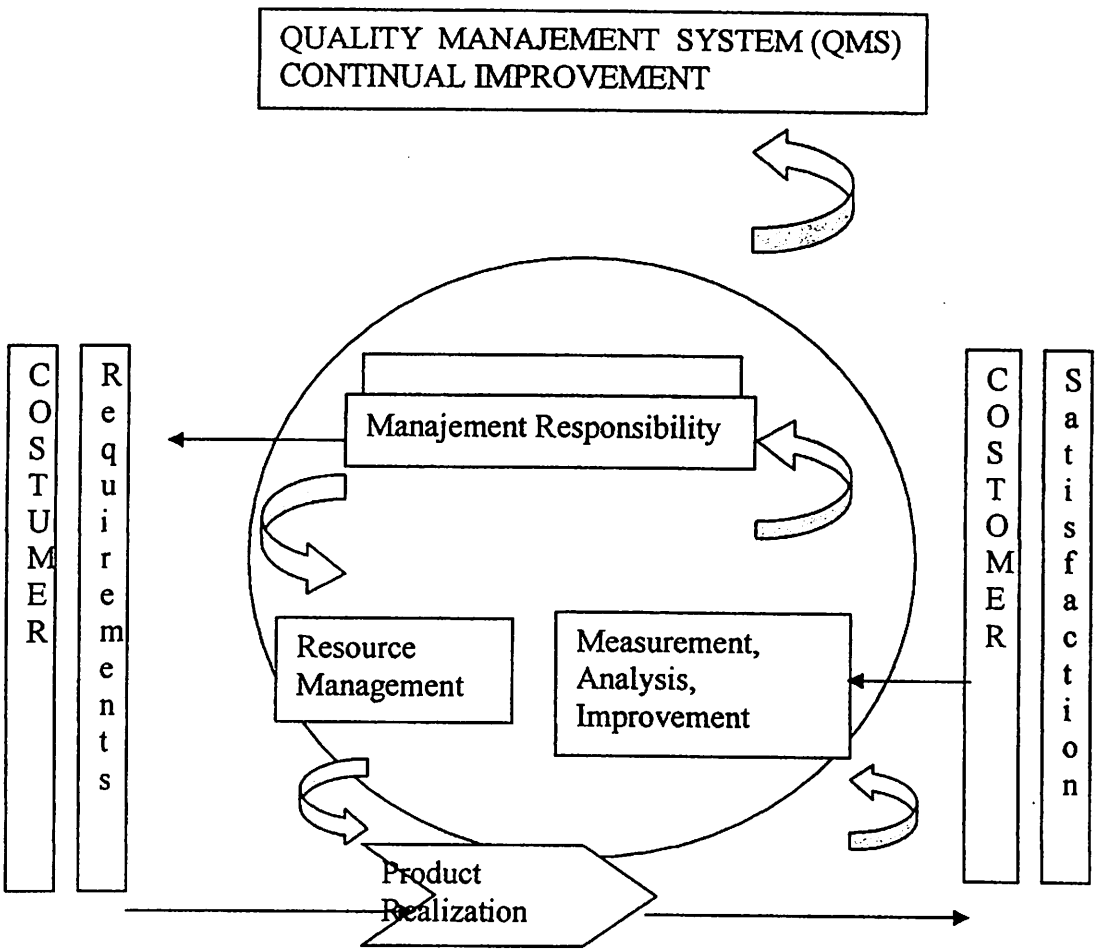
c. Pengendalian produk, menjelaskan bahwa lembaga harus memperhatikan aspek-aspek seperti prosedur pengendalian, pengendalian produk yang tidak sesuai dan diperbaiki ulang apabila diperlukan, melaporkan untuk memperoleh kelonggaran-kelonggaran yang berkenan dengan produk.

d. Analisi data, difokuskan pada analisis data yang tepat sebagai satu alat untuk menentukan peningkatan bekesinambungan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

e. Peningkatan, membahas mengenai peningkatan terus-menerus, tindakan korelatif dan tindakan preventif.

Adapun model proses penerapan sistem manajemen mutu ISO 9001:2000 adalah sebagai berikut : [35]



Gambar 1 Model Proses Penerapan Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2000

[35] Vincent,,,,,,Hal 3

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

KEMENTERIAN AGAMA PERPUSTAKAAN UIN SUNAN AMPEL SURABAYA

4. Prinsip-prinsip Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2000

Prinsip-prinsip manajemen mutu ISO 9001:2000 merupakan metode bagaimana cara memimpin, mengatur dan mengendalikan suatu lembaga. Dengan 8 prinsip manajemen mutu ISO 9001:2000 sistem manajemen mutu dapat dioperasikan secara konsisten, sistematis dan transparan. Keberhasilan suatu lembaga pendidikan dalam meningkatkan dan mengembangkan mutu pendidikan dapat dihasilkan dengan menerapkan dan memelihara suatu sistem manajemen mutu yang dirancang untuk memenuhi persyaratan dari semua pihak yang berkepentingan, dan secara terus-menerus meningkatkan kinerjanya.[36] Vincent menyatakan 8 prinsip manajemen mutu yang menjadi landasan ISO 9001:2000 tersebut adalah:[37]

1) Fokus pelanggan

Suatu lembaga harus tergantung pada pelanggan (siswa, orang tua siswa dan masyarakat). Yang dimaksud fokus pelanggan adalah fokus kepada:

a. Posisi strategis kebutuhan pelanggan dalam menentukan orientasi dan tujuan pendidikan.
b. Pelanggan merupakan pengguna jasa pendidikan, secara tidak langsung akan menentukan kemajuan lembaga.

2) Mengoptimalkan peran kepemimpinan

Dalam mengoptimalkan peran kepemimpinan dapat dilakukan dengan cara:

a. Kepala sekolah harus merumuskan dan mensosialisasikan visi dan misi sekolah kepada seluruh staf dan guru, serta mengembangkan filsafat mutu.

---

[36] Sulitijo Sidarto Mulyo dkk, *Panduan Penerapan Manajemen Mutu ISO 9001:2000,* (Jakarta: PT Gramedia, 2005), Hal 13

[37] Vincent Gaspersz, *ISO 9001:2000*,,,,, Hal 75

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Kepala sekolah hendaknya mampu menggerakkan dan mengarahkan segala komponen dalam mencapai tujuan sekolah.

c. Mengembangkan pola kepemimpinan demokratis dan partisipatif dengan memberikan peran serta anggota secara aktif dalam perencanaan dan keputusan organisasi.

3) Keterlibatan seluruh karyawan

Setiap karyawan dipandang sebagai individu yang memilki talenta dan kreatifitas sendiri yang unik. Dengan begitu setiap karyawan dipandang sebagai sumber daya organisasi yang paling bernilai. Karena itu, setiap karyawan dalam organisasi diperlakukan secara baik dan diberi kesempatan untuk mengembangkan diri, berpartisipasi dalam tim pengambilan keputusan.

4) Pendekatan proses

Suatu hasil yang diiginkan akan tercapai secara lebih efisien, apabila aktifitas dan sumber-sumber daya yang berkaitan dikelola sebagai suatu proses. Maksudnya pendekatan proses adalah:

a. Setiap anggota harus memilki *sense of belonging, sense of responsibility,* dan fungsi masing-masing.

b. Memusatkan perhatian pada proses; sarana prasarana diupayakan maksimal.

c. Iklim yang kondusif dan tercipta jaringan komunikasi yang baik.

5) Pendekatan sistem dalam manajemen

Pengenalan (identifikasi), pemahaman dan pengelolaan, dari proses-proses yang saling berkaitan sebagai suatu sistem, akan memberikan konstribusi pada efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan-tujuan lembaga.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

6) Peningkatan terus-menerus

Peningkatan kinerja terus-menerus secara keseluruhan harus menjadi tujuan tetap suatu lembaga. Peningkatan terus-menerus didefinisikan sebagai suatu proses yang berfokus pada upaya terus-menerus meningkatkan efektivitas atau efisiensi untuk memenuhi kebijakan dan tujuan dari lembaga. Peningkatan terus menerus dapat dilakukan dengan cara:

a. Meningkatkan fungsi sumber-sumber pendidikan.

b. Melakukan perbaikan terus menerus.

c. Proaktif terhadap perubahan (*responsibility parties)* yairu; guru, orang tua, administrator, semua bertanggung jawab.

d. Pimpinan mampu menciptakan budaya peningkatan, mau mendelegasikan keputusan pada tingkat yang sesuai.

7) Pendekatan fakta dalam pembuatan keputusan

Keputusan yang efektif adalah yang berdasarkan pada analisis data dan informasi, bukan pada perasaan *(feeling)*. Dua konsep pokok berkait dengan fakta adalah; 1) prioritisasi *(prioritization)*, yaitu konsep bahwa perbaikan tidak dapat dilakukan pada semua aspek pada saat yang bersamaan, mengingat pada sumber daya yang ada. Dengan demikian, dengan menggunakan data, maka manajemen dan tim dapat memfokuskan usahanya pada situasi tertentu yang vital. 2) variasi *(variation)*, atau variabilitas kinerja manusia. Data dapat memberikan gambaran mengenai variabilitas yang merupakan bagian yang wajar dari setiap sistem organisasi. Dengan demikian manajemen dapat memprediksi hasil dari setiap keputusan dan tindakan yang dilakukan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

8) Hubungan pelanggan yang saling menguntungkan

Suatu lembaga dan pelanggannya memiliki ketergantungan satu sama lain, dan dengan membangun hubungan yang saling menguntungkan satu sama lain akan meningkatkan kemampuan keduanya untuk menghasilkan suatu nilai *(value)*.

5. Langkah-langkah menerapkan Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2000

Lembaga yang berhasrat menerapkan sistem manajemen mutu ISO 9001: 2000, sekaligus memperoleh sertifikasi ISO 9001: 2000 dapat mengikuti langkah-langkah berikut. Langkah-langkah ini hanya sebagai panduan yang dapat diterapkan secara bersamaan atau tidak berurut, tergantung kultur dan kematangan kualitas dari lembaga tersebut:[38]

1) Memperoleh komitmen dari manajemen puncak (kepala sekolah). Tanpa komitmen kepala sekolah manajemen puncak, implementasi sistem mnajemen mutu ISO 9001: 2000 tidak mungkin serta sangat sulit.
2) Membentuk komite pengarah *(steering commite)* atau kordinator ISO. Komite ini akan memantau proses agar sesuai dengan persyaratan standar dalam sistem manajemen mutu ISO 9001: 200, komite juga berfungsi mengangkat atau menunjuk sama atau lebih auditor internal untuk ISO 9001: 2000. Auditor internal merupakan orang-orang yang bebas dan fungsi yang diuji dan seharusnya dilatih dulu sebagai penilai. Anggota-anggota dan komite ini seharusnya mewakili setiap fungsi dalam organisasi perusahaan itu. Komite pengarah juga sebagai sumber

[38] Sulistijo Sudarso, dkk. *Panduan Penerapan Manajemen Mutu ISO 9001:2000,* (Jakarta: PT Gramedia, 2005), Hal 18

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

informasi dan penasehat atau konsultan menyangkut hal-hal yang berkaitan dengan sistem manajemen mutu ISO 9001: 2000.

3) Mempelajari persyaratan-pesyaratan standard dan sistem manajemen mutu ISO 9001: 2000. Memahami persyaratan sistem manajemen mutu ISO 9001: 2000 adalah kunci sukses menuju keberhasilan dan suatu proses dokumentasi dan implementasi.

4) Melakukan pelatihan (training) terhadap semua anggota organisasi itu. Manajer-manajer, supervisor-supervisor dan anggota-anggota organisasi sangat menentukan keberhasilan implementasi sistem manajemen mutu ISO 9001: 2000, karena itu mereka harus benar-benar mengerti tentang sistem manajemen mutu ISO 9001: 2000. pemahaman terhadap hal ini dapat diperoleh melalui serangkaian pelatihan tentang sistem manajemen mutu ISO 9001: 2000.

5) Memulai peninjauan ulang manajemen *(management review).* Pimpinan organisasi harus mendelegasikan tanggung jawab kualitas dan organisasi perusahaan itu kepada wakil manajemen *(management representative)* , yang biasannya adalah manajemen kualitas. Tinjauan ulang manajemen harus dimulai dengan memfokuskan pada persyaratan-persyaratan standar sistem manajemen mutu ISO 9001: 2000.

6) Identifikasi kebijakan kualitas, prosedur-prosedur, dan instruksi-instruksi yang dibutuhkan serta dituangkan dalam dokumen-dokumen tertulis. Empat level dan dokumentasi, yaitu: manual sistem mutu (level I), prosedur-prosedur (level II), instruksi-instruksi (level III), maupun fomulir (level IV), harus diselesaikan. Matriks evaluasi awal seharusnya mengidentifikasi kebijakan-kebijakan kualitas,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

prosedur-prosedur, instruksi-instruksi, formulir-formulir yang masih harus ditulis atau dimodifikasi, manajer-manajer seharusnya diberikan tanggung jawab untuk menjamin bahwa dokumen-dokumen itu ada.

7) Implementasi sistem manajemen mutu ISO 9001: 2000. Implementasi ISO 9001: 2000 dibangun, maka sistem manajemen mutu yang ada selama ini harus dimodifikasi, dan dokumentasi pendukung dibuat sehingga implementasi menjadi sukses.

8) Memulai audit sistem manajemen mutu perusahaan. Sekali sistem manajemen mutu ISO 9001: 2000 telah diterapkan selama beberapa bulan, maka auditor kualitas internal yang telah memperoleh pelatihan tentang audit sistem manajemen mutu ISO 9001: 2000 perlu memeriksa sistem manajemen mutu organisasi yang ada apakah telah memenuhi standar sistem manajemen mutu ISO 9001: 2000. Hasil-hasil dari audit kualitas harus menunjukkan bahwa sistem manajemen mutu yang ada telah memenuhi persyaratan-persyaratan standar dalam sistem manajemen mutu ISO 9001: 2000.

9) Memilih registrar. Setelah manajer yakin dan percaya bahwa sistem manajemen mutu organisasi telah memenuhi prsyaratan standar sistem manajemen mutu ISO 9001: 2000, maka manajemen perlu memilih registrar untuk mulai melakukan penilaian. Registrar akan menilai dokumen-dokumen seperti: manual kualitas, prosedur-prosedur, instruksi-instruksi dan formulir-formulir yang berkaitan dengan persyaratan-persyaratan sistem manajemen mutu ISO 9001: 2000, serta akan melakukan kunjungan lapangan untuk menanyakan orang-orang yang dianggap perlu didalam organisasi itu.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

10) Registrasi. Jika sistem manajemen mutu ISO 9001: 2000 yang diimplementasikan dalam organisasi dianggap telah sesuai dengan persyaratan sistem manajemen mutu ISO 9001: 2000, dan oleh karena itu dinyatakan lulus dalam penilaian, kepada organisasi itu akan diberikan sertifikat ISO 9001: 2000. Masa berlaku sertifikat ISO 9001: 2000 yang dikeluarkan registrar melalui lembaga registrasi yang terakreditasi pada umumnya adalah 3 tahun.

6. Manfaat-manfaat Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2000

Sistem manajemen mutu ISO 9001:2000 memberikan manfaat yang besar bagi lembaga yang menerapkannya, adapun manfaatnya adalah:[39]

1) Dokumentasi mutu yang lebih baik.

ISO 9001: 2000 memberikan pedoman dalam mengelola sistem dokumentasi agar dokumen-dokumen yang dibuat oleh suatu lembaga bersifat efektif dan efisien. Setiap lembaga menentukan tingkat dokumentasi yang dibutuhkan dan media yang digunakan. Hal tersebut tergantung pada faktor-faktor seperti; jenis dan ukuran lembaga, kompleksitas dan interaksi proses-proses, persyaratan pelanggan, kemampuan personel, dan faktor-faktor lainnya yang dibutuhkan untuk mendemonstrasikan pemenuhan dari persyaratan-persyaratan sistem manajemen mutu.

Dengan terlihatnya dokumen yang rapi dan mudah ditelusur, sekolah menjadi kompetitif, selalu berpegang pada pedoman, pekerjaan berulang menurun dan produktifitas kerja menjadi meningkat, dan keluhan pelanggan menurun.

---

[39] http://ahmad239haryanto.wordpress.com/2009/12/19/memahami-persyaratan-persyaratan-iso-90012000-bagian-2/

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2) Pengendalian mutu secara sistematik.

Menurut pengertian ISO, mutu *(quality)* adalah kadar/tingkat yang dimiliki oleh sekumpulan karakteristik yang melekat (yang menjadi sifat) pada suatu pelayanan dalam memenuhi persyaratan. Kadar/tingkat tersebut berdasarkan sifatnya dapat dibagi menjadi buruk *(poor),* baik *(good)* atau baik sekali *(excellent).* Sedangkan yang dimaksud dengan persyaratan *(requirement)* adalah kebutuhan atau harapan (pelanggan) yang ditetapkan, yang secara umum wajib dipenuhi.

Dalam ISO 9001: 2000 pengendalian mutu harus dimulai dari masing-masing proses yang terdapat dalam lembaga. Setiap proses adalah input bagi proses sesudahnya dan sekaligus merupakan output dari proses sebelumnya. Karena proses-proses tersebut saling berinteraksi satu sama lain dalam satu sistem, maka pengendalian mutu yang baik pada setiap proses tentunya secara keseluruhan akan menghasilkan suatu pengendalian mutu secara sistematik.

3) Koordinasi yang lebih baik.

Adanya kesamaan persepsi untuk menghasilkan output yang memenuhi persyaratan dan kebutuhan akan adanya satu sistem yang mendukung pencapaian hal tersebut, mendorong terjadinya kegiatan koordinasi antar proses dalam sistem tersebut. ISO 9001: 2000 merancang suatu sistem manajemen mutu yang mengarahkan proses-proses dalam suatu lembaga agar melakukan koordinasi yang lebih baik.

4) Deteksi awal ketidaksesuaian.

Ketidaksesuaian *(non conformity)* adalah ketidakmampuan untuk memenuhi persyaratan, sedangkan cacat *(defect)* adalah ketidaksesuaian yang berhubungan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dengan kegunaan yang ditetapkan atau dimaksudkan. Dengan adanya sistem pengendalian mutu yang baik dan didukung oleh koordinasi antar proses, maka setiap ketidaksesuaian akan dapat dideteksi lebih dini. Karena setiap proses selalu melakukan pemeriksaan terhadap output dari proses lain (sebelumnya), maka diharapkan setiap ketidaksesuaian yang terjadi dapat segera dikenali, diperbaiki dan dicegah agar tidak berulang kembali.

5) Konsistensi mutu yang lebih baik.

Jika semua unsur yang membentuk sistem manajemen mutu melakukan upaya terus menerus untuk memperbaiki kinerja dengan berdasar kepada pedoman dan prosedur yang telah didokumentasikan, maka akan dihasilkan konsistensi pengendalian mutu yang lebih baik.

6) Kepercayaan pelanggan bertambah.

Suatu lembaga yang menerapkan sistem manajemen mutu ISO 9001: 2000 dengan baik, akan memberikan rasa aman terhadap pelanggan/ pelayanannya, dan pada akhirnya meningkatkan kepercayaan *(reliability)*. Kepercayaan tersebut timbul karena pelanggan melihat bahwa kegiatan pemenuhan persyaratan-persyaratannya dikelola secara baik dan memadai. Rasa aman dan kepercayaan ini kemudian akan berkembang menjadi hubungan yang saling menguntungkan satu sama lain.

7) Disiplin dalam pencatatan mutu bertambah.

ISO 9001 mensyaratkan adanya pengelolaan sistem pencatatan mutu yang baik. Setiap catatan harus jelas, mudah dibaca, dapat diidentifikasi dan diperoleh kembali dengan mudah. Dengan adanya persyaratan tersebut maka lembaga yang menerapkan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ISO 9001: 2000 akan membuat suatu prosedur pencatatan mutu termasuk pengendaliannya, yang menciptakan kedisiplinan dalam pencatatan mutu.

8) Lebih banyak kesempatan untuk peningkatan.

Pada akhirnya penerapan ISO 9001: 2000 akan memberikan peluang-peluang bagi peningkatan kinerja yang diperoleh dari sistem dokumentasi yang baik, pengendalian mutu secara sistematik, koordinasi antar proses dalam sistem dan disiplin dalam pencatatan. Sehingga setiap ketidaksesuaian dapat dideteksi lebih awal untuk diperbaiki dan dicegah agar tidak berulang kembali.

B. Tinjauan Tentang Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Ada beberapa pendapat mengenai pengertian kinerja, kinerja dalam bahasa Inggris *"performance"* artinya prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang.[40] Agus memberi pengertian bahwa kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang.[41] Sedangkan Davis & Newstrom menjelaskan bahwa kinerja merupakan titik kulminasi dari tiga elemen yang saling berkaitan yakni keterampilan, keinginan untuk tumbuh dan berkembang serta kondisi eksternal. Tingkat keterampilan merupakan keahlian yang dibawa oleh seseorang ketempat kerja, seperti pengalaman, kemampuan, kecakapan-kecakapan teknik. Keinginan untuk tumbuh dan berkembang diungkapkan sebagai motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan, sedangkan kondisi eksternal adalah tingkat sejauhmana kondisi eksternal mendukung produktivitas kerja.

---

[40] Suyadi Prawiro Sentoyo, *Kebijakan Kinerja Karyawan,* (Yogyakarta: BPFEE, 1992), Hal 2

[41] Agus Dharma, *Gaya Kepemimpinan yang Efektif bagi Manajer,* (Bandung: Sinar Baru, 1986), Hal 39

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Menurut Wahdjosumijo, Guru atau tenaga pendidik ialah sekelompok sumber daya manusia yang ditugasi untuk membimbing, mengajar atau yang secara khusus diangkat dengan tugas utama mengajar pada jenjang pendidikan dasar menengah. Sementara itu menurut Pidarta mendefinisikan pendidik mempunyai dua arti, yaitu arti yang luas dan arti yang sempit. Pendidik dalam arti yang luas adalah semua yang berkewajiban mendidik anak-anak, sedangkan pendidik dalam arti yang sempit adalah orang-orang yang disiapkan dengan sengaja untuk menjadi guru atau dosen.[42]

Guru merupakan faktor penting yang sangat besar pengaruhnya terhadap proses dan hasil belajar, bahkan sangat menentukan berhasil-tidaknya peserta didik dalam belajar. Guru dituntut untuk terus meningkatkan kinerjanya demi tercapainya target atau tujuan pendidikan.

Kinerja guru sangat terkait dengan efektifitas guru dalam menjalankan fungsi dan profesinya yaitu kemampuan guru dalam proses belajar mengajar dikelas, motivasi dan disiplin kerja serta loyalitas guru terhadap pimpinan (kepala sekolah). Dalam hal ini ada 3 hal yang mendasari kinerja guru, yaitu:[43]

a. Keahlian (expert)

Sebagai guru yang professional tidak hanya mampu menguasai isi dari apa yang diajarkan saja, akan tetapi seorang guru harus mampu menanamkan konsep mengenai pengetahuan yang diajarkan, pengetahuan yang diberikan merupakan bentuk pribadi yang utuh (holistic). Seorang guru professional haruslah mempunyai keterampilan dan pengetahuan tentang bagaimana cara mengajar yang baik, memiliki keterampilan dan mengerti bahwa mengajar adalah suatu seni.

---

[42] Made Pidarta, *Landasan Kependidikan,* (Jakarta: Rineka Cipta, 1997), Hal 264
[43] Piet A. Sahertian, Hal 30-35

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Rasa tanggung jawab (Responsibility)

Rasa tanggung jawab adalah sikap yang harus dimiliki seorang guru. Guru yang professional disamping mempunyai tanggung jawab juga mempunyai sikap kemandirian dalam mengemukakan apa yang dikatakan berdasarkan keahlian.

Motivasi kerja guru di sekolah akan ditentukan oleh besar kecilnya tanggung jawab yang diembanya dalam melaksanakan tugas. Tanggung jawab tersebut memberikan kebebasan kepada setiap guru untuk memutuskan apa yang dihadapinya dan bagaimana menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

c. Memiliki rasa kesejawatan

Maksudnya, guru harus mampu bekerja sama dengan .yang lain, dengan memiliki rasa kesejawatan yang baik, akan saling mengerti dan saling membantu.

Dengan adanya tiga unsur kinerja guru tersebut diharapkan jabatan sebagai seorang guru bisa berjalan sesuai dengan profesionalismenya. Oleh karena itu, tanpa pedoman pada tiga unsur dasar kinerja guru diatas, maka profesi guru dalam proses kinerjanya tidak dapat berjalan secara maksimal.

2. Tugas Dan Peran Guru

Guru memiliki banyak tugas, baik yang terikat oleh dinas maupun diluar dinas, dalam bentuk pengabdian. Guru harus peka dan tanggap terhadap perubahan-perubahan, pembaharuan serta ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus berkembang sejalan dengan tuntutan kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman. Disinilah tugas guru untuk senantiasa meningkatkan wawasan ilmu pengetahuan, meningkatkan kualitas

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pendidikannya sehingga apa yang diberikan kepada siswanya tidak terlalu ketinggalan dengan perkembangan kemajuan zaman.

Apabila dikelompokkan terdapat tiga jenis tugas guru, yaitu tugas dalam bidang profesi, tugas kemanusiaan, dan tugas dalam bidang kemasyarakatan:[44]

1) Tugas guru dalam bidang profesi, meliputi mendidik, mengajar, dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa.

   Guru professional adalah guru yang mampu mengelolah dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai guru. Keprofesional seorang guru tidak bisa terlepas dari kemampuan atau kompetensi. Maksudnya, seorang guru akan bekerja secara profesional apabila memiliki kemampuan kinerja yang tinggi dan kesungguhan hati untuk mengerjakan dengan sebaik-baiknya.

2) Tugas guru dalam bidang kemanusiaan disekolah harus dapat menjadikan dirinya sebagai orang tua kedua. Ia harus mampu menarik simpati sehingga ia menjadi idola para siswanya dan hendaknya menjadi motivasi bagi siswanya dalam mengajar.

3) Tugas guru dalam bidang kemasyarakatan. Guru dapat diartikan sebagai orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik. Karena tugas itulah, ia dapat menambah kewibawaanya dan keberadaan guru sangat diperlukan masyarakat. Mereka tidak meragukan lagi akan urgensinya guru bagi anak didik dan yakin sepenuhnya bahwa hanya dengan gurulah anak-anak mereka akan tumbuh berkembang, terdidik, pintar dan berkepribadian baik. Dengan demikian, guru harus

---

[44] Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional, Edisi Kedua,* (Bandung: PT Remaja Rosda Karya Offset, 2010), Hal 6-7

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mampu menjaga kepercayaan masyarakat yang diberikan kepadanya. Masyarakat juga menempatkan guru pada tempat yang lebih terhormat dilingkungannya karena dari seorang guru diharapkan masyarakat dapat memperoleh ilmu pengetahuan. Ini berarti bahwa guru berkewajiban mencerdaskan bangsa menuju pembentukan manusia Indonesia seutuhnya yang berdasarkan pancasila. Karena dengan itulah guru diposisikan sebagai sosok yang disebut-sebut sebagai guru professional.

Tugas dan peran guru tidaklah terbatas di dalam masyarakat, bahkan guru pada hakikatnya merupakan komponen strategis yang memiliki peran yang penting dalam menentukan gerak maju kehidupan bangsa. Adapun peran guru adalah sebagai berikut:[45]

1) Peran guru dalam proses belajar-mengajar
   a. Guru sebagai demonstrator, guru hendaknya senantiasa menguasai bahan atau materi pelajaran yang akan diajarkannya serta senantiasa mengembangkannya dalam arti meningkatkan kemampuannya dalam hal ilmu yang di miliki karenan hal ini akan sangat menentukan hasil belajar yang dicapai oleh siswa.
   b. Guru sebagai pengelola kelas, yaitu guru menyediakan dan menggunakan fasilitas kelas untuk bermacam-macam kegiatan belajar dan mengajar agar mencapai hasil yang baik. Guru juga harus mampu mengembangkan kemampuan siswa dalam menggunakan alat-alat belajar, menyediakan kondisi-kondisi yang memungkinkan siswa bekerja dan belajar, serta membantu siswa untuk memperoleh hasil yang diharapkan.
   c. Guru sebagai mediator dan fasilitator. Sebagai mediator guru menjadi perantara dalam hubungan antar manusia, untuk itu guru harus terampil mempergunakan pengetahuan tentang bagaimana orang berinteraksi dan berkomunikasi. Sebagai

[45] *Ibid*, Hal 9-13

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

fasilitator hendaknya guru mampu mengusahakan sumber belajar yang berguna serta dapat menunjang pencapaian tujuan dan proses belajar-mengajar, baik yan berupa narasumber, buku teks, majalah, ataupun surat kabar.

d. Guru sebagai evaluator. Dalam satu kali proses belajar-mengajar guru hendaknya menjadi evaluator yang baik. Kegiatan ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah tujuan yang telah dirumuskan itu tercapai atau belum, dan apakah materi yang diajarkan sudah cukup tepat, hal tersebut dapat diketahui melalui kegiatan evaluasi atau penilaian.

2) Peran guru dalam pengadministrasian

a. Pengambilan inisiatif, pengarah dan penilaian kegiatan-kegiatan pendidikan.

b. Wakil masyarakat, yang berarti dalam lingkungan sekolah guru menjadi anggota suatu masyarakat.

c. Orang yang ahli dalam mata pelajaran.

d. Pelaksana administrasi pendidikan.

e. Penegak disiplin, guru harus menjaga agar tercapai suatu disiplin

f. Pemimpin generasi muda, guru berperan sebagai pemimpin mereka dalam mempersiapkan diri untuk anggota masyarakat yang dewasa.

g. Penerjemah kepada masyarakat, artinya guru berperan untuk menyampaikan segala perkembangan kemajua dunia sekitar kepada masyarakat, khususnya masalah pendidikan.

3) Peran guru secara pribadi

a. Petugas sosial, yaitu seorang yang harus membantu untuk kepentingan masyarakat.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Pelajar dan ilmuwan, yaitu senantiasa terus-menerus menuntut ilmu pengetahuan.

c. Orang tua, yaitu mewakili orang tua murid disekolah dalm pendidikan anaknya.

d. Pencari teladan, yaitu yang senantiasa mencarikan teladan yang baik, menjadi ukuran bagi norma-norma tingkah laku.

e. Pencari keamanan, yaitu yang senantiasa mencari rasa aman bagi siswa.

4) Peran guru secara psikologis

a. Ahli pskologi pendidikan, yaitu petugas psikologi dalam pendidikan, yang melaksanakan tugasnya atas dasar prinsip-prinsip psikologi.

b. Seniman dalam hubungan antar manusia (*artist in human relation*), yaitu orang yang mampu membuat hubungan antar manusia untuk tujuan tertentu, dengan menggunakan teknik tertentu, khususnya dalam kegiatan pendidikan.

c. Pembentuk kelompok sebagai jalan atau alat dalam pendidikan.

d. *Catalytic agent,* yaiut orang yang mempunyai pengaruh dalam membuat pembaharuan (inovator).

e. Petugas kesehatan mental (*mental hygiene worker*) yang bertanggung jawab terhadap pembinaan kesehatan mental, khususnya kesehatan mental siswa.

Dari semua uraian tersebut dapat dikatakan bahwa menjalankan tugas dan peran guru itu bukanlah sesuatu yang mudah, guru memilki tanggung jawab terhadap pendidikan anak didik, baik di sekolah maupun diluar sekolah.

Zakiah Darajat menyebutkan tidak semua orang dapat melakukan tugas guru. Hanya orang-orang tertentu yang memenuhi persyaratan yang dipandang mampu, yaitu:[46]

a. Bertaqwa kepada Allah SWT.

---

[46] Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan,* (Bandung: Alfabeta, 2009), Hal 21

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dalam hal ini mudah dipahami bahwa guru yang tidak taqwa sangat sulit atau mungkin tidak bisa mendidik muridnya menjadi bertaqwa kepada Allah SWT. Mengingat guru harus memberikan keteladanan yang memadai dan berlaku bijak sejauh mana guru memberikan keteladanan kepada anak didiknya, maka sejauh itu anak didiknya dapat mengikuti keteladanan gurunya.

b. Berilmu

Guru yang dangkal penguasaan ilmunya akan mengalami kesulitan dalam berinteraksi dengan anak didiknya. Saat ini anak didik telah berpikir bahwa sumber pngetahuan sangat banyak, misalnya TV, radio, internet, majalah-majalah, buku dan lain sebagainya. Bila guru tidak menunjukkan kebolehannya dalam menampilkan dirinya sebagai guru, maka akan diacuhkan oleh para peserta didiknya.

c. Berkelakuan baik.

Mengingat tugas guru antara lain untuk mengembangkan akhlak yang mulia, maka sudah sepatutnya harus memberikan contoh akhlak mulia terlebih dahulu. Di antara akhlak mulia yang harus dicermikan dalam kehidupan adalah, sikap bersabar menghadapi suatu persoalan, berdisiplin dalam menunaikan tugas, jujur dalam menyelesaikan pekerjaan, bersikap adil pada semua orang, senang menolong orang lain, menunjukkan kepedulian sosial yang tinggi dan lain-lain.

d. Sehat jasmani

Sebagai seorang pendidik guru harus memilki kesehatan secara psikis, maksudnya guru tersebut tidak memilki sakit kronis atau jenis penyakit yang lain yang dapat menghalangi tugasnya sebagai seorang guru. Namun dalam batas-batas tertentu

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

keadaan sakit secara psikis atau adanya cacat bagi guru selama masih memungkinkan menunaikan tugas dengan baik, masih dapat ditolelir.

Guru professional tidak akan merasa lelah dan mungkin mengembangkan sifat iri hati, munafik, malas, berlaku kasar terhadap orang lain, apalagi anak didiknya. Guru sebagai pendidik dan murid sebagai anak didik dapat saja dipisahkan dalam mengembangkan diri murid dalam mencapai cita-citanya. Disinilah kemanfaatan guru bagi orang lain atau murid benar-benar dituntut, seperti hadist Nabi yang artinya; sebaik-baik manusia adalah yang paling besar memberikan manfaat bagi orang lain.

3. Indikator Kinerja Guru

Untuk mengetahui kemajuan dari suatu kinerja, maka diperlukan suatu indikator kinerja. Indikator kinerja adalah suatu yang akan dihitung dan diukur, oleh karena itu kinerja harus dapat mengidentifikasi bentuk pengukuran yang akan menilai hasil dari aktivitas yang dilaksanakan.[47]

Indikator kinerja digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja dari personil sekolah itu mengalami perubahan, baik perubahan menjadi semakin baik atau menjadi semakin buruk dari saran yang telah ditetapkan dalam suatu perencanaan program kerja dan pemanfaatan waktu guru di sekolah. Kegiatan belajar mengajar ini mencakup kegiatan perencanaan mengajar, proses belajar mengajar, evaluasi dan pemantauan serta kegiatan administratif. Sedangkan dari segi pemanfaatan waktu guru di sekolah, merupakan kegiatan pengalokasian waktu di sekolah oleh guru.[48] Dari pengertian tersebut dapat

---

[47] Nanang Fattah, *Konsep Manajemen Berbasi Sekolah (MBS) dan Dewan Sekolah*, (Bandung: Pustaka Bani Quraisy, 2004), 89.

[48] Uzer Usman, Menjadi Guru Profesional, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), 1-2.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dijadikan dasar sebagai indikator kinerja, yaitu untuk mengetahui dan mengukur dari kinerja personil sekolah yang dalam hal ini adalah guru.

Untuk memudahkan pengukuran indikator kinerja dapat berpedoman pada misi, tujuan dan sasaran. Misi suatu lembaga atau sekolah merupakan tugas dan kegiatan yang dilakukan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sehingga sasaran-sasaran yang diinginkan dapat tercapai. Dalam manajemen sekolah, tujuan, visi dan misi berperan dalam hal:[49]

a. Meyakinkan adanya suatu kesatuan tujuan didalam organisasi.
b. Menyediakan dasar untuk memotivasi penggunaan sumber daya organisasi.
c. Mengembangkaan standar alokasi sumber daya organisasi.
d. Menetapkan tujuan organisasi secara khusus.
e. Melaksanakan irama dan iklim organisasi.
f. Mengakomodasi proses penerapan tujuan ke dalam struktur kerja yang terlibat.

Tujuan, visi dan misi tersebut dapat digunakan oleh sekolah untuk mengukur kekuatan dan kelemahan serta membandingkan sasaran yang ingin dicapai. Adapun langkah-langkah yang digunakan untuk mengukur kinerja guru adalah:[50]

a. Meneliti tugas pokok guru, guru bertugas untuk mendidik, melatih, membimbing dan mengembangkan potensi siswa.
b. Memilih tujuan kebijakan dan program-program yang ada pada organisasi.
c. Meneliti sasaran program, sasaran pelaksanaan tugas dan target yang ditetapkan.
d. Membuat daftar variabel masukan dan proses.
e. Memilih indikator-indikator yang diinginkan.

---

[49] Nanang Fattah, *Konsep*..., 90.
[50] Ibid., 89.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dengan mengetahui langkah-langkah dalam mengukur kinerja guru. Maka dengan mudah pula untuk meningkatkan kinerja guru disuatu lembaga pendidikan tersebut.

4. Perencanaan Peningkatan Kinerja Guru

Guru professional adalah orang yang memilki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal.[51]

Selanjutnya dalam melakukan kewenangan profesionalnya, guru dituntut memiliki kompetensi-kompetensi yang beraneka ragam, antara lain:[52]

a. Kompetensi Pedagogik

Secara umum istilah pedagogik dapat diartikan sebagai suatu ilmu dan seni mengajar kepada anak-anak. Sedangkan ilmu mengajar untuk orang dewasa adalah andragogi. Dengan pengertian itu maka pedagogik dapat diartikan sebuah pendekatan pendidikan berdasarkan tinjauan psikologis anak. Pendekatan pedagogik adalah membantu siswa melakukan kegiatan didalam proses belajarnya.

Berdasarkan pengertian tersebut di atas, maka yang dimaksud dengan pedagogik adalah ilmu tentang pendidikan anak yang ruang lingkupnya terbatas pada interaksi edukatif antara pendidik dengan siswa. Sedangkan kompetensi pedagogik itu sendiri yaitu sejumlah kemampuan guru yang berkaitan dengan ilmu dan seni mengajar siswa.[53]

Adapun kemampuan-kemampuan pedagogik yang harus dimilki oleh guru yaitu:[54]

1) Menguasai landasan mengajar

---

[51] Uzer Usman,,,,,hal 15
[52] Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Kualifikasi dan Kompetensi Guru
[53] Fachruddin & Ali Idrus,,,,,,hal 33
[54] Ibid, Hal 34

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2) Menguasai ilmu mengajar

3) Mengenal siswa

4) Menguasai teori motivasi

5) Mengenal lingkungan masyarakat

6) Menguasai penyusunan kurikulum

7) Menguasai teknik penyusunan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP)

8) Mengetahui evaluasi pembelajaran

b. Kompetensi Profesional

Guru professional adalah guru yang memilki kompetensi yang dipersyaratkan untuk melakukan tugas pendidikan dan pengajaran. Jadi, kompetensi professional disini meliputi pengetahuan, sikap, dan keterampilan professional guru baik yang bersifat pribadi, sosial maupun akademis.

Secara garis besar ada tiga tingkatan kualifikasi professional guru sebagai tenaga kependidikan, yaitu:[55]

1) Tingkatan capability personal

Pada tingkatan capability (kesanggupan) personal, guru daharapkan memilki pengetahuan kecakapan dan keterampilan serta sikap yang lebih mantap dan memadai sehingga mampu mengelola proses belajar mengajar secara efektif.

2) Guru sebagai inovator

Guru sebagai innovator, yaitu sebagai tenaga kependidikan yang memiliki komitmen terhadap upaya perubahan dan reformasi. Para guru diharapkan memilki pengetahuan, kecakapan dan keterampilan serta sikap yang tepat

[55] Ibid,,,,Hal 49

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

terhadap pembaharuan dan sekaligus merupakan penyebar ide pembaharuan yang efektif.

3) Guru sebagai visioner

Guru sebagai visioner artinya menghayati kualifikasi yang pertama dan kedua. Guru harus memilki visi keguruan yang mantap dan luas prespektifnya. Guru pun harus mampu dan mau melihat jauh kedepan dalam menjawab tantangan-tantangan yang dihadapi oleh sector pendidikan sebagai suatu sistem

c. Kompetensi Kepribadian

Setiap guru memiliki pribadi yang masing-masing sesuai dengan pribadi yang mereka miliki. Dari cirri-ciri inilah yang membedakan seorang guru yang satu dengan yang lainnya. Kepribadian sebenarnya adalah keseluruhan dari individu yang terdiri dari unsur psikis dan fisik. Dengan demikian, seluruh sikap dan perbuatan seseorang merupakan satu gambaran dari kepribadian orang itu asal dilakukan dengan sadar.

Adapun kompetensi kepribadian menurut Sanusi adalah mencakup hal-hal berikut:[56]

1) Penampilan sikap yang positif terhadap keseluruhan tugasnya sebagai guru dan terhadap keseluruhan situasi pendidikan beserta unsur-unsurnya.
2) Pemahaman, penghayatan dan penampilan nilai-nilai yang seyogyanya dianut oleh seorang guru.
3) Penampilan upaya untuk menjadikan dirinya sebagai panutan dan teladan bagi para siswanya.

d. Kompetensi sosial

[56] Ibid,,,,Hal 45

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Guru professional hendaknya mampu memikul dan melaksanakan tanggung jawab sebagai guru kepada siswa, orang tua, masyarakat, bangsa, Negara dan agamanya. Tanggung jawab sosial diwujudkan melalui kompetensi guru didalam memahami dirinya sebagai bagian yang tak terpisahkan dari lingkungan sosial serta memiliki kemampuan berinteraksi sosial. Menurut Cee Wijaya kompetensi sosial adalah sebagai berikut:[57]

1) Terampil berkomunikasi dengan peserta didik dan orang tua peserta didik.
2) Bersikap simpatik.
3) Dapat bekerja sama dengan dewan pendidikan/komite sekolah.
4) Pandai bergaul dengan kawan sekerja dan mitra pendidikan.
5) Memahami dunia sekitarnya (lingkungan)

Berdasarkan pengertian dan ruang lingkup kompetensi sosial di atas, maka inti dari pada kompetensi sosial itu adalah kemampuan guru melakukan interaksi sosial melalui komunikasi. Dari pengertian tersebut guru dituntut berkomunikasi dengan sesame guru, siswa, orang tua siswa dan masyarakat.

5. Kode Etik Guru

Dalam usaha meningkatkan pembinaan kepegawaian di Negara Indonesia oleh pemerintah telah ditetapkan Undang-undang No.8 Tahun 1974. Undang-undang ini untuk menggantikan UU No.18 Tahun 1961 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Kepegawaian. Kode etik tenaga keguruan pada umumnya adalah:[58]

---

[57] Fachrudding & Ali idrus,,,,,Hal 64
[58] Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2008), Hal 157

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. Untuk mencapai tujuan sebagaimana termaktub dalam preambule, maka diperlukan syarat-syarat pokok dari setiap guru, yaitu berkepribadian, berilmu serta terampil didalam melaksanakan tugasnya.
2. Guru adalah setiap orang yang bertugas dan berwenang dalam dunia pendidikan dan pengajaran pada lembaga pendidikan fomal.
3. Untuk melaksanakan tugasnya, maka prinsip-prinsip tentang tingkah laku yang diinginkan dan diharapkan oleh setiap guru dalam jabatanya terhadap orang lain dalam semua situasi pendidikan adalah berjiwa pancasila, berilmu pengetahuan serta terampil dalam menyampaikannya, yang dapat dipertanggung jawabkan secara dikdatis dan metodis sehingga tujuan pendidikan dapat dicapai.

Kode etik harus menjabarkan secara eksplisit batas-batas wewenang dalam melaksanakan tugasnya sehingga perilakunya tidak berbaur dengan prilaku khusus yang seharusnya dilakukan oleh profesi lain, disertai dengan perilaku marginal yang masih layak dilakukan oleh profesi tersebut.

Kode Etik Guru Indonesia merupakan jiwa dari pancasila dan Undang-Undang dasar 1945 serta bertanggung jawab atas terwujudnya cita-cita Proklamas

Kemerdekaan Indonesia 17 Agustus 1945, maka Guru Indonesia terpanggil untuk menunaikan karyanya sebagai guu dengan mempedomani dasar-dasar berikut:[59]

1. Guru berbakti membimbing anak-didik seutuhnya untuk membentuk manusia pembangunan yang ber-Pancasila.
2. Guru mempunyai kejujuran professional dalam menerapkan kurikulum sesuai dengan kebutuhan anak-didik masing-masing.

---

[59] Martinis Yamin, *Profesionalisasi Guru & Implementasi KTSP*, (Jakarta: Gaung Persada Perss, 2007), 141

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Guru mengadakan komunikasi terutama dalam memperoleh informasi tentang anak-didik, tetapi menghindakan diri dari segala bentuk penyalah gunaan.
4. Guru menciptakan suasana kehidupan sekolah dan memelihara hub8ungan orang tua murid sebaik-baiknya demi kepentingan anak didik.
5. Guru memelihara hubungan baik dengan masyarakat sekitar sekolahnya maupun masyarakat yang lebih luas untuk kepentingan pendidikan.
6. Guru secara sendiri-sendiri dan bersama-sama berusaha mengembangkan dan meningkatkan profesinya.
7. Guru menciptakan dan memelihara hubungan antara sesama guru baik berdasarkan hubungan kerja maupun dalam hubungan keseluruhan.
8. Guru secara bersama-sama memelihara, membina dan meningkatkan mutu organisasi guru professional sebagai sarana pengabdiannya.
9. Guru melaksanakan segala ketentuan yang merupakan Kebijaksanaan Pemerintah dalam bidang pendidikan.

C. Tinjauan Tentang Implementasi ISO 9001: 2000 Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Dalam persyaratan sistem manajemen mutu ISO 9001:2000, kepala sekolah berkewajiban untuk mengelola sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk mengimplementasi sistem manajemen mutu agar dapat efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepala sekolah bertanggungjawab terhadap pengelolaannya karena guru memiliki peran yang sangat strategis dan penompang utama dalam

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

meningkatkan mutu pendidikkan di lembaga. Peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dimulai dari memberdayakan mereka.[60]

Manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk mendayagunakan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal. Sedangkan pengelolaannya adalah sebagai berikut:

1. Pengadaan tenaga (rekrutmen)

Dalam rangka memiliki guru yang berkualitas sangat tergantung pada kualitas proses rekrutmennya. Semakin baik prosesnya, semakin besar pula kemungkinan didapatkannya individu-individu yang sangat memenuhi kualifikasi sesuai dengan yang diharapkan oleh sekolah .

Rekrutmen atau penerimaan tenaga kependidikan merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kependidikan pada lembaga pendidikan, baik jumlah maupun kualitasnya, untuk kegiatan tersebut diperlukan kegiatan penarikan. Menurut T. Hani Handoko mengemukakan bahwa, Penarikan (rekrutmen) adalah proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan.[61] Pengelolaan unsur manusia mulai dari perencanaan sampai pada tahap akhir, pada intinya diorientasikan untuk tahap mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dalam organisasi. Dalam hal ini mencari dan mendapatkan calon-calon tenaga kependidikan yang memenuhi syarat sebanyak mungkin.

Menurut Ibrahim Bafadal rekrutmen guru merupakan satu aktivitas manajemen yang mengupayakan didapatkannya seorang atau lebih calon pegawai yang betul-betul

---

[60] http://bambangkesit.staff.uii.ac.id/2009/03/15/manajemen-sdm-dosen-dalam-meningkatkan-mutu-pendidikan/

[61] T.Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia edisi2*, (Yogyakarta:BPFE Yogyakarta, 1987), h.69

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

potensial untuk menduduki posisi tertentu di sebuah lembaga.[62] Sebagai bagian dari organisasi seluruh sumber daya manusia (SDM) yang ada memang harus mendapatkan perhatian, karena mereka akan memberikan kontribusinya masing-masing dalam pencapaian tujuan organisasi.

Dari pengertian di atas, maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa rekrutmen adalah proses menghasilkan satu kelompok para pelamar kerja yang memenuhi syarat untuk bekerja di dalam organisasi. Kegiatan rekrutmen sebagai suatu proses selalu diikuti dengan seleksi untuk menemukan kesesuaian kebutuhan dengan kemampuan pribadi sumber daya manusia.

2. Seleksi tenaga

Setelah pendaftaran atau pelamaran guru baru ditutup, kegiatan berikutnya adalah seleksi atau penyaringan terhadap semua pelamar. seleksi merupakan suatu proses pembuatan perkiraan mengenai pelamar yang mempunyai kemungkinan besar untuk berhasil dalam pekerjaanya setelah diangkat menjadi guru.

Proses seleksi pegawai merupakan salah satu bagian yang teramat penting dalam keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia, karena dalam organisasi terdapat sekelompok pegawai yang memenuhi tuntutan organisasi atau tidak sangat tergantung pada cermat tidaknya proses seleksi itu dilakukan.[63] Untuk itu, dalam pelaksanaannya perlu membuat perencanaan sumber daya manusia yang telah ditentukan sebelumnya, seperti persyaratan yang telah ditetapkan sekolah untuk guru yang ingin melamar kerja di sekolah yang bersangkutan. Dengan demikian pihak penyelenggara rekrutmen dapat menentukan metode rekrutmen apa yang sesuai dan hasilnya pun terjaring sekelompok

---

[62] Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), h. 21
[63] Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1996), Hal 131

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pelamar yang bermutu sehingga tujuan organisasi dapat berjalan dengan baik. Selain itu, para pelamar juga dapat memenuhi berbagai persyaratan untuk mengisi lowongan pekerjaan tersebut.

3. Pelatihan dan pengembangan

Pelatihan dan pengembangan adalah suatu kegiatan yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan guru sesuai keinginan lembaga.[64] Secara umum tujuan pelatihan guru adalah untuk penambahan pengetahuan, keterampilan, dan perbaikan sikap dari peserta pelatihan. Morse menyatakan bahwa arah tujuan pelatihan adalah pengembangan penampilan kerja invidu dan pengembangan karir seseorang. Sedangkan Lynton menyatakan bahwa tujuan dari proses pelatihan ialah perilaku yang efektif dari seseorang yang dalam pekerjaan di dalam organisasi dalam keadaan yang paling sederhana.

Dari uraian di atas nampak bahwa dengan adanya pelatihan-pelatihan yang diikuti oleh guru-guru, diharapkan guru akan lebih paham dengan dunia kerja, dapat mengembangkan kepribadiannya, penampilan kerja individu, mengembangkan karir, perilakunya menjadi efektif dan guru akan menjadi lebih berkompeten.

4. Kompensasi

Kompensasi bagi organisasi pendidikan berarti penghargaan pada para guru atau karyawan yang telah memberi kontribusi dalam mewujudkan tujuannya melalui kegiatan yang disebut mengajar atau bekerja.[65] Pengertian tersebut mengisyaratkan adanya dua pihak yang menanggung kewajiban yang berbeda, tetapi saling mempengaruhi dan saling menentukan. Pihak pertama adalah guru atau karyawan

---

[64] Alex Soemadji, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Balai Aksara, 1996), Hal 53

[65] Nanang Fatah, *Ekonomi dan Pembiayaan Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosda karya, 2001), hal. 35.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang berkewajiban dan bertanggungjawab melaksanakan kegiatan yang disebut mengajar. Pihak kedua adalah organisasi yang menanggung kewajiban dan tanggungjawab memberikan penghargaan atau ganjaran atas pelaksanaan pekerjaan oleh pihak pertama. Kewajiban dan tanggungjawab muncul karena adanya hubungan kerja di antara kedua belah pihak di dalam organisasi pendidikan. Kompensasi merupakan pemberian penghargaan yang adil dan layak terhadap guru dan karyawan sesuai dengan kerja mereka untuk mencapai tujuan lembaga.

Kompensasi mengacu pada setiap tipe imbalan yang diberikan pada tenaga pendidik. Kompensasi dapat berupa keuangan yang terdiri dari upah, gaji, bonus maupun komisi. Sedangkan kompensasi non-keuangan terdiri dari kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan yang dilakukan sendiri maupun lingkungan psikologik dan fisik tempat seseorang bekerja.[66]

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa dengan adanya perekrutan, seleksi tenaga, pembinaan dan pengembangan, serta adanya kompensasi bertujuan agar guru lebih kompeten dan professional dalam melaksanakan tugasnya, sehingga tujuan utama lembaga untuk meningkatkan mutu pendidikan dapat tercapai. Dalam sistem manajemen mutu ISO 9001:2000 kinerja guru dtuntut untuk selalu *up-to date*, karena jika guru tidak menunjukkan kinerja yang maksimal maka sistem manajemen mutu ISO 9001:2000 akan dicabut dalam kurun waktu tertentu.

---

[66] Ibid.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB III
HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Sejarah Berdirinya SD Muhammadiyah 4 Surabaya

Sekolah Dasar Muhammadiyah 4 Surabaya merupakan salah satu sekolah dasar Islam swasta yang ada di Surabaya. Pembangunan SD Muhammadiyah 4 Surabaya dimulai pada bulan Oktober 1962 di atas lahan seluas 250 m2, dan bertempat dijalan Pucang Anom Timur 56. Setelah dinyatakan tidak layak lagi untuk menampung siswa, maka SD Muhammadiyah 4 Surabaya pindah ke Jl. Pucang Anom No.93 diatas lahan seluas +2.500 m2 sampai sekarang. Hingga saat ini perkembangan SD Muhammadiyah 4 Surabaya telah melalui 6 tahapan yaitu: [67]

a. Tahap pertama

Tahap *Survival*, yakni tahun 1962-1972 diprioritaskan pada upaya-upaya bagaimana sekolah dapat berjalan dengan baik dalam memenuhi proses belajar mengajar dan kualitas proses belajar mengajar meski dengan keterbatasan sarana dan prasarana.

b. Tahap kedua

Tahap *Reconstruction* pada tahun 1972-1982, tahap ini adalah tahap pembenahan yang ditekankan pada perumusan pengembangan sekolah, peningkatan mutu, penataan dan penyempurnaan sarana dan prasarana yang belum ada.

c. Tahap ketiga

Tahap *Development* tahun 1982-1987, tahap ini menekankan pada perumusan rencana untuk pengembangan sekolah menuju sekolah yang

[67] Sumber: Dokumentasi Sekolah

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

berkualitas dan diperhitungkan oleh masyarakat. Pada pertengahan tahap ini, Drs. Djoko Purwantoro yang menjabat kepala sekolah melakukan pembenahan, penyempurnaan, dan penertiban masalah manajemen sekolah.

d. Tahap keempat

Tahap Quality tahun 1987-2000, pada tahap ini adalah tahap pengembangan dan peningkatan kualitas, diusahakan dengan membuat rencana induk pengembangan. Meningkatkan kualitas guru dengan mengikut sertakan pada seminar dan lokakarya pendidikan. Disamping itu, juga pembinaan akademik yang menggunakan sistem *semi Full Day School* untuk kelas I sampai dengan kelas V sedang kelas VI sudah menerapkan *Full Day School* dengan mengoptimalkan tutor sebaya pada proses belajar mengajar. Saat itu SD Muhammadiyah 4 Surabaya dipimpin oleh Mulyana, A.Z,S.Pd didampingi oleh Solichin Fanani S.Ag dan Suli Da'im, S.Pd sebagai wakil kepala sekolah. SD Muhammadiyah 4 Surabaya hingga saat ini menampung sisiwa terdiri dari 36 kelas dan setiap kelas terdiri dari 34 siswa dan jumlah keseluruan dengan jumlah siswa 1.326.

e. Tahap kelima

Tahap *Competity & Quality* tahun 2001- 2006. Pada tahap ini adalah tahap peningkatan kualitas yang berorientasi untuk mempersiapkan siswa pada persaingan global menuju penguasaan ilmu pengetahuan & teknologi serta perangkat kecakapan hidup lainnya. Sejak didirikan SD Muhammadiyah 4 Surabaya selalu berusaha menjadi sekolah Islam yang mampu bersaing dengan sekolah-sekolah lainnya diera globalisasi ini dengan cara mengembangkan pola pembinaan secara intensif baik pada Aqidah Islamiyah maupun akademik. Dewasa ini SD Muhammadiyah 4 Surabaya telah menunjukkan jati dirinya sebagai salah satu sekolah dasar islam favorit dan menjadi sekolah dasar percontohan Muhammadiyah

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Jawa Timur. SD Muhammadiyah 4 Surabaya juga menjadi tempat magang dan tempat study banding sekolah-sekolah swasta baik SD Muhammadiyah maupun non Muhammadiyah baik yang berasal dari Jawa Timur maupun beberapa daerah di Indonesia.

g. Tahap keenam

Adalah tahap membangun *Competity* dan meningkatkan *Quality* pendidikan. Pada tahun 2006/2010, tahap tersebut masih tetap dikembangkan, dengan tujuan untuk menjaga kualitas lembaga itu sendiri. kualitas pendidikan adalah pendidikan agama yang merupakan landasan dalam kehidupan, kemudian akademiknya yaitu murid hendaknya menguasai ilmu pengetahuan & teknologi agar disiapkan untuk menghadapi persaingan global. Dengan adanya bermunculnya sekolah-sekolah dasar unggulan atau favorit, maka SD muhammadiyah mempunyai daya saing yang sangat kompotitif untuk menunjukkan kualitas lembaga itu sendiri. Pada tahun 2006/2010 SD Muhammadiyah 4 Surabaya dipimpin oleh Sholihin Fanani, SA.g dan didampingi oleh Sudir S.Ag, serta didampingi beberapa kepala urusan: kepala urusan bagian humas adalah Edi susanto. Spd, kepala urusan bagian, sarana pra sarana adalah Hadlir Yusuf. BA, kepala urusan bagian kurikulum adalah Idris, kepala urusan bagian ketenaga kerjaan adalah Edi Cahyono. Spd, kepala urusan bagian kesiswaan adalah Dodik Spd dan kepala urusan bagian Al-Islam, kemuhammadiyaan dan bahasa arab adalah Sulton MAg.

2. Metode Pembelajaran

SD Muhammadiyah 4 Pucang Surabaya dalam proses pembelajaran menggunakan mode pembelajaran *Totally Study School* yang di terapkan sejak 1993 merupakan penerapan dari sistem KBK yang disempurnakan dengan KTSP. Diharapkan dengan metode ini peserta didik mampu mengembangkan semua potensi yang ada dalam dirinya meliputi SQ dan IQ.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sistem *Totally Study School* bertujuan memaksimalkan metode *Inkuiri* (penemuan) melalui kegiatan laboratorium dan tutor sebaya. Sebagai aplikasinya yaitu melalui pembelajaran dialam terbuka (diluar sekolah) yang dilaksanakan peserta didik mulai kelas I sampai kelas VI dan disesuaikan dengan bahasan mata pelajaran. Semua system kurilum diterapkantentunya untuk mewujudkan fungsi pendidikan sebagai sumber wahana pendidikan daya manusia, sehingga iklim belajar mengajar yang konstruktif bagi perkembangan potensi kreatif anak.[68]

3. Tehnik Pembelajaran

Dalam kegiatan belajar mengajar setiap hari, *Totally Study School* memanfaatkan semua lingkungan sekolah sebagai sarana belajar bagi peserta didik diantaranya :

1) Pembelajaran ISMUBA (Al Islam, Kemuhammadiyahan, dan Bahasa Arab) melalui :
   a. Penyambutan kedatangan peserta didik setiap pagi oleh bapak ibu guru sambil megucapkan salam
   b. Pembinaan TPA bagi peserta didik kelas I - IV meliputi baca tulis Al Quran
   c. Praktik shalat berjamaah bagi peserta didik kelas II yang di imami secara bergantian
   d. Pembinaan shalat wajib berjamaah bagi peserta didik kelas III - IV sebagai materi pembelajaran intrakurikuler dan buku rajin shalat sebagai bentuk kedisiplinan di rumah
   e. Tadarus Al Quran setiap hari sebelum pembelajaran di mulai dan hafalan surat-surat pendek, serta doa-doa harian

[68] Ibid, Dokumentasi Sekolah

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

f. Kuliah tujuh menit sebelum shalat dzuhur bagi peserta didik kelas III – VI
g. Pembinaan Ramadhan peserta didik meliputi kegiatan Darul Arqom bagi kelas I – V serta latihan dasar kepemimpinan (LDK) bagi kelas VI
h. Pembinaan keputrian bagi peserta didik kelas IV – VI yang dilaksanakan pada hari jumat
i. Pembinaan sholat duha bagi kelas III sampai kelas VI dari pukul 07.00 sampai dengan 07.30 dan didampingi oleh guru kelas masing-masing
j. b. Pembelajaran umum melalui :
k. Kelas regular
l. Laboratorium bahasa, IPA, komputer, studio musik, dan galeri karya peserta didik sebagai salah satu saran aplikasi
m. Ekstrakurikuler sebagai sarana pengembangan bakat dan minat peserta didik
n. Penerapan tutor sebaya bagi peserta didik yang diatur sebagai berikut :
   (1) Kelompok A (siswa yang memperoleh nilai rata-rata lebih dari 9)
   (2) Kelompok B (siswa yang memperoleh nilai rata-rata antara 7,5 – 8,9)
   (3) Kelompok C (siswa yang memperoleh nilai rata-rata kurang dari 7,5)
o. Kegiatan belajar peserta didik di rumah dikontrol melalui buku penghubung berupa; buku rajin, buku rajin sholat yang disediakan sebagai jembatan komunikasi antara orang tua dan guru.

4. Letak Geografis

Geografis SD Muhammadiyah 4 Surabaya terletak pada tempat yang kondusif untuk proses belajar mengajar karena jauh dari jalan raya besar, dan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sarana tranportasi yang mudah dijangkau. Adapun lataknya di Jl. Pucang Anom No. 93 Surabaya dan terletak diatas lahan seluas + 3.500 m2.

5. Visi, Misi dan Tujuan SD Muhammadiyah 4 Surabaya

Visi : Mewujudakan SD Muhammadiyah 4 sebagai sekolah dasar yang handal dan berorientasa pada masa depan.

Misi : Mencetak lulusan yang unggul, menguasai IPTEK, berwawasan global, berakhlaqul Karimah dan bertaqwa kepada Allah SWT.

Tujuan : Terbentuknya pelajar muslim yang beriman, bertaqwa, berahlaq mulia, cakap, percaya pada diri sendiri, cinta tanah air, berguna bagi masyarakat dan Negara.

6. Motto SD Muhammadiyah 4 Surabaya

Motto SD Muhammadiyah 4 Pucang Surabaya adalah : "Menata Hati Meraih Prestasi, Terdepan dalam setiap peran."

7. Fasilitas Sekolah

Untuk mendukung proses belajar mengajar, SD Muhammadiyah 4 Pucang memiliki fasilitas sebagai berikut :

1) Gedung sekolah tingkat empat
2) Ruang kelas ber AC
3) Musholla KH, Ahmad Dahlan
4) Perpustakaan
5) Laboratorium bahasa
6) Laboratorium MIPA
7) Laboratorium komputer dan Internet
8) Unit kesehatan sekolah (1 dokter dan 2 paramedis),
9) BK(School Support Center)
10) Gallery karya siswa

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

11) Studio musik
12) Lapangan olahraga
13) Gedung serbaguna
14) Ruang karawitan
15) Koperasi sekolah
16) AIT (Anjungan Internet Telkom)
17) Ruang RSBI
18) Ruang server
19) Galeri siswa
20) Wifi zone
21) AIM Telkom
22) Lapangan olaraga
23) Wartel dan foto copy

8. Keadaan Siswa

SD Muhammadiyah 4 Surabaya hingga saat ini menampung siswa-siswi yang terdiri dari 36 kelas pararel, setiap kelas ada enam lokal kelas dan setiap lokal kelas terdiri dari 40 siswa jadi jumlah keseluruan adalah 1.440 siswa.

9. Prestasi Siswa

Dengan fasilitas yang dimiliki, pembinaan yang intensif, serta dukungan wali murid, maka SD Muhammadiyah 4 Pucang Surabaya mampu meraih prestasi sebagai berikut :

1) Juara I Olimpiade matematika tingkat Internasional (Australia)
2) Juara I lomba PPKn tingkat Nasional
3) Juara II lomba IPTEK tingkat Nasional
4) Juara umum grand olycon 2010 seJawa Timur
5) Juara II lomba IT tingkat kota Surabaya
6) Juara I & II Olimpiade matematika tingkat Jawa – Bali

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

7) Juara II IPS tingkat propinsi
8) Sekolah teladan Nasional dari LIPI- DIKNAS-Depag
9) Peserta terbaik lomba IPTEK oleh LIPI
10) Juara I lomba bahasa inggris – piala Gubernur
11) Juara I lomba Story Telling – piala gubernur
12) Juara I Bola Basket Kota Surabaya
13) Juara I lomba Qoriah Tk. Surabaya
14) Peringkat I Rata-Rata nilai UASDA Tapel 2006/2007
15) Juara III Keluarga Pildacil Lativi
16) Meraih 2 Medali Emas, 1 Perunggu Porseni 23 agustus 2009
17) Juara I Pidato TK. Jawa Timur
18) Juara II Melukis TK Propinsi
19) Juara I Lomba Kaligrafi TK Kota Surabaya
20) Juara I Cerdas Cermat di Indosiar
21) Meraih Rekor MURI Mentic Band
22) Meraih Rekor MURI Tarik Tambang dan Panahan
23) Juara I Festival Band Pelajar Se- Surabaya
24) Juara I Suzan English Smart TK Jawa Timur dan masih banyak juara juara yang lainya yang telah diperoleh siswa-siswi SD MUhammadiyah 4 Pucang Surabaya.

10. Guru dan Karyawan

Jumlah tenaga pengajar atau guru di SD Muhammadiyah adalah sebanyak 66 orang, 64 diantaranya adalah lulusan Strata satu (S1), 2 orang diantaranya lulusan dari pesantren. Sedangkan jumlah tenaga pegawai atau karyawan di SD Muhammadiyah adalah sebanyak 27 orang, 8 diantaranya adalah lulusan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Strata satu (S1), 4 orang diantaranya lulusan D2, dan 15 0rang lulusan SMA untuk lebih lengkapnya bisa dilihat pada tabel dibawah ini:[69]

Tabel I

DATA GURU BESERTA JABATANNYA

No	Nama	Jabatan	ket
1	M. SHOLIHIN, S.Ag	Kepala Sekolah	
2	Drs. SUDIR	Wakasek	
3	Drs. DJOKO PURWANTORO	Litbang	
4	MULYANA AZ, S.Pd.M.Psi	Litbang	
5	ABDILLAH, S.Pd	Wali Kelas VI A	
6	ENDIK SETIAWAN, S.Si	Wali Kelas VI B	
7	MARSUDIDONO, S.Si	Wali Kelas VI C	
8	MUNARTO, SS	Wali Kelas VI D	
9	ALIYATUZ ZAKIYAH D, S.Si	Wali Kelas VI E	
10	YULIONO EDI C., S.Pd	Wali Kelas VI F	
11	ANIK PURNAWATI, S.Pd	Wali Kelas V A	
12	EDI PURNOMO, S.Ag	Wali Kelas V B	
13	M. DJAMA'ADI, S.Si	Wali Kelas V C	
14	INDRA FIRDAUS, S.Pd	Wali Kelas V D	
15	M. HADLIR YUSUF	Wali Kelas V E	
16	SITI ZUBAIDAH, S.Pd	Wali Kelas V F	

[69] Sumber: Dokumentasi Sekolah

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

17	LESTARI DEWI, S.Pd	Wali Kelas IV A	
18	HOMSIAH, S.Ag	Wali Kelas IV B	
19	MUHAMMAD IDRIS	Wali Kelas IV C	
20	AINUZZA'IM AZZAKI, S.Pd	Wali Kelas IV D	
21	NUR RATNASARI, S.Pd	Wali Kelas IV E	
22	MISBACHUL YUSROH, S.Pd	Wali Kelas IV F	
23	ALFIAH INDASAH, SE	Wali Kelas III A	
24	DIAN IKA NINGSIH, SS	Wali Kelas III B	
25	ZUMLATIN AZFIRUH R. S.Pd	Wali Kelas III C	
26	AFIFAH	Wali Kelas III D	
27	Dra. SULIYATI	Wali Kelas III E	
28	AINI ZURROH, S.Pd	Wali Kelas III F	
29	ERNI MUHAROMAH, S.Pd	Wali Kelas I - II A	
30	Dra. SRI PURWANTI	Wali Kelas I - II B	
31	PANCA INDRAYANI	Wali Kelas I - II C	
32	DEWI TRIANA	Wali Kelas I - II D	
33	WIWIK SRI RAHAYU, S.Ag	Wali Kelas I - II E	
34	TITIK IFTITAH, S.Pd	Wali Kelas I - II F	
35	IMAM SUHARSO, S.Si	Asisten Kelas I-II A	
36	DINIK KURNIAWATI, S.Pd	Asisten Kelas I-II B	
37	FARIKHA FATMAWATI, S.S	Asisten Kelas I-II C	
38	YULI EVI PURWANTI, S.Pd	Asisten Kelas I-II D	
39	ELYK FITHOTIN N., S.Si	Asisten Kelas I-II E	
40	YUNI WULANDARI, S.Pd	Asisten Kelas I-II F	
41	TAJUZZAQI, S.Sos	Guru Bhs.Inggris	
42	IKA LUKITA NINGRUM, SS	Guru Bhs. Indonesia	
43	EDY SUSANTO, S.Pd	Kaur Humas	

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

44	PUJI ASTUTI	Guru Bhs. Jawa	
45	TAZKIYATUN NAFSI, S.Pd	Guru Bhs. Indonesia	
46	ENNY SOEBAGIARSIH, S.Pd	Guru Bhs. Inggris	
47	NOVITA UTAMI, S.Pd	Guru Bhs. Inggris	
48	FARID FIRMANSYAH, S.Psi	Guru BK	
49	EKA ERAWATI, S.Psi	Guru BK	
50	Asa Amalia, S.Psi	Guru BK	
51	IKA SUFARIANI, S.Kom.	Guru Komputer	
52	ANANG PRAMONO, S.Kom	Asisten G. Komputer	
53	SULAIMAN AR, S.Ag.M.PdI	Guru Al Islam	
54	SULTHON, M.Ag	Kaur Ismuba	
55	LULUK QURROTA A., S.Ag	Guru Al Islam	
56	SUMARLIK, S.Ag	Guru Al Islam	
57	M. SYAIKHUL ISLAM, SHI	Guru Al Islam	
58	AHMAD BUSYAIRY	Guru Al Islam	
59	MUKHLISIN	Guru Al Islam	
60	NUR FUAD, S.Fil.I.	Guru Al Islam	
61	UMMU SULAIM, SS	Guru Al Islam	
62	ARIEF SYAIFUDIN, S.Pd	Guru Olah Raga	
63	ARI WIJAYANTI, S.Pd	Guru Olah Raga	
64	RANDIKA, S.Pd	Guru Olah Raga	
65	SUBEKI, S.Pd	Guru Seni Lukis	
66	NAHARI ACHYAR, SE	Guru Seni Musik	

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel II

DATA KARYAWAN BESERTA JABATANNYA

No	Nama	Jabatan	Ket
1	Drs.H.A. MOCHIED	Bendahara	
2	GATOT WIBOWO A.MdKom	Staf Keuangan	
3	SEPTININGSIH, SE	Staf Keuangan	
4	M. SYU'BAN SUWAIBY S.Ag	Koordinator TU	
5	KHOLIFAH NUR AINI, S.Pd	Staf Administrasi	
6	MUSRIPAH, S.Pd	Staf Administrasi	
7	NURUL HIDAYAT, SE	Staf Administrasi	
8	BAITUL HARIS, ST	Staf Administrasi	
9	ETIK DWI MAHARTI	Resepsionis	
10	ANANG PUJIMANTO, A.MdP	Perpustakaan	
11	Dr. LILIK HARTINI	Dokter	
12	HENI KUSMIYANTI A.Mdk	Perawat	
13	BUDI SETIAWAN, A.Mdk	Perawat	
14	ABDUL JAMAL	Sopir	
15	AGUS SALIM	Satpam	
16	HARIYONO	Satpam	
17	HUZAEMA KURUNG	Satpam	
18	AGUS HARIYANTO	Koordinator Satpam	
19	SUTADI	Satpam	
20	MURTOMO	Kebersihan	
21	RUMAJI	Kebersihan	
22	ABDUL MUNIB	Kebersihan + Parkir	

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

23	YUSUF	Kebersihan	
24	AINUL YAQIN	Kebersihan	
25	SUPRIANTO	Koord. Kebersihan	
26	NUR TOHA	Kebersihan	
27	ROMADHONI	Kebersihan	

B. Penyajian Data dan Analisa

Pada sub bab yang pertama peneliti sampaikan gambaran umum kondisi obyektif SD Muhammadiyah 4 Pucang Surabaya yang meliputi identitas sekolah, sejarah singkat berdirinya sekolah, metode pembelajaran, tehnik pembelajaran, letak geografis, visi, misi dan tujuan, motto, fasilitas sekolah, keadaan siswa, prestasi siswa, data base guru dan karyawan, dan struktur organisasi yang ada di SD Muhammadiyah 4 Pucang Surabaya. Selanjutnya pada sub bab yang kedua ini, penulis akan membahas penyajian data dan analisis data yang perlu diketahui dalam penelitian skripsi ini.

Sebagaimana diketahui, untuk mempermudah dalam pengumpulan data, peneliti menggunakan teknik dokumentasi, wawancara dan observasi. Dengan alat yang digunakan dalam tehnik pengumpulan data melalui pedoman wawancara tersebut dapat diketahui keadaan SD Muhammadiyah 4 Pucang Surabaya berkenaan dengan " implementasi ISO 9001:2000 dalam meningkatkan kinerja guru", yaitu:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

23	YUSUF	Kebersihan	
24	AINUL YAQIN	Kebersihan	
25	SUPRIANTO	Koord. Kebersihan	
26	NUR TOHA	Kebersihan	
27	ROMADHONI	Kebersihan	

B. Penyajian Data dan Analisa

Pada sub bab yang pertama peneliti sampaikan gambaran umum kondisi obyektif SD Muhammadiyah 4 Pucang Surabaya yang meliputi identitas sekolah, sejarah singkat berdirinya sekolah, metode pembelajaran, tehnik pembelajaran, letak geografis, visi, misi dan tujuan, motto, fasilitas sekolah, keadaan siswa, prestasi siswa, data base guru dan karyawan, dan struktur organisasi yang ada di SD Muhammadiyah 4 Pucang Surabaya. Selanjutnya pada sub bab yang kedua ini, penulis akan membahas penyajian data dan analisis data yang perlu diketahui dalam penelitian skripsi ini.

Sebagaimana diketahui, untuk mempermudah dalam pengumpulan data, peneliti menggunakan teknik dokumentasi, wawancara dan observasi. Dengan alat yang digunakan dalam tehnik pengumpulan data melalui pedoman wawancara tersebut dapat diketahui keadaan SD Muhammadiyah 4 Pucang Surabaya berkenaan dengan " implementasi ISO 9001:2000 dalam meningkatkan kinerja guru", yaitu:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. Implementasi ISO 9001:2000 di SD Muhammadiyah 4 Pucang Surabaya

Perkembangan dunia pendidikan dewasa ini telah mengalami kemajuan yang sangat pesat. Masing-masing sekolah berlomba untuk memberikan kualitas pendidikan yang terbaik kepada wali murid dan stakeholder. Persaingan global dalam hal pendidikan juga ikut berperan serta dalam merubah tantangan pendidikan di Indonesia, sehingga Diknas berencana membentuk sebuah sekolah berbasis Internasional yang kita kenal dengan SBI. Salah satu syarat sekolah untuk menuju berbasis internasional adalah dengan memiliki standar sistem manajemen mutu ISO 9001:2000.

SD Muhammadiyah 4 Pucang Surabaya merupakan Sekolah Teladan Nasional yang mendapat setifikat dari Diknas Pusat dan LipI di tahun 2004 mencoba untuk memberikan sebuah bentuk kualitas manajemen pendidikan yang terbaik kepada civitas sekolah dan stakeholder, salah satunya dengan memiliki sertifikat ISO 9001:2000 dalam bidang penjaminan mutu.[4]

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan Bapak Sholihin selaku Kepala SD Muhammadiyah 4 Pucang Surabaya pada hari sabtu tanggal 17 juli 2010 pukul 09:45, maka penulis dapat mengetahui bahwa penerapan sistem manajemen mutu ISO 9001:2000 menurut Bapak Sholihin yaitu:

> ……." Bahwasanya dalam menerapkan sistem manajemen mutu ISO 9001:2000 SD Muhammadiyah 4 Pucang Surabaya mempunyai sumber daya (kaur-kaur, koordinator bidang, guru dan staf karyawan) yang

[4] Sumber, Dokumentasi Sekolah.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kompeten dan dibantu oleh tim khusus ISO yang mana masing-masing bagian menjalankan tugasnya agar dapat memenuhi kebutuhan pelanggan serta terus menerus memperbaiki keefektifannya. Dalam hal ini kepala sekolah harus bisa mengkoordinasikan".[5]

Dari penjelasan kepala sekolah di atas tentang penerapan sistem manajemen mutu ISO 9001:2000 disekolah ketika kita kaitkan dengan teori yang ada mengenai standar sistem manajemen mutu ISO 9001:2000, maka sekolah sekolah telah menggerakkan hal-hal seperti;

1) Mengoptimalkan komitmen kepala sekolah

> "sistem manajemen mutu ini lebih bersifat *top down*, jadi prakarsa dan komitmen terhadap mutu saya tunjukkan sejak awal melalui penandatanganan pernyataan kebijakan mutu, dan berikutnya diikuti oleh sikap dan perilaku yang konsisten dalam menerapkan prosedur-prosedur kerja".[6]

Berdasarkan pernyataan kepala sekolah tersebut, menurut analisa penulis bahwa komitmen kepala sekolah merupakan hal yang sangat penting dan utama dalam menerapkan sistem manajemen mutu ISO 9001:2000. Karena kepala sekolah yang bertanggungjawab dan harus merencanakan strategi , kebijakan, sasaran mutu, serta harus meninjaunya. Komitmen kepala sekolah ditetapkan sebelum melangkah lebih jauh dalam rencana menerapkan sistem manajemen mutu ISO 9001:2000. Tanpa komitmen yang jelas dan tegas maka kecil kemungkinan pelaksanaan dan penerapan sistem manajemen mutu ISO

[5] Hasil interview dengan Kepala SD Muhammadiyah 4 Pucang Surabaya Sabtu 17 Juli 2010
[6] Ibid,,,,interview dengan kepala sekolah

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

9001:2000 akan berjalan dan tercapai baik sesuai dengan yang direncanakan oleh sekolah. Komitmen adalah power yang utama untuk menggerakkan mesin manajemen dalam menerapkan sistem manajemen mutu. Tanpa komitmen dari kepala sekolah yang didukung oleh seluruh sumber daya yang ada maka sistem manajemen mutu ISO 9001:2000 tidak dapat dilaksanakan secara maksimal.

Adapun komitmen yang dijalankan oleh kepala SD Muhammadiyah 4 Pucang Surabaya menurut hasil wawancara dengan Bapak Sholihin adalah:[7]

a. Mengkomunikasikan kepada seluruh guru dan karyawan terhadap pentingnya memenuhi persyaratan pelanggan dan mengadakan peninjauan, yaitu melalui rapat yang diadakan setiap ahir bulan. Agar rapat tersebut berjalan secara efektif dan dikarenakan banyaknya jumlah guru dan karyawan maka rapat tersebut hanya dihadiri oleh kaur-kaur dan tim ISO, kemudian kaur-kaur bertugas untuk menyampaikan kepada seluruh guru dan karyawan mengenai hasil rapat tersebut. Rapat ini membahas apakah program yang dijalankan sesuai dengan prosedur yang telah disepakati sebelumnya.
b. Menetapkan kebijakan mutu.

[7] Hasil interview dengan Kepala SD Muhammadiyah 4 Pucang Surabaya Sabtu 17 Juli 2010

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kebijakan mutu yang dilakukan oleh kepala SD Muhamadiyah 4 Pucang Surabaya adalah:[8]

a) Menyediakan, melengkapi dan memelihara sarana-prasarana sekolah yang meliputi: ruangan ber-AC, perpustakaan, laboratorium bahasa dan MIPA, zona wifi, dan beberapa fasilitas lainya yang setiap akhir semester di data base ulang agar fasilitas tersebut selalu bisa memuaskan pelanggan.
b) Mendorong, memotivasi, dan meningkatkan kualitas serta pelayanan yang terbaik terhadap wali murid dengan cara berkomunikasi lewat telephon atau melalui email, hal tersebut dilakukan agar wali murid yang berada di luar Negri dan tidak mempunyai waktu tetap bisa mengetahui perkembangan anaknya di sekolah.
c) Secara periodik dan intensif melaksanakan pelatihan untuk guru dan karyawan sebagai pemenuhan kompetensi terhadap pelayanan jasa pendidikan, hal ini dilaksanakan minimal satu tahun sekali, seperti studi banding yang dilakukan dengan guru TK dan SD Pertiwi Sulawesi Selatan pada 8 maret 2010 yang lalu.

[8] Hasil interview dengan Bapak Sholihin selaku kepala SD Muhammadiyah 4 Pucang Surabaya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

d) Ditinjau selalu agar selalu sesuai dengan standar ISO 9001:2000. Peninjauan ini dilakukan melalui rapat-rapat yang diadakan oleh kepala sekolah, dengan cara mengidentifikasi apakah proses pelayanan yang dijalankan selama ini sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan sebelumnya.

c. Menetapkan sasaran mutu.

Sasaran mutu SD Muhammadiyah 4 Pucang Surabaya menurut Bapak Sholihin adalah sebagai berikut:[9]

a) Meningkatkan kualitas pekerjaan dan pelaksanaan tepat waktu sesuai dengan target penyelesaian yang telah ditentukan dalam setiap unit kerja, seperti pelaksanaan penerbitan majalah arba'a setiap satu semester dua kali.

b) Memastikan program kurikulum disekolah berjalan sesuai prosedur. Untuk mengetahuinya kordinator kelas melakukan peninjauan ke setiap kelas kemudian hasilnya dilaporkan kepada kaur kurikulum, jika ada program yang tidak sesuai maka kaur kurikulum menindaklanjutinya dengan cara memanggil yang bersangkutan kemudian diberi arahan.

---

[9] Ibid

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c) Meningkatkan nilai rata minimal siswa dalam belajar mengajar hingga 8,5.

d) Menekan siswa bermasalah di lingkungan sekolah, maksimal 75 siswa/bulan. Hal ini dilakukan agar siswa yang kurang menguasai pelajaran dapat meningkatkan pemahamannya dengan cara mengadakan pembelajaran tambahan setelah jam sekolah.

e) Meng-update data base siswa minimal satu minggu sekali.

f) Menyediakan pelatihan/training untuk guru dan karyawan minimal satu kali dalam setahun.

g) Menyelesaikan transaksi pengadaan barang/anggaran dan pelaksanaan maksimal sesuai dengan tanggal deadline yang telah ditentukan dan meng-update data base supplier minimal sebulan sekali.

h) Memastikan program Ismuba di sekolah berjalan sesuai prosedur, seperti kegiatan darul arqom (pondok ramadhan) yang sekarang dijalankan oleh siswa SD Muhammadiyah 4 Pucang Surabaya.

d. Memastikan sumber daya yang cukup. Kepala sekolah dibantu kaur-kaur mengidentifikasi seluruh program kerja yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

direncanakan, jika dalam program kerja tersebut dirasa perlu tambahan guru/karyawan maka sekolah mengadakan perekrutan.

2) Memiliki sumber daya yang kompak, cerdas dan dinamis

Kebersamaan (team work) merupakan karakteristik yang dituntut oleh sistem manajemen mutu ISO 9001:2000 karena hasil output yang bermutu merupakan hasil kolektif warga sekolah, bukan hasil individual dalam sekolah.

Dalam menerapkan sistem manajemen mutu ISO 9001:2000 SD Muhammadiyah 4 pucang dibantu oleh tim ISO (wakil manajemen) yang biasa di sebut *management representative.* Wakil manajemen ini bertugas untuk melaporkan kepada kepala sekolah dan menjamin bahwa persyaratan-persyaratan standar dari sistem manajemen mutu ISO 9001:2000 itu tidak dilanggar dan secara teknik berjalan sesuai prosedur. Semua fungsi dalam lembaga (kaur, koordinator bagian, guru dan karyawan) berpartisipasi dalam pengembangan sistem manajemen mutu ISO 9001:2000.[10]

Menurut analisa penulis, kekompakan seluruh guru dan karyawan sangat dibutuhkan agar program yang telah direncakan oleh SD Muhammadiyah 4 Pucang Surabaya dapat berjalan dengan baik, hal

[10] Hasil interview dengan Bapak Sholihin.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tersebut akan berhasil jika didukung dengan seluruh fungsi dalam lembaga yang cerdas dan dinamis.

3) Realisasi produk

Realisasi produk dalam hal ini adalah proses pembelajaran, yang mana proses belajar mengajar adalah suatu kegiatan yang bersifat interaktif dari berbagai komponen untuk mewujudkan tercapainya tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

Langkah-langkah yang diambil sebagai upaya untuk mengefektifan proses pembelajaran di SD Muhammadiyah 4 Pucang Surabaya diantaranya dengan menggunakan perencanaan pembelajaran dalam bentuk program pembelajaran tahunan, semester, dan silabi yang meliputi penyusunan program tahunan (PROTA), program semester (PROMES), serta rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), penyusunan jadwal pelajaran dan menggunakan metode yang dapat mengaktifkan dan memandirikan siswa dalam pembelajaran.[11]

Menurut analisa penulis, dengan adanya langkah-langkah tersebut secara tidak langsung mampu menciptakan lulusan yang kompeten dan berkualitas. Kompeten dalam membangun kehidupan sendiri, masyarakat, bangsa, dan negaranya yang ditandai dengan perwujudan kebiasaan berfikir dan bertindak dalam kehidupan sehari-hari di lingkungan keluarga, sekolah dan masyarakat.

[11] Hasil observasi di SD Muhammadiyah 4 Pucang Surabaya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4) Analisis, pengukuran dan peningkatan.

Setelah adanya realisasi produk (jasa), maka selanjutnya adalah menganalisa, mengadakan pengukuran dan peningkatan, seperti yang dipaparkan oleh Bapak Sholihin bahwa:[12]

> "...data analisis ini sangat penting untuk memastikan pengukuran, pengumpulan dan validasi data yang efektif dan efisien, serta untuk memastikan kinerja seluruh sumber daya dan kepuasan pelanggan".

Menurut analisa penulis, kepuasan pelanggan (pengguna jasa) merupakan salah satu tujuan penerapan sistem manajemen mutu ISO 9001:2000 yang harus selalu dipantau oleh seluruh unit lembaga. Untuk itu data analisa ini sangat penting guna sebagai tolak ukur kinerja seluruh guru dan karyawan kemudian ditingkatkan pelayananya.

Realisasi konsep tersebut diatas diwujudkan menjadi dokumen mutu organisasi. Proses penyusunan dokumen organisasi sebagai tanda penerapan ISO 9001:2000, dimulai dari kebijakan mutu, prosedur mutu, dan instruksi kerja. Kebijakan mutu berisi tujuan organisasi yang mencakup komitmen pelibatan untuk memenuhi persyaratan dan terus menerus memperbaiki keefektifan sistem manajemen mutu ISO 9001:2000, menyediakan kerangka kerja untuk menetapkan dan meninjau sasaran mutu, dikomunikasikan dan difahami dalam organisasi dan ditinjau agar terus menerus sesuai dengan tuntutan pelanggan. Pedoman

[12] Hasil interview dengan Bapak Sholihin.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mutu merupakan pernyataan kebijakan mutu kepada karyawan dan pelanggan yang ada maupun yang potensial.

Menurut Bapak Gatot, selaku sekretaris Tim ISO SD Muhammadiyah 4 Pucang Surabaya mengatakan bahwa penentuan dokumentasi di SD Muhammadiyah 4 Pucang Surabaya ada 4 level, yaitu:[13]

a. Manual mutu yaitu dokumen sistem manajemen mutu yang menggambarkan kegiatan lembaga secara umum dalam penerapannya memenuhi persyaratan sistem manajemen mutu, termasuk kebijakan mutu dan sasaran mutu yang telah ditetapkan oleh kepala sekolah.
b. Prosedur mutu merupakan dokumen sistem manajemen mutu yang menjelaskan langkah-langkah kegiatan yang harus dilakukan dalam suatu proses tertentu yang terkait dengan penerapan sistem manajemen mutu SD Muhammadiyah 4 Pucang Surabaya.
c. Instruksi kerja yaitu dokumen sistem manajemen mutu yang sifatnya untuk memberikan petunjuk pada pengoperasian suatu proses kerja yang harus dilakukan oleh kepala sekolah atau orang tertentu yang fungsi tugasnya dapat mempengaruhi kegiatan sistem manajemen mutu di SD Muhammadiyah 4 Pucang Surabaya. Instruksi kerja pada umumnya dibuat untuk menghidari atau mengurangi potensi kesalahan terhadap suatu pekerjaan.

---

[13] Hasil interview dengan Sekertaris Tim ISO SD Muhammadiyah 4 Pucang Surabaya Sabtu, 17 Juli 2010

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

d. Rekaman mutu yaitu bukti kerja *(evidence)* yang merupakan bagian dari dokumen sistem manajemen mutu. Rekaman ini berupa arsip surat menyurat, formulir-formulir isian, daftar periksa, hasil uji coba dan test, laporan kegiatan pembelajaran, dan lain sebagainya yang harus diatur dan dikendalikan secara tersendiri.

Menurut analisa penulis, dokumentasi merupakan dasar penerapan sistem manajemen mutu ISO 9001:2000. Dalam pendokumentasian harus tertulis dengan jelas dan dapat dimengerti dengan mudah oleh setiap orang yang memerlukanya. Tanpa adanya dokumen yang teratur dan rapi, penerapan sistem manajemen mutu tidak dapat dilaksanakan dengan baik dan tidak dapat dijamin konsistensinya.

Dari pemaparan data di atas, dapat kita ketahui bahwa penerapan sistem manajemen mutu ISO 9001:2000 di SD Muhammadiyah 4 Pucang Surabaya sesuai dengan persyaratan-persyaratan sistem manajemen mutu ISO 9001:2000 yaitu dengan adanya dokumentasi yang baik, program kerja yang berkesinambungan, pemantauan dan pengendalian mutu, yang secara otomatis dapat meningkatkan mutu SD Muhamadiyah 4 Pucang Surabaya. Dengan demikian bahwa penerapan sistem manajemen mutu ISO 9001:2000 berarti melakukan pengaturan berbagai aktifitas dalam suatu lembaga dan menerapkanya. Kerja sama yang baik, pemantauan dan pengendalian mutu merupakan hal penting yang harus dilakukan oleh

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

seluruh pihak yang terkait agar penerapan sistem manajemen mutu ISO 9001:2000 sesuai dengan target/ sasaran yang telah ditentukan.

2. Kinerja Guru di SD Muhammadiyah 4 Pucang Surabaya

Di definisi operasional, penulis sudah menjelaskan bahwa kinerja yang penulis bahas dalam skripsi ini adalah mengenai kompetensi pedagogik yang meliputi:

1) Memahami karakteristik peserta didik.

Agar guru dapat memahami karakteristik peserta didik, maka guru harus bisa berinteraksi dengan peserta didik. Seperti cara berinteraksi dikelas yang dilakukan oleh Bapak Mukhlisin yang merupakan guru mata pelajaran Al islam yaitu cenderung berinteraksi edukatif,beliau berkata:

> "untuk interaksi edukatif di dalam kelas yang saya lakukan yaitu mengawali dengan bacaan surat al-fatihah, surat pendek kemudian diterjemahkan dan berdialog, hal ini yang saya lakukan untuk menggugah religi siswa, kemudian masuk pengajaran inti".[14]

Interaksi yang dilakukan oleh bapak Mukhlisin terhadap peserta didik merupakan interaksi yang digunakan untuk mengukur sejauh mana perubahan dan pemahaman peserta didik terhadap pengetahuannya tentang agama.

[14] Hasil interview dengan Bapak Mukhlisin selaku guru Al Islam, Senin 26 Juli 2010.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Adapun menurut pengamatan penulis, interaksi yang dilakukan oleh Ibu ibu Zubaidah adalah melalui diskusi kelompok.[15] Diskusi kelompok merupakan proses interaksi tatap muka yang melibatkan beberapa orang dalam setiap kelompok untuk memecahkan masalah dan mengambil kesimpulan. Diskusi kelompok yang dilakukan Ibu Zubaidah memungkinkan siswa mendapat informasi dan pengalaman secara langsung dalam memecahkan masalah, siswa juga dapat bertukar pikiran dan berkomunikasi antara siswa serta siswa dengan guru. Diskusi juga membina kerja sama yang baik dan belajar bertanggung jawab tentang kesimpulan yang di ambil dalam berdiskusi. Salah satu indicator siswa banyak ditentukan oleh kemampuan siswa untuk memecahkan masalah yang dihadapi siswa.

Adapun dalam upaya menanamkan nilai-nilai agama agar menjadi habitus peserta didik dalam ranah kehidupan sehari-hari, berdasarkan penuturan Bapak Mukhlisin dan pengamatan yang dilakukan oleh penulis, SD Muhammadiyah 4 Pucang Surabaya melakukan langkah-langkah sebagai berikut:[16]

a. Penyambutan kedatangan peserta didik setiap pagi oleh bapak dan ibu guru sambil mengucapkan salam.

---

[15] Hasil Observasi yang dilakukan oleh penulis di SD Muhammadiyah 4 Pucang Surabaya

[16] Hasil interview dengan Bapak Mukhlisin dan pengamatan yang dilakukan oleh penulis di SD Muhammadiyah 4 Pucang Surabaya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Membiasakan shalat dhuhah bagi peserta didik kelas III-VI dari pukul 07:00 sampai dengan 07:30 dan didampingi oleh guru kelas masing-masing.

c. Pembinaan baca tulis al-Qur'an melalui TPA (Taman Pendidikan Al-Qur'an) bagi peserta didik kelas I-IV.

d. Pembinaan dan pengawasan sholat wajib bagi peserta didik kelas III-VI melalui materi pembelajaran intrakurikuler dan buku rajin sholat sebagai cara pendisiplinan di rumah.

e. Tadarus Al-Qur'an setiap hari sebelum pembelajaran dimulai, hafalan surat-surat pendek (juz amma) dan doa-doa harian.

f. Kuliah tujuh menit (kultum) sebelum sholat dhuhur bagi peserta didik kelas III-VI bertujuan menanamkan rasa percaya diricuntuk tampil dimuka umum dan mengasah kemampuan beretorika.

g. Pembinaan ramadhan peserta didik, meliputi kegiatan; darul arqom bagi kelas I-V, dan latihan dasar kepemimpinan (LDK) bagi kelas VI.

h. Pemantapan dan pengembangan keislaman peserta didik bertujuan membekali dan menguatkan aqidah dan akhlak.

i. Pembinaan keputrian bagi peserta didik putri kelas IV-VI yang dilaksanakan pada hari jumat.

2) Menguasai teori belajar dan prinsip pembelajaran yang mendidik yaitu dengan cara memahami dan mengulas kembali apa yang mau

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

diberikan oleh peserta didik, memotivasi belajar siswa sejak saat membuka sampai menutup pelajaran dan menggunakan bahasa yang komunikatif sehingga peserta didik menjadi termotivasi pada pembelajaran tersebut.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan penulis terhadap Bapak Sulthon dan Ibu Zubaidah bahwa dalam memotivasi peserta didik Bapak Sulthon dan Ibu Zubaidah mengaitkan materi pelajaran dengan hal-hal yang ada di lingkungan sekitar.[17]

> "saya sengaja melakukan hal demikian agar siswa dapat lebih mudah memahami materi pelajaran karena siswa merasa terlibat langsung dengan obyeknya".[18]

Berbeda dengan apa yang dilakukan oleh Ibu Eka Erawati, beliau mengatakan bahwa:

> "untuk memotivasi anak-anak biasanya saya memberikan reward (hadiah), bisa berupa pujian, kartu penghargaan, benda ataupun makanan".[19]

Dari pernyataan di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan salah satu cara untuk memberikan semangat kepada orang lain untuk menjadi lebih baik. Di SD Muhammadiyah 4 Pucang Surabaya seorang guru harus bisa memotivasi peserta didiknya, karena motivasi adalah bagian terpenting dalam membangun karakter individu

---

[17] Hasil Observasi yang dilakukan oleh penulis di SD Muhammadiyah 4 Pucang Surabaya
[18] Hasil interview dengan Bapak Sulthon selaku guru SD Muhammadiyah 4 Pucang Surabaya
[19] Hasil interview dengan Ibu Eka Erawati selaku guru BK di SD Muhammadiyah 4 Pucang Surabaya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

(peserta didik), dengan adanya motivasi juga dapat menumbuhkan semangat dan minat belajar peserta didik.

3) Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik dengan cara membuat rencana pelaksanaan pembelajaran yang meliputi; standar kompetensi, kompetensi dasar, indikator, metode dan teknik pembelajaran, kegiatan pembelajaran, alokasi waktu, sumber/alat pembelajaran dan evaluasi (penilaian).

Perencanaan pembelajaran adalah membuat persiapan pembelajaran. Hal ini didasarkan pada asumsi bahwa jika tidak mempunyai persiapan pembelajaran yang baik, maka peluang untuk tidak terarah terbuka lebar, bahkan mungkin cenderung untuk melakukan improvisasi sendiri tanpa acuan yang jelas. Mengacu pada hal tersebut, guru diharapkan dapat melakukan persiapan pembelajaran baik menyangkut materi pembelajaran maupun kondisi psikis dan psikologis yang kondusif bagi berlangsungnya proses pembelajaran.

> "Di SD Muhammadiyah 4 Pucang Surabaya, sebelum melaksanakan kegiatan pembelajaran di kelas, guru-guru membuat dan menyusun silabus kemudian mengembangkan menjadi rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP). Dalam proyeksi ini RPP merupakan suatu perkiraan atau proyeksi guru mengenai seluruh kegiatan yang akan dilakukan baik oleh guru ataupun siswa".[20]

[20] Hasil interview dengan Bapak Idris selaku KAUR Kurikulum SD Muhammadiyah 4 Pucang Surabaya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh penulis kemampuan guru di SD Muhammadiyah 4 Pucang Surabaya dalam menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran dan silabus dilakukan dengan baik, hal ini dikarenakan setiap guru diwajibkan untuk membuat rencana pelaksanaan pembelajaran dan menyerahkan arsipnya kepada kaur kurikulum sebagai dokumen sekolah. Guru juga menunjukkan kinerja yang maksimal didalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pendidik dan pengajar. [21]

Ukuran kinerja itu sendiri terlihat dari kompetensi guru dalam keahlian, keterampilan dalam mengajar, dan rasa tanggung jawab menjalankan amanah, profesi dan juga rasa tanggung jawab moral. Semua itu akan terlihat dari kepatuhan dan loyalitas dalam menjalankan tugas keguruanya didalam kelas dan tugas kependidikannya di luar kelas, dan diikuti pula rasa tanggung jawabnya mempersiapkan segala perlengkapan pengajaran sebelum memulai proses pembelajaran. Selain itu juga guru sudah mempertimbangkan metode yang akan digunakan, termasuk alat media pendidikan dan alat penilaian apa yang akan digunakan dalam pelaksanaan evaluasi.

Untuk mengetahui tercapai tidaknya kinerja guru dalam proses belajar mengajar, guru di SD Muhamadiyah 4 Pucang Surabaya

[21] Hasil Observasi yang dilakukan oleh penulis di SD Muhammadiyah 4 Pucang Surabaya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mengadakan evaluasi kepada peserta didik. Evaluasi yang dilakukan oleh guru dapat digunakan untuk memantau kemajuan belajar peserta didik.[22] Seperti yang dikatakan oleh Bapak Edi Purnomo:

> "Dalam hal evaluasi belajar,saya melakukan tes soal (pre tes), kemudian melakukan proses belajar mengajar, kemudian di tutup dengan melakukan pos tes, baik secara lisan ataupun tulis".[23]

Pre tes dan pos tes sebelum dan sesudah proses belajar yang dilakukan oleh Bapak Edi Purnomo memegang peranan penting dalam proses pembelajaran. Pre tes berfungsi menyiapkan peserta didik dalam proses belajar mengajar, mengetahui kemajuan peserta didik dan mengetahui kemampuan awal yang dimiliki oleh peserta didik, sedangkan pos tes berfungsi untuk mengetahui tingkat penguasaan peserta didik terhadap kompetensi yang telah ditentukan, dan tingkat kesulitan belajar yang dihadapi peserta didik.

Dengan adanya pre tes dan pos tes beliau dapat mengetahui kemampuan peserta didik dengan membandingkan antara hasil pre tes dan pos tes sehingga apabila ada peserta didik yang hasilnya kurang dapat mengikuti kegiatan remedial.

Bapak Idris menuturkan bahwa, evaluasi bisa dilakukan dengan cara tes atau non tes, secara individu atau kelompok kepada siswa.

---

[22] Hasil Observasi yang dilakukan oleh penulis di SD Muhammadiyah 4 Pucang Surabaya.

[23] Hasil interview dengan Bapak Edi Purnomo selaku wali kelas V B SD Muhammadiyah 4 Pucang Surabaya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Senada dengan penuturan Bapak Idris, Ibu Zakiyah juga menyatakan bahwa:[24]

"evaluasi dapat dilakukan dengan cara memberikan tugas dengan poin-poin pertanyaan yang berhubungan dengan materi kemudian siswa menjelaskannya namun apabila belum selesai dapat diselesaikan di rumah".

Menurut pengamatan penulis, bentuk evaluasi yang dilakukan oleh guru-guru SD Muhammadiyah 4 Pucang Surabaya mengacu pada ranah efektif, kognitif dan psikomotor, dan peserta didik dituntut untuk lebih aktif, kreatif, dan mandiri, sedangkan guru hanya berperan sebagai fasilitator, motivator dan mediator dalam belajar.

Penilaian afektif dilihat dari kedisiplinan dalam mengikuti pelajaran, keterlibatan dan semangat belajar. Penilaian kognitif dilihat dari ulangan harian, kuis, UTS/ UAS serta tugas. Sedangkan penilaian psikomotor dilihat keikutsertaan peserta didik dalam suatu kegiatan baik didalam maupun diluar kelas.

Dari pemaparan data diatas dapat penulis simpulkan bahwa kinerja guru di SD Muhammadiyah 4 Pucang Surabaya berjalan secara maksimal, terbukti dengan adanya prestasi-prestasi yang diraih oleh para siswa, prestasi-prestasi tersebut tidak hanya ditingkat Nasional saja tapi juga Internasional. Seperti prestasi yang baru saja didapatkan oleh Dhia Fairuz Shabrina dalam International Mathematic Contest

[24] Hasil interview dengan Ibu Zakiyah.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

(IMC) Union 2010 di Singapura. Ini semua berkat kerja keras guru yang selalu sabar mendidik dan memotivasi siswa agar bisa menjadi manusia yang berguna buat dirinya sendiri, keluarga, dan masyarakat pada umumnya.

3. Implementasi ISO 9001:2000 dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD Muhammadiyah 4 Pucang Surabaya

Dalam persyaratan sistem manajemen mutu ISO 9001:2000, kepala sekolah berkewajiban untuk mengelola sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk mengimplementasi sistem manajemen mutu agar dapat efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepala sekolah bertanggungjawab terhadap pengelolaannya karena guru memiliki peran yang sangat strategis dan penompang utama dalam meningkatkan mutu pendidikkan di lembaga. Peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dimulai dari memberdayakan mereka.

Bapak Sholihin selaku kepala SD Muhammadiyah 4 Pucang Surabaya mengatakan bahwa: [25]

> "....agar sesuai dengan persyaratan ISO, maka sekolah melakukan pemberdayaan sumber daya manusia yang meliputi; rekrutmen, seleksi pendidik, penempatan guru sesuai dengan kompetensinya, dan mengadakan pelatihan, sehingga dapat meningkatkan kinerja guru yang sesuai dengan tujuan sekolah".

[25] Hasil interview dengan Kepala SD Muhammadiyah 4 Pucang Surabaya Sabtu 17 Juli 2010

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dari hasil interview dengan Bapak Sholihin, penulis dapat menganalisa bahwa untuk meningkatkan kinerja guru di SD Muhammadiyah 4 Pucang Surabaya, maka sekolah mengadakan pemberdayaan guru melalui:

1) Rekrutmen tenaga pendidik.

Menurut analisa penulis dari hasil wawancara dengan Bapak Yuliono bahwa, SD Muhammadiyah 4 Pucang Surabaya dalam melaksanakan proses rekrutmen guru baru melakukan pengkajian berbagai peraturan pemerintah, namun peraturan pemerintah tersebut hanya menjadi acuan saja, karena sekolah sudah memiliki pedoman sendiri yang berkenaan dengan peraturan penerimaan guru baru. Selain itu, SD Muhammadiyah 4 Pucang Surabaya juga menetapkan prosedur pendaftaran guru baru karena dengan melalui prosedur pendaftaran tersebut dapat mempermudah para pelamar sebagai syarat untuk calon guru baru agar lulus seleksi administrasi, dan data para pelamar tersebut di masukan di ruang personalia agar tidak tercampur dengan berkas lain sehingga dapat tersusun dengan rapi.[26]

Adapun cara masyarakat untuk memperoleh informasi tentang diadakannya perekrutan guru baru untuk mengajar disekolah ini yaitu dengan cara mempublikasikan melalui media massa (cetak dan elektronik), baik lokal maupun nasional seperti; harian kompas, harian

[26] Hasil interview dengan Bapak Yuliono selaku kaur ketenagakerjaan SD Muhammadiyah 4 Pucang Surabaya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

jawa pos, harian radar surabaya, harian republika, majalah bhirawa, harian seputar Indonesia, RCTI, metro TV, TVRI Jatim dan beberapa media massa lainnya.

2) Seleksi

Setelah pendaftaran atau pelamaran guru baru ditutup, kegiatan berikutnya adalah seleksi atau penyaringan terhadap semua pelamar. seleksi merupakan suatu proses pembuatan perkiraan mengenai pelamar yang mempunyai kemungkinan besar untuk berhasil dalam pekerjaanya setelah diangkat menjadi guru

Seleksi tenaga pendidik di SD Muhammadiyah 4 Pucang Surabaya meliputi aspek berikut:[27]

a. Seleksi administrasi, yaitu setiap calon pendidik harus berpendidikan minimal S-1 dan memilki jurusan sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan.
b. Tes tulis, setiap calon pendidik harus mengikuti kegiatan tes tulis yang meliputi; pengetahuan umum, al-islam, kemuhammdiyaan dan psikologi anak.
c. Mikro teaching, yaitu bertujuan agar guru mampu mengajar dan mendidik dengan baik serta mampu menguasai pengelolaan kelas dan menjiwai psikologi anak.

[27] Sumber: Dokumentasi sekolah

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

d. Tes membaca al-qur'an, yaitu bertujuan agar guru dan karyawan dapat membaca kitab suci al-qur'an, sehingga dalam pengajaran di kelas setiap pendidik, baik guru agama islam maupun guru umum dapat berfungsi sebagai guru agama.

e. Wawancara, meliputi wawancara komitmen terhadap sekolah dan muhammdiyah.

Menurut analisa penulis, dari beberapa aspek seleksi tersebut bertujuan untuk mengetahui cara mengajar calon guru baru sehingga didapatkan guru yang profesional. Selain itu, pihak sekolah juga dapat mengetahui kepribadian guru yang utuh dan berkualitas karena merupakan hal yang penting dari sinilah muncul tanggung jawab profesional sekaligus menjadi inti kekuatan bagi semua orang yang memiliki profesi seorang guru dan juga kesiapan untuk selalu mengembangkan diri, selain itu sekolah juga dapat mengetahui bagaimana tingkat motivasi mereka dan komitmen mereka terhadap sekolah.

Bapak yuliono selaku Kaur ketenagakerjaan mengatakan bahwa SD Muhammadiyah 4 Pucang tidak menerima pegawai DPK bertujuan agar seluruh guru dan karyawan dapat bekerja dengan maksimal karena semua komitmen akan diberikan kepada sekolah dan muhammadiyah tanpa adanya ikatan sebagai pegawai negeri sipil.[28]

---

[28] Ibid,,,,,,,hasil interview dengan Bapak Yuliono

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3) Pelatihan dan pengembangan guru

Mengingat tugas guru begitu berat maka perlunya guru untuk selalu di-*update* pengetahuan, wawasan, dan keterampilannya menuju kepada pengembangan profesi agar sesuai dengan standar sistem manajemen mutu ISO 9001:2000. Untuk menciptakan suatu sumber daya manusia yang berkualitas, kepala sekolah wajib memberikan pelatihan dan pengarahan kepada para bawahannya.

> "dalam rangka meningkatkan kualitas guru, maka SD Muhammadiyah 4 Pucang Surabaya mengadakan beberapa program yaitu: optimalisasi konsultasi kurikulum, worksop, seminar, lokakarya, pelatihan dan study banding serta pengadaan buku-buku pendidikan penunjang".[29]

Dari pernyataan Bapak Sholihin diatas, menurut analisa penulis bahwa dalam pembinaan dan pengembangan kinerja/ kualitas guru di SD Muhammadiyah 4 Pucang Surabaya dilakukan dengan berbagai cara yaitu dengan mengikutkan tenaga pendidik workshop, seminar, lokakarya dan study banding serta pelatihan-pelatihan. Dengan adanya hal-hal tersebut maka guru-guru di SD Muhammadiyah 4 Pucang Surabaya dapat menghadapi berbagai tantangan dan tuntutan yang bersifat kompetitif serta siap menyambut perubahan-perubahan paradigma yang lebih baik.

---

[29] Hasil interview dengan bapak Sholihin selaku kepala SD Muhammadiyah 4 Pucang Surabaya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4) Kompensasi (imbalan)

Kompensasi merupakan penghargaan atau imbalan yang diberikan untuk memotivasi para tenaga pendidik (guru) agar produktivitas kerjanya tinggi. Bapak Sholihin mengatakan bahwa:[30]

> "....selama ini guru-guru di SD Muhammaiyah 4 Pucang Surabaya selalu memberikan yang terbaik, untuk itu mengenai kompensasi atau imbalan, sekolah menyediakan asuransi kesehatan dan tunjangan hari tua/pensiun untuk semua guru dan karyawan tetap".

Berdasarkan hasil wawancara tersebut diatas dapat diketahui bahwa dalam hal kompensasi atau imbalan, SD Muhammadiyah 4 Pucang Surabaya menyediakan asuransi kesehatan dan tunjangan hari tua kepada seluruh guru dan karyawan, hal ini dimaksudkan agar guru-guru di SD Muhammadiyah 4 Pucang Surabaya termotivasi untuk selalu meningkatkan kinerja dan profesionalitasnya, sehingga tujuan utama sekolah dapat tercapai secara maksimal. Adapun rincian kompensasi atau imbalan di SD Muhammadiyah 4 Pucang Surabaya adalah sebagai berikut:[31]

a) Tunjangan hari tua

Tunjangan hari tua/pensiun diberikan kepada semua guru dan karyawan tetap. Pelaksanaan tunjangan hari tua ini bekerja sama dengan Bank Negara Indonesia (BNI). Setiap bulan sekolah

---

[30] Ibid
[31] Sumber,,,,,Dokumen Sekolah

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

memberikan dana pensiun melaui tabungan SIMPONI BNI 46 sebesar Rp 25.000,00 – Rp 50.000,00 sesuai dengan lama masa bekerja.

b) Asuransi kesehatan

Asuransi kesehatan diberikan kepada semua guru dan karyawan tetap SD Muhammadiyah 4 Pucang Surabaya. Yang berhak menerima asuransi kesehatan adalah guru dan karyawan, suami/istri, serta anak-anak guru dan karyawan tetap. Adapun besaran asuransi yang dapat diklaimkan pertahun sesuai dengan lama masa kerja.

Dari sini dapat kita ketahui secara rinci bahwa implementasi sistem manajemen mutu ISO 9001:2000 dalam peningkatan kinerja guru SD Muhammadiyah 4 Pucang Surabaya yaitu memberikan suatu perbaikan kinerja guru yang lebih baik melalui proses rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pembinaan serta imbalan yang pada proses selanjutnya guru mampu menumbuh kembangkan kreatifitas dan meningkatkan kinerjanya. Sebagaimana yang kita ketahui bahwa guru yang berkualitas merupakan salah satu persyaratan untuk menerapkan sistem manajemen mutu ISO 9001:2000. Bagaimanapun bagusnya program pendidikan yang diagendakan tanpa diimbangi kualitas pengajar atau guru, maka program tersebut tidak akan berhasil.

Keberhasilan guru dalam menjalankan tugasnya sangat dipengaruhi oleh kinerja guru. Dengan adanya standar sistem manajemen mutu ISO 9001:2000 mengharuskan guru bekerja dengan semaksimal mungkin dalam mencapai

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

target, karena lembaga yang menerapkan sistem manajemen mutu ISO 9001:2000 mempunyai target-target tertentu dalam meningkatkan kualitas mutunya, dan dalam hal tersebut harus terlaksana jika masih ingin mendapatkan sertifikat sistem manajemen mutu ISO 9001:2000, karena sertifikat akan dicabut jika dalam waktu tertentu target yang ditetapkan tidak terlaksana.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil analisis data di atas, maka dapat penulis simpulkan sebagai berikut:

1. Penerapan sistem manajemen mutu ISO 9001:2000 di SD Muhammadiyah 4 Pucang Surabaya sesuai dengan standar persyaratan sistem manajemen mutu ISO 9001:2000 yaitu dengan adanya dokumentasi yang baik dan tersusun rapi, sumber daya yang dinamis dan kompeten, serta tanggung jawab dan komitmen kepala sekolah yang selalu konsisten.
2. Kinerja guru di SD Muhammadiyah 4 Pucang Surabaya sesuai dengan peraturan pemerintah mengenai kompetensi pedagogik guru yang meliputi; pemahaman guru terhadap karakteristik peserta didik (fisik, moral, spiritual, kultural emosional dan intelektual), Menguasai teori belajar dan prinsip pembelajaran yang mendidik yaitu dengan cara memahami dan mengulas kembali apa yang mau diberikan oleh peserta didik, memotivasi belajar siswa sejak saat membuka sampai menutup pelajaran dan menggunakan bahasa yang komunikatif sehingga peserta didik menjadi termotivasi pada pembelajaran tersebut, serta membuat rencana pelaksanaan pembelajaran dengan ketentuan standar kompetensi, kompetensi dasar, indikator, metode dan teknik pembelajaran, kegiatan pembelajaran, alokasi waktu, sumber/alat pembelajaran dan evaluasi/penilaian. Dengan adanya prestasi-prestasi yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

diraih oleh siswa-siswa baik tingkat Nasional maupun Internasional membuktikan bahwa guru di SD Muhammadiyah 4 Pucang Surabaya sudah melaksanakan tugasnya secara maksimal.

3. Penerapan sistem manajemen mutu ISO 9001:2000 dalam meningkatkan kinerja guru di SD Muhammadiyah 4 Pucang Surabaya yaitu memberikan suatu perbaikan kinerja guru yang lebih baik melalui proses rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pembinaan serta imbalan yang pada proses selanjutnya guru mampu menumbuh kembangkan kreatifitas dan meningkatkan kinerjanya. Sebagaimana yang kita ketahui bahwa guru yang berkualitas merupakan salah satu persyaratan untuk menerapkan sistem manajemen mutu ISO 9001:2000. Bagaimanapun bagusnya program pendidikan yang diagendakan tanpa diimbangi kualitas pengajar atau guru, maka program tersebut tidak akan berhasil.

B. Saran-saran

Berangkat dari kesimpulan di atas dan hasil penelitian, saran-saran yang dapat diberikan penulis dalam skripsi ini yaitu:

1. Kepada semua komponen sekolah (stakeholder) agar lebih kreatif dan kompak lagi dalam melaksanakan sistem manajemen mutu ISO 9001:2000 agar nantinya visi dan misi serta tujuan sekolah bisa tercapai secara maksimal.
2. Agar semua guru lebih kreatif lagi dalam menggunakan metode dan teknik didalam pembelajaran dengan cara menggunakan segala media pembelajaran yang ada. Diharapkan juga agar guru selalu terbuka dan membagi segala

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

informasi-informasi pembelajaran agar peserta didik dapat belajar secara optimal dan berhasil dikemudian hari.

3. Hendaknya kepala SD Muhammadiyah 4 Pucang Surabaya selalu meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga pendidik yang lain dengan cara meningkatkan SDM guru. Selanjutya, agar selalu melaksanakan dan mengembangkan sistem manajemen mutu ISO 9001:2000 yang telah dilakukan di SD Muhammadiyah 4 Pucang Surabaya. Dan juga diharapkan untuk selalu membenahi sarana dan prasarana yang ada menjadi lebih baik lagi.

Dengan rampungnya skripsi ini, penulis menyadari bahwa penelitian ini masih banyak kekurangan. Oleh karena itu, maka kritik dan saran yang membangun amatlah diharapkan. Dan penulis mempunyai keinginan besar semoga apa yang sudah dipersembahkan ini akan menjadi sesuatu yang bermanfaat bagi penulis khususnya dan pembaca pada umumnya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR PUSTAKA

Abeng, Tanri dkk. 1987. *Manajemen dalam Prespektif.* Yogyakarta: LMP2M AMP-YKPN

Aqip, Zainal dan Elham Rohmanto. 2007. *Membangun Profesionalisme Guru dan Pengawas Sekolah.* Bandung: Yrama Widya

Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Pendekatan Praktik.* Jakarta: Rineka Cipta

Bafadal, Ibrahim. 2006. *Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah Dasar, Dari Sentralisasi Menuju Desentralisasi.* Jakarta: Bumi Aksara

Bungin, Burhan . 2001*Metodologi Penelitian Sosial.* Surabaya: Airlangga University Perss

Daryanto. 2008. *Administrasi Pendidikan* Jakarta: Rineka Cipta

Dharma, Agus. 1986. *Gaya Kepemimpinan yang Efektif bagi Manajer.* Bandung: Sinar Baru

Echols, John M. 2005. *Kamus Bahasa Inggris-Indonesia.* Jakarta: Gramedia, 2005

Fatah, Nanang. 2001. *Ekonomi dan Pembiayaan Pendidikan.* Bandung: Remaja Rosda karya

Fattah, Nanang. 2004. *Konsep Manajemen Berbasi Sekolah (MBS) dan Dewan Sekolah.* Bandung: Pustaka Bani Quraisy

Gaspersz, Vincent. 1998. *Manajemen Produktivitas Total, Strategi Peningkatan Produktiitas Bisnis Global.* Jakarta: Gramedia Pustaka Utama

Gaspersz, Vincent. 2003. *ISO 9001:2000 and Continual Quality Improvement.* Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Handoko, T.Hani . 1987. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia edisi2.* Yogyakarta:BPFE Yogyakarta

Handoko, T. Hani. 1993. *Manajemen Edisi II.* Yogyakarta: BPFE

http://kasmancepu.wordpress.com/sejarah-iso-9001/

http://ahmad239haryanto.wordpress.com/2009/12/19/memahami-persyaratan-persyaratan-iso-90012000-bagian-1/

http://bambangkesit.staff.uii.ac.id/2009/03/15/manajemen-sdm-dosen-dalam-meningkatkan-mutu-pendidikan/

http://www2.klik.uph.edu/iso/whatISO.php

http://id.wikipedia.org/wiki/guru

Komariah, Aan dan Cepi Triatna. 1996. *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif.* Jakarta: PT Bumi Aksara

Lincoli Arsyad, Soeratno. 1999. *Metodologi Penelitian.* Yogyakarta: UPP AMP YKPN

Moleong, Lexy J. 2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif.* Bandung: PT Remaja Rosda Karya

Mulyasa, E. 2003. *Kurikulum Berbasis Kompetensi.* Bandung: Rosda Karya

Nazir. 2003. *Metode Penelitian.* Jakarta: Ghalia Indonesia

Pidarta, Made. 1997. *Landasan Kependidikan.* Jakarta: Rineka Cipta

Rianto, Yatim. 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif,* Surabaya: UNESA University Perss

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

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sagala, Syaiful. 2009. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan.* Bandung: Alfabeta

Sentoyo, Suyadi Prawiro. 1992. *Kebijakan Kinerja Karyawan.* Yogyakarta: BPFEE

Siagian, Sondang P. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara

Soemadji, Alex. 1996. *Manajemen Personalia.* Jakarta: Balai Aksara

Suardi, Rudi. 2003. *Sistem Manajemen Mutu ISO 9000:2000 Penerapanya Untuk Mencapai TQM.* Jakarta:PPM

Sugiono. 2007. *Metode Penelitian Pendidikan; Pendekatan kuantitatif, kualitatif &R&D.* Bandung: Alfabeta

Sulitijo Sidarto Mulyo dkk, 2005. *Panduan Penerapan Manajemen Mutu ISO 9001:2000.* Jakarta: PT Gramedia

Suprayogo, Imam. 2001. *Metodologi Penelitian Sosial-Agama.* Bandung: PT Remaja Rosda Karya

Suryabrata, Sumadi. 2003. *Metodologi Penelitian.* Jakarta: Raja Grafindo Persada

Suryosubroto, B. 2004. *Manajemen Pendidikan di Sekolah,* Jakarta: Rineka Cipta

Tim Reality. 2008. *Kamus Terbaru Bahasa Indonesia.* Surabaya: Reality Publisher

Tunggal, Amin Widjaja. 1993. *Manajemen Mutu Terpadu, Suatu Pengantar.* Jakarta: PT RINEKA CIPTA

Usman, Uzer. 2005. *Menjadi Guru Profesional.* Bandung: Remaja Rosdakarya

Usman, Uzer. 2010. *Menjadi Guru Profesional, Edisi Kedua.* Bandung: PT Remaja Rosda Karya Offset

Yamin, Martinis. 2007. *Profesionalisasi Guru & Implementasi KTSP.* Jakarta: Gaung Persada Perss

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id