

**KENDALI MUTU PENDIDIKAN MELALUI PENINGKATAN KINERJA  
GURU PENDIDIKAN AGAMA ISLAM DI MTs NEGERI RENGEL  
KABUPATEN TUBAN**

**SKRIPSI**

Oleh:

**IMAM GHOZALI**  
NIM: D01206106

<b>PERPUSTAKAAN</b> IAIN SUNAN AMPEL SURABAYA	
No. KLAS K T-2010 226 PA1	No. REG : T-2010/PA1/226
	ASAL BUKU :
	TANGGAL :



**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL  
SURABAYA  
FAKULTAS TARBIYAH  
JURUSAN PENDIDIKAN AGAMA ISLAM**

**AGUSTUS 2010**

## **PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN**

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Imam Ghozali  
NIM : D01206106  
Jurusan/Program Studi : Pendidikan Agama Islam  
Fakultas : Tarbiyah

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa Skripsi yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambil alihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa Skripsi ini hasil jiplakan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Surabaya, 12 Agustus 2010

Hormat saya

Imam Ghozali

## NOTA PEMBIMBING

Hal : Persetujuan Skripsi

Kepada Yth:  
Dekan Fakultas Tarbiyah  
IAIN Sunan Ampel Surabaya  
Di

Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Bersamaan dengan surat ini, Kami sampaikan naskah skripsi saudara:

Nama : Imam Ghozali  
NIM : D01206106  
Fakultas : Tarbiyah  
Jurusan : Pendidikan Agama Islam  
Judul : "Kendali Mutu Pendidikan Melalui Peningkatan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Di MTs Negeri Rengel Kabupaten Tuban"

Setelah diadakan pemeriksaan, saran serta perbaikan seperlunya, kiranya dapat diajukan sebagai salah satu syarat menempuh ujian untuk memperoleh gelar sarjana dalam Ilmu Pendidikan Agama Islam Fakultas Tarbiyah IAIN Sunan Ampel Surabaya.

Harapan kami semoga skripsi ini dapat diterima dan mendapat pengesahan dari fakultas.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Surabaya, 17 Agustus 2010

Dosen Pembimbing

**Drs. H. SAIFUL JAZIL, M.Ag.**  
**NIP: 196912121993031003**

## PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI

Skripsi Oleh Imam Ghozali ini telah dipertahankan didepan tim penguji skripsi.

Surabaya, 30 Agustus 2010

Mengesahkan

Fakultas Tarbiyah

Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

Dekan,



**Drs. H. Nur Hamim, M.Ag**

NIP. 196203121991031002

Ketua,

**Drs. H. Saiful Jazil, M.Ag**

NIP. 196912121993031003

Sekretaris,

**Rakhmawati, M. Pd**

NIP. 197803172009122002

Penguji I

**Dr. H. Abd. Chayyi Fanany, M.Si**

NIP. 194612061966051001

Penguji II

**Drs. Sutiyono, M.M**

NIP. 195108151981031005

## ABSTRAKSI

**Imam Ghozali: D01206106** Pendidikan yang bermutu dalam arti menghasilkan lulusan yang sesuai dengan harapan masyarakat, baik dalam kualitas pribadi, moral, pengetahuan maupun kompetensi kerja menjadi syarat mutlak dalam kehidupan masyarakat global yang terus berkembang saat ini dan yang akan datang. Untuk itu saat ini banyak sekali konsep yang ditawarkan untuk mengelola lembaga agar menghasilkan lulusan yang bermutu.

MTs Negeri Rengel adalah salah satu lembaga pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan. Lembaga ini fokus pada mutu, baik output maupun elemen-elemen yang mendukung proses pendidikan. Manajemen mutu di lembaga ini adalah dengan memperbaiki, mengelola, dan mengontrol segala yang ada baik siswa, guru dan pendukung kegiatan pembelajaran yaitu kurikulum, dan sarana prasarana sesuai dengan kebutuhan kegiatan pembelajaran. Salah satu yang menjadi fokus adalah guru PAI. Kinerja guru PAI di lembaga ini sangat baik hal itu ditandai dengan proses pembelajaran yang lancar. Semua itu karena adanya rasa tanggung jawab dan komitmen yang tinggi dari mereka. Selain itu kepala sekolah sebagai seorang manajer memberikan motivasi dan juga kebebasan untuk selalu berkreatasi dalam melakukan pembelajaran di kelas.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kendali mutu pendidikan di MTs Negeri Rengel?, bagaimana peningkatan kinerja guru PAI di MTs Negeri Rengel?, bagaimana kendali mutu pendidikan melalui peningkatan kinerja guru PAI di MTs Negeri Rengel?

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode wawancara, observasi, dan dokumentasi. Dan data yang diperoleh melalui metode tersebut dianalisis menggunakan reduksi data, penyajian data, dan verifikasi data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1. kendali mutu pendidikan di MTs Negeri Rengel berangkat dari visi, misi madrasah, selanjutnya madrasah menetapkan target yang ingin dicapai oleh madrasah dan selanjutnya menyusun kiat-kiat untuk mencapai target tersebut dengan harapan semua yang telah di targetkan dapat tercapai. 2. peningkatan kinerja guru PAI sangat signifikan hal itu dilakukan oleh kepala sekolah dengan memberikan motivasi secara individu, supervisi dan pemberian kompensasi, dan program sekolah adalah memberikan pelatihan yang terkait dengan kelancaran proses pembelajaran antara lain pelatihan administrasi pembelajaran serta adanya komitmen yang kuat dari masing-masing pihak dalam meningkatkan kinerja guru PAI. 3. kendali mutu pendidikan melalui peningkatan kinerja guru PAI di MTs Negeri Rengel dapat dikatakan berjalan dengan baik, akan tetapi masih ada kendala pada kinerja guru dalam proses pembelajaran, yaitu masalah administrasi pembelajaran yang masih kurang dikuasai oleh sebagian guru PAI.

Untuk itu kinerja mereka harus selalu ditingkatkan agar proses pembelajaran menjadi baik. Banyak sekali faktor agar kinerja guru selalu meningkat. Diantaranya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi, kompensasi, budaya lembaga, suasana kerja. Sehingga dengan meningkatnya kinerja guru maka mutu yang ada didalam lembaga pendidikan akan selalu terkendali.

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN NOTA PEMBIMBING.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
MOTTO .....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	v
ABSTRAKSI .....	vi
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii

### BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Ruang Lingkup.....	5
D. Definisi Operasional.....	5
E. Alasan Memilih Judul .....	6
F. Tujuan, Penelitian dan Kegunaan Penelitian .....	7
G. Metode Penelitian.....	8
H. Sistematika Pembahasan .....	13

### BAB II LANDASAN TEORI

A. Kendali Mutu Pendidikan .....	14
1. Pengertian Mutu/ Kualitas .....	14
2. Definisi Kendali Mutu.....	18
3. Karakteristik Kendali Mutu .....	20
4. Tujuan dan Manfaat Kendali Mutu .....	22
B. Kinerja Guru.....	23
1. Pengertian Kinerja Guru .....	23
2. Unsur-Unsur Yang Mendasari Kinerja Guru .....	25
3. Tugas dan Peran Guru .....	27
4. Peningkatan Kinerja Guru.....	33
C. Kendali Mutu Pendidikan Melalui Peningkatan Kinerja Guru .....	39

### BAB III LAPORAN PENELITIAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian .....	43
1. Profil Sekolah.....	43
2. Struktur Organisasi .....	46
3. Sarana dan Prasarana.....	48
4. Keadaan Guru.....	49

5. Keadaan Siswa .....	50
B. Penyajian Data .....	52
1. Kendali Mutu Pendidikan di MTs Negeri Rengel.....	52
2. Peningkatan Kinerja Guru di MTs Negeri Rengel.....	57
3. Kendali Mutu Pendidikan Melalui Peningkatan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam di MTs Negeri Rengel .....	61
C. Analisis Data .....	61
1. Kendali Mutu Pendidikan di MTs Negeri Rengel.....	63
2. Peningkatan Kinerja Guru di MTs Negeri Rengel.....	66
3. Kendali Mutu Pendidikan Melalui Peningkatan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam di MTs Negeri Rengel .....	73
<b>BAB IV PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	76
B. Saran-Saran .....	77
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>79</b>
<b>LAMPIRAN</b>	



## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Struktur Organisasi .....	47
Tabel 3.2 Sarana dan prasarana.....	48
Tabel 3.3 Status jabatan guru .....	49
Tabel 3.4 Status pendidikan guru.....	50
Tabel 3.5 Data siswa .....	51

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Pendidikan banyak dipahami sebagai wahana untuk menyalurkan ilmu pengetahuan, alat pembentukan watak, alat pelatihan keterampilan, alat pengasah otak, serta media untuk meningkatkan keterampilan kerja. Ada juga yang memahami pendidikan lebih diyakini sebagai suatu media atau wahana untuk menanamkan nilai-nilai moral dan ajaran keagamaan, alat pembentukan kesadaran bangsa, alat meningkatkan taraf ekonomi, alat mengurangi kemiskinan, alat mengangkat status social, alat menguasai teknologi, serta media untuk menguak alam.<sup>1</sup>

Indonesia sebagai penyelenggara pendidikan, tentu saja memiliki ideology dan filosofi tersendiri dalam mengembangkan dunia pendidikan. Pemerintah melalui Departemen Pendidikan Nasional (Depdiknas) sebagai lembaga yang bertanggung jawab terhadap proses pendidikan, terus berupaya menjalankan dan meningkatkan mutu pendidikan.

Pendidikan yang bermutu dalam arti menghasilkan lulusan yang sesuai dengan harapan masyarakat, baik dalam kualitas pribadi, moral, pengetahuan maupun kompetensi kerja menjadi syarat mutlak dalam kehidupan masyarakat

---

<sup>1</sup> Arief Hidayatullah, *Menguak Kompetensi Soft Skill Guru* (05 November, 2007). <http://www.surya.co.id>

global yang terus berkembang saat ini dan yang akan datang. Dalam merealisasikan pendidikan yang bermutu, dituntut penerapan program mutu yang fokus pada upaya-upaya penyempurnaan mutu seluruh komponen dan kegiatan pendidikan.<sup>2</sup>

Akhir-akhir ini mutu pendidikan di Indonesia mendapat sorotan yang tajam. Ada beberapa penyebab rendahnya mutu pendidikan salah satunya yaitu: penyelenggaraan pendidikan dilakukan secara sentralistik. Berdasarkan penyebab tersebut dan dengan adanya era otonomi daerah yang sedang berjalan maka salah satu kebijakan strategis yang diambil Direktorat Jendral Pendidikan Dasar Dan Menengah dalam meningkatkan mutu pendidikan untuk mengembangkan SDM adalah: manajemen peningkatan mutu berbasis sekolah (*school based management*) dimana sekolah diberikan kewenangan untuk merencanakan sendiri upaya peningkatan mutu secara keseluruhan.<sup>3</sup>

Manajemen Mutu Terpadu yang diterjemahkan dari Total Quality Management (TQM) atau disebut Pengelolaan Mutu Terpadu (PMT) adalah suatu pendekatan mutu pendidikan melalui peningkatan mutu komponen terkait. Dalam buku Total Quality Management Fandy Tjiptono mendefinisikan TQM sebagai suatu pendekatan dalam menjalankan usaha yang mencoba untuk memaksimumkan daya saing organisasi melalui perbaikan terus-menerus atas

---

<sup>2</sup> Nana Syaodih Sukmadinata, *Pengendalian Mutu Pendidikan Sekolah Menengah* (Bandung: PT Rafika Aditama, 2006), V

<sup>3</sup> Falah Yunus, *Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan* (12 April, 2003), <http://www.geocities.com/guruvalah/penelitian2.htm>

produk, jasa, manusia, dan lingkungannya.<sup>4</sup> Terkait dengan pendidikan adalah cara mengelola lembaga pendidikan berdasarkan filosofi bahwa meningkatkan mutu harus diadakan oleh semua unsur lembaga sejak dini secara terpadu dan berkesinambungan sehingga pendidikan sebagai jasa yang berupa proses sesuai dengan dan bahkan melebihi kebutuhan para pelanggan baik masa kini maupun yang akan datang. Komponen yang terkait dengan mutu pendidikan antara lain siswa, guru, kurikulum, sarana prasarana, dan masyarakat.

Ada beberapa komponen yang terkait dengan mutu pendidikan seperti yang dijelaskan diatas. Namun penulis mencoba untuk mengkaji tentang kinerja guru khususnya kinerja guru Agama Islam. Guru adalah tenaga kependidikan yang berhubungan langsung dengan murid melalui proses pembelajaran untuk menghasilkan tamatan yang sesuai dengan harapan masyarakat. Untuk itu kinerja guru harus selalu ditingkatkan salah satunya guru pendidikan Agama Islam .

Kinerja guru atau prestasi kerja (*performance*) merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu. Kinerja guru akan baik jika guru telah melaksanakan unsur-unsur yang terdiri kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerjasama dengan semua warga

---

<sup>4</sup> Fandy Tjiptono, *Total Quality Management* (Yogyakarta: Andi, 2003), 4

sekolah.<sup>5</sup> Oleh karena tugas kepala sekolah sebagai manajer adalah meningkatkan kinerja guru. Kegiatan ini penting untuk dilakukan karena profesionalitas guru akan memperlancar proses pembelajaran sehingga tujuan lembaga pendidikan untuk mencetak lulusan yang bermutu dapat tercapai.

MTs Negeri Rengel adalah salah satu lembaga pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan. Lembaga ini juga fokus pada mutu, baik output maupun elemen-elemen yang mendukung proses pendidikan. Manajemen mutu di lembaga ini adalah dengan memperbaiki, mengelola, dan mengontrol segala yang ada baik siswa, guru dan pendukung kegiatan pembelajaran yaitu kurikulum, dan sarana prasarana sesuai dengan kebutuhan kegiatan pembelajaran. Salah satu yang menjadi fokus adalah guru PAI. Kinerja guru PAI di lembaga ini sangat baik hal itu ditandai dengan proses pembelajaran yang lancar. Semua itu karena adanya rasa tanggung jawab dan komitmen yang tinggi dari mereka. Selain itu kepala sekolah sebagai seorang manajer memberikan motivasi dan juga kebebasan untuk selalu berkreasi dalam melakukan pembelajaran di kelas.

Untuk itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peningkatan kinerja guru PAI di MTs Negeri Rengel, terkait dengan pengendalian mutu lembaga tersebut. Dan dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih pemikiran bagi lembaga tersebut dan dunia pendidikan.

---

<sup>5</sup> Timotius, *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru*, <http://www.geocities.com/guruvalah/penelitian.htm>

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Bagaimana kendali mutu pendidikan di MTs Negeri Rengel ?
2. Bagaimana peningkatan kinerja guru PAI di MTs Negeri Rengel ?
3. Bagaimana kendali mutu pendidikan melalui peningkatan kinerja guru PAI di MTs Negeri Rengel ?

## **C. Ruang Lingkup**

Sesuai dengan judul dan rumusan masalah yang telah dipaparkan dalam latar belakang, penelitian ini berusaha untuk mengetahui kendali mutu pendidikan dan kinerja guru PAI di MTs Negeri Rengel. Dan sejauh mana peningkatan kinerja guru PAI dapat menjadikan mutu pendidikan di MTs Negeri Rengel dapat terkendali.

## **D. Definisi Operasional**

Penelitian ini berjudul "**Kendali Mutu Pendidikan Melalui Peningkatan Kinerja Guru PAI**" dilakukan di MTs Negeri Rengel Tuban. Untuk memahami maksud dari tema tersebut dibawah ini dijelaskan definisi per item:

Pengendalian mutu adalah suatu system yang efektif untuk mengintegrasikan usaha-usaha pengembangan kualitas, pemeliharaan kualitas, dan perbaikan kualitas atau mutu dari berbagai kelompok dalam organisasi,



sehingga meningkatkan mutu produktivitas dan pelayanan ketingkat yang paling ekonomis yang menimbulkan kepuasan pelanggan.<sup>6</sup>

Kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris *work performance* atau *job performance*. Kinerja dalam bahasa Indonesia disebut juga prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu.<sup>7</sup>

#### E. Alasan Memilih Judul

Kendali mutu pendidikan adalah suatu sistem pengelolaan lembaga atau organisasi yang berorientasi pada mutu. Hal ini dapat terwujud apabila ada dukungan dari semua unsur lembaga. Dalam konteks pendidikan, kendali mutu berorientasi pada mutu lulusan. Dan itu semua dapat terwujud salah satunya melalui dukungan dari guru, melalui proses pembelajaran.

Guru adalah tenaga kependidikan yang bersinggungan langsung dengan murid untuk memberikan pembelajaran yang nantinya akan menghasilkan tamatan sesuai yang diharapkan. Untuk itu kinerja guru harus ditingkatkan karena proses pembelajaran akan dapat berjalan dengan baik sehingga murid yang pada dasarnya adalah output dari lembaga pendidikan akan menjadi lulusan yang diharapkan. Dan kendali mutu pendidikan akan dapat terwujud.

---

<sup>6</sup> Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), 219

<sup>7</sup> Timotius, Hubungan,

## **F. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian**

### **1. Tujuan penelitian ini adalah:**

- a. Untuk mengetahui untuk mengetahui konsep kendali mutu pendidikan di MTs Negeri Rengel.
- b. Untuk mengetahui usaha-usaha kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru PAI dalam proses pembelajaran di MTs Negeri Rengel.
- c. Untuk mengetahui kendali mutu pendidikan melalui peningkatan kinerja guru PAI di MTs Negeri Rengel.

### **2. Kegunaan Penelitian**

Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi semua pihak:

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. Kepala sekolah dan para guru MTs Negeri Rengel, dengan peningkatan kinerja guru PAI kegiatan pembelajaran akan berjalan dengan baik. Karena guru PAI adalah salah satu tenaga kependidikan yang berhubungan langsung dengan murid, usaha untuk meningkatkan kinerja guru PAI mutlak harus dilakukan karena profesionalitas guru PAI dibutuhkan dalam proses pembelajaran untuk mencetak murid yang sesuai dengan harapan dan tujuan dari masyarakat dan lembaga.
- b. Dan untuk peneliti sebagai pengetahuan bahwa guru (guru PAI) merupakan unsur yang sangat penting dalam pendidikan. mutu pendidikan akan dapat tercapai salah satunya dengan peningkatan kinerja guru PAI. Meningkatkan kinerja guru PAI adalah salah satu usaha yang dapat mengendalikan mutu pendidikan karena guru PAI merupakan tenaga



kependidikan yang berhubungan langsung dengan peserta didik melalui proses pembelajaran.

## G. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan suatu jalan untuk memperoleh kembali pemecahan terhadap segala permasalahan<sup>8</sup> Karena penelitian ini berbentuk penelitian lapangan maka metode yang digunakan adalah kualitatif deskriptif, yang secara definisi merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan pelaku yang dapat diamati.<sup>9</sup> Untuk menyelesaikan penelitian ini digunakan langkah-langkah sebagai berikut:

### 1. Data dan Sumber Data

#### a. Data

Dalam penelitian ini digunakan dua macam data yaitu data primer dan data sekunder. Dibawah ini akan dijelaskan kedua macam data tersebut.

- 1) Data primer adalah data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertama yaitu kepala sekolah dan elemen yang terkait.<sup>10</sup>
- 2) Data sekunder adalah data yang dikumpulkan oleh peneliti peneliti dari bahan kepustakaan sebagai penunjang dari data pertama.<sup>11</sup> Data ini

<sup>8</sup> P. Joko Subagyo, *Metode Penelitian Dalam Teori Dan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 2004)

<sup>9</sup> Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 1996) 4

<sup>10</sup> P. Joko Subagyo, *Metode*, 87

<sup>11</sup> *Ibid*, 88

berupa dokumen sekolah, atau referensi yang terkait dengan penelitian.

#### b. Sumber Data

Data dalam penelitian ini dapat diperoleh dari:

- 1) Person yaitu sumber data yang dapat memberikan data berupa jawaban lisan melalui wawancara yaitu kepala sekolah dan guru PAI.
- 2) Place atau tempat adalah sumber data yang menyajikan tampilan berupa keadaan diam dan bergerak dan keadaan keduanya obyek untuk penggunaan metode observasi.
- 3) Data tertulis adalah sumber data yang menyajikan tanda-tanda berupa huruf, angka, gambar, atau symbol-simbol lain. Ini digunakan pada metode dokumentasi.<sup>12</sup>

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. Teknik Pengumpulan Data

Yang dimaksud dengan teknik pengumpulan data adalah cara yang dilakukan oleh seorang peneliti untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian. Skripsi ini ditulis berdasarkan studi lapangan dan studi perpustakaan. Metode ini digunakan dengan menarik kesimpulan dimulai dari pernyataan atau fakta khusus menuju kesimpulan yang bersifat umum.<sup>13</sup>

#### a. Metode Observasi

---

<sup>12</sup> Lexy J. Moleong, *Metodologi...*, 157 - 163

<sup>13</sup> Nana Sujana, *Menyusun Karya Tulis Ilmiah*, Untuk Memperoleh Angka Kredit (Bandung: Sinar Baru, 1992), 7

Observasi adalah pengamatan yang dilakukan secara sengaja, sistematis mengenai gejala-gejala yang terjadi untuk kemudian dilakukan pencatatan.<sup>14</sup> Pada dasarnya teknik observasi digunakan untuk melihat atau mengamati perubahan fenomena dan gejala sosial yang tumbuh dan berkembang, dan kemudian dapat dilakukan penilaian. Bagi observer bertugas melihat obyek dan kepekaan mengungkap dan membaca permasalahan moment-moment tertentu dengan dapat memisahkan antara yang diperlukan dan yang tidak di perlukan.

b. Interview/Wawancara.

Interview/Wawancara adalah menanyakan beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan data yang kita butuhkan. Sejalan dengan apa yang dikemukakan Lexi bahwa wawancara adalah percakapa dengan maksud tertentu.<sup>15</sup> Wanwancara ini dilakukan oleh dua belah pihak yaitu pewawancara dan yang narasumber. Narasumber disini adalah kepala sekolah dan guru PAI. Dari beberapa pertanyaan tersebut diharapkan dapat diperoleh data yang valid untuk penunjang penelitian.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah setiap bahan tertulis atau film, yang tidak dipersiapkan karena ada permintaan seorang penyidik<sup>16</sup>. Seperti yang dijelaskan dokumen itu dapat berupa arsip-arsip, atau rekaman yang

---

<sup>14</sup> P. Joko Subagyo, *Metode*, 63

<sup>15</sup> Lexy J, *Metodologi*, 186

<sup>16</sup> *Ibid*, 216

berhubungan dengan penelitian ini. Metode ini digunakan untuk menjawab pertanyaan apa, kapan, bagaimana, dan dimana.

### 3. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah upaya mengorganisasikan dan mengurutkan data secara sistematis catatan hasil observasi, wawancara, dan lainnya untuk meningkatkan pemahaman peneliti tentang kasus yang diteliti dan menyajikannya sebagai temuan bagi orang lain.<sup>17</sup>

Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Bogdan dan Biklen bahwa analisis data adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensintesiskannya, mencari dan menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain.<sup>18</sup>

Data yang terdapat dalam penelitian ini berupa data kualitatif yang dihasilkan melalui wawancara, dokumentasi dan observasi. Selanjutnya data-data tersebut dinyatakan dalam bentuk narasi deskriptif untuk menggambarkan peristiwa-peristiwa yang dialami oleh subyek

Tujuan dari analisis ini adalah untuk menggambarkan kejadian, yang faktual dan akurat mengenai fakta-fakta yang terjadi selama penelitian dilakukan di MTs Negeri Rengel secara sistematis.

---

<sup>17</sup> Noeng Muhadjir, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Yogyakarta: PT Bayu Indra Grafika, 1996) 104

<sup>18</sup> Lexy J, *Metodologi*, 248

Penerapan teknis analisis deskriptif dilakukan melalui tiga tahapan yaitu:

a. Reduksi Data

Reduksi data adalah merupakan proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, transformasi data kasar, yang muncul dari data catatan-catatan lapangan. Reduksi data berlangsung terus-menerus selama penelitian berlangsung<sup>19</sup>

Reduksi adalah salah satu bentuk analisis yang menajamkan dan menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisasikan data sedemikian sehingga kesimpulan akhirnya dapat ditarik dan diverifikasi.

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. Penyajian data

Penyajian data adalah menyajikan sekumpulan informasi yang tersusun yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.<sup>20</sup> Dalam penyajian data, semua data yang diperoleh baik itu melalui wawancara, observasi, dokumentasi dinarasikan hingga membentuk penjelasan yang kongkrit sesuai dengan penelitian.

Kesalahan yang fatal yang dialami dalam penyajian data adalah kadang seorang peneliti tidak sesuai dengan judul. Akibatnya penjelasan tersebut tidak sinkron dengan judul yang telah dibuatnya sendiri.

---

<sup>19</sup> Imam Suprayogo, *Metodologi Penelitian Sosial-Agama* (Bandung: PT Remaja Karya, 2001), 193

<sup>20</sup> *Ibid*, 194

### c. Verifikasi data

kegiatan selanjutnya adalah menarik kesimpulan atau verifikasi. Dalam kegiatan ini peneliti berusaha mencari pola, model, tema, hubungan, persamaan, hal-hal yang sering muncul, hipotesis dan sebagainya. Jadi dari data yang diperoleh peneliti berusaha mengambil kesimpulan.<sup>21</sup>

## H. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah pembahasan dan pemahaman dalam penyusunan skripsi, maka sistematika pembahasan skripsi ditulis sebagai berikut:

- BAB I** : Dalam bab ini disajikan gambaran umum pola pikir seluruh isi skripsi antara lain: latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup dan batasan masalah, definisi operasional, alasan memilih judul, tujuan dan kegunaan penelitian, metodologi penelitian, sistematika pembahasan,
- BAB II** : Bab ini berisi tentang landasan teori kendali mutu pendidikan melalui peningkatan kinerja guru PAI di MTs Negeri Rengel.
- BAB III** : Selanjutnya hasil penelitian disajikan dalam bab ini. Seluruh data di deskripsikan sehingga terdapat kejelasan tentang kendali mutu pendidikan melalui peningkatan kinerja guru PAI di MTs Negeri Rengel.
- BAB IV** : Merupakan penutup yang berisi kesimpulan dan saran

---

<sup>21</sup> Husaini Usman, *Metodologi Penelitian Sosial* (Jakarta: Bumi Aksara, 1996), 87

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Landasan teori tentang Kendali Mutu

##### 1. Pengertian Mutu

Berbicara mengenai kualitas atau mutu sumber daya manusia, pendidikan memegang peran yang sangat penting dalam proses peningkatan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan *kualitas atau mutu pendidikan* merupakan suatu proses yang terintegrasi dengan proses peningkatan kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Menyadari pentingnya proses peningkatan kualitas sumber daya manusia, maka pemerintah bersama kalangan swasta sama-sama telah dan terus berupaya mewujudkan amanat tersebut melalui berbagai usaha *pembangunan pendidikan* yang lebih berkualitas atau bermutu.<sup>1</sup> hal ini sebagaimana firman Allah dalam Al-Qur'annya.

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ  
 تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

*“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha Melihat.” (QS : AN- Nsa’ : 58)*

Secara etimologi dalam kamus Ilmiah populer mutu dapat diartikan sebagai kualitas; derajat; tingkat. Dan dalam bahasa Inggris berasal dari kata

<sup>1</sup> Umaedi, *Manajemen Peningkatan Mutu* ( April, 1999). <http://ssep.net/director.html>.

Quality artinya kualitas. Secara terminology mutu di definisikan oleh para ahli sebagai berikut<sup>2</sup>

Dalam rangka umum, mutu mengandung makna derajat (tingkat) keunggulan suatu produk (hasil kerja/upaya) baik berupa barang maupun jasa.<sup>3</sup> Sedangkan Goetsch dan Davis dalam buku *Total Quality Management* mendefinisikan kualitas merupakan suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia, proses, dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan.<sup>4</sup>

Mutu merupakan ide yang dinamis, sedang definisi-definisi yang kaku sama sekali tidak akan membantu. Makna mutu yang demikian luas juga sedikit membingungkan pemahaman kita. Akan tetapi beberapa konsekuensi praktis yang signifikan akan muncul dari perbedaan-perbedaan makna tersebut.<sup>5</sup>

Menurut Edward Sallis ada beberapa konsep tentang mutu. *Pertama* mutu sebagai konsep absolut. Dalam konsep ini kualitas atau mutu adalah pencapaian standar tertinggi dalam suatu pekerjaan, produk, dan layanan yang tidak mungkin dilampaui.<sup>6</sup> *Kedua* mutu sebagai konsep relatif. Dalam konsep ini kualitas atau mutu masih ada peluang untuk peningkatan. Kualitas atau mutu adalah sesuatu yang masih dapat ditingkatkan. Akan tetapi jika dalam

---

<sup>2</sup> Pius A. Partanto, *Kamus Ilmiah Populer* (Surabaya: Arkola, 1994), 505

<sup>3</sup> Umaedi, *Manajemen*, <http://ssep.net/director.html>.

<sup>4</sup> Fandy, *Total*, 4

<sup>5</sup> Ahmad Ali Riyadi, *Manajemen Mutu Pendidikan* (Jogjakarta: IRCiSoD, 2007), 51

<sup>6</sup> Dede Rosyada, *Paradigma Pendidikan Demokratis; Sebuah Model Perlibatan Masyarakat dalam Penyelenggaraan pendidikan* (Jakarta: Kencana, 2004), 285



tahap peningkatan itu pelaksanaan sebuah pekerjaan telah mencapai standar tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya maka pekerjaan tersebut berkualitas.<sup>7</sup> *Ketiga* adalah kualitas atau mutu menurut pelanggan. Dalam definisi ini mutu sebagai sesuatu yang memuaskan dan melampaui keinginan dan kebutuhan pelanggan. Peters berpendapat bahwa definisi yang dikemukakan oleh pelanggan sangat penting, karena Peters menemukan kenyataan bahwa pelanggan akan membayar lebih untuk mutu yang baik, tanpa menghiraukan tipe produknya.<sup>8</sup>

Dari beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa mutu merupakan keunggulan dari sebuah produk barang atau jasa yang dihasilkan melalui proses kerja yang telah terencana dengan baik. Mutu atau kualitas merupakan tujuan akhir dari sebuah proses panjang yang dilakukan oleh organisasi. Mutu merupakan jaminan dari sebuah lembaga kepada pelanggannya. Pelangganlah yang akan menentukan apakah lembaga tersebut mutu produknya (barang atau jasa) baik atau buruk. Karena mereka adalah raja, yang dapat memilih dan menentukan barang mana yang akan dibeli atau dimanfaatkan. Untuk itu sebuah lembaga harus menjaga kualitas atau mutu yang telah ada atau meningkatkan agar lebih baik untuk menjaga eksistensi mereka agar tidak di tinggalkan oleh pelanggannya.

---

<sup>6</sup> *Ibid*, 286

<sup>8</sup> Ahmad, *Manajemen*, 56-57

Dari beberapa definisi diatas tentang mutu atau kualitas ada beberapa elemen dasar bahwa sesuatu dikatakan berkualitas, yakni:

1. Kualitas meliputi usaha memenuhi atau melebihi harapan pelanggan
2. Kualitas mencakup produk, jasa, manusia, proses, dan lingkungan
3. Kualitas merupakan kondisi yang selalu berubah (apa yang dianggap berkualitas saat ini mungkin dianggap kurang berkualitas pada saat yang lain)<sup>9</sup>

Dalam konteks pendidikan pengertian mutu, dalam hal ini mengacu pada *proses pendidikan* dan *hasil pendidikan*. Dalam "proses pendidikan" yang bermutu terlibat berbagai input, seperti; bahan ajar (kognitif, afektif, atau psikomotorik), metodologi (bervariasi sesuai kemampuan guru), sarana sekolah, dukungan administrasi dan sarana prasarana dan sumber daya lainnya serta penciptaan suasana yang kondusif. Manajemen sekolah, dukungan kelas berfungsi mensinkronkan berbagai input tersebut atau mensinergikan semua komponen dalam interaksi (proses) belajar mengajar baik antara guru, siswa dan sarana pendukung di kelas maupun diluar kelas; baik konteks kurikuler maupun ekstra-kurikuler, baik dalam lingkup substansi yang akademis maupun yang non-akademis dalam suasana yang mendukung proses pembelajaran.<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> Fandy, *Total*, 3

<sup>10</sup> Umaedi, *Manajemen*, <http://ssep.net/director.html>.

Mutu dalam konteks "Hasil Pendidikan" mengacu pada prestasi yang dicapai oleh sekolah pada setiap kurun waktu tertentu (apakah tiap akhir cawu, akhir tahun, 2 tahun atau 5 tahun, bahkan 10 tahun). Prestasi yang dicapai atau hasil pendidikan dapat berupa hasil test kemampuan akademis (misalnya ulangan umum, Ebta atau Ebtanas). Dapat pula prestasi dibidang lain seperti prestasi disuatu cabang olah raga, seni atau keterampilan tambahan tertentu misalnya : komputer, beragam jenis teknik, jasa. Bahkan prestasi sekolah dapat berupa kondisi yang tidak dapat dipegang seperti sarana disiplin, keakraban, saling menghormati, kebersihan, dsb.<sup>11</sup>

## 2. Pengertian Kendali Mutu

Akhir-akhir ini, konsep kendali mutu sangat berkembang dan banyak diterapkan, khususnya dalam dunia pendidikan. Mutu pendidikan (lulusan) tidak hanya ditentukan oleh seorang guru, tetapi oleh seluruh guru, juga pihak personalia sekolah, seperti pengelola dan staf administrasi.

McLaughlin menyebutkan bahwa pengendalian mutu tidak sekedar suatu pendekatan atau strategi, tetapi lebih merupakan system bahkan suatu *way of life* untuk mencapai tujuan secara efisien agar dapat memenuhi tuntutan pengguna melalui penyempurnaan yang di lakukan secara terus menerus.<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup> *Ibid*, Umaedi, *Manajemen*, <http://ssep.net/director.html>

<sup>12</sup> Nana, *Pengendalian*, 44

Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh Edward Sallis, Manajemen Mutu Terpadu (MMT) merupakan usaha menciptakan kultur mutu, yang mendorong semua anggota stafnya untuk memuaskan para pelanggan. Dalam konsep mutu pelanggan adalah raja.<sup>13</sup> Lebih jauh dia menjelaskan bahwa kata total (Terpadu) menegaskan bahwa setiap orang yang berada dalam organisasi harus terlibat dalam upaya melakukan peningkatan secara terus menerus. Kata manajemen berlaku bagi setiap orang, sebab setiap orang dalam institusi, apapun status, posisi atau peranannya, adalah manajer bagi tanggung jawabnya masing-masing.<sup>14</sup>

Sedangkan M. Jusuf Hanafiah, dkk dalam manajemen mutu pendidikan mendefinisikan Pengendalian Mutu Total (PMT) merupakan suatu pendekatan yang sistematis, praktis, dan strategis, dalam menyelenggarakan suatu organisasi, yang mengutamakan kepentingan pelanggan.<sup>15</sup>

Pengendalian mutu terpadu adalah suatu system yang efektif untuk mengintegrasikan usaha-usaha pengembangan kualitas, pemeliharaan kualitas, dan perbaikan kualitas atau mutu dari berbagai kelompok atau organisasi, sehingga meningkatkan produktivitas dan pelayanan ketingkat yang paling ekonomis yang menimbulkan kepuasan semua langganan.<sup>16</sup>

---

<sup>13</sup> Ahmad, *Manajemen*, 59

<sup>14</sup> *Ibid*, 74

<sup>15</sup> Moh. Iwan Apriyadi, *Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan*, <http://media.diknas.go.id/media/document/5095.pdf>

<sup>16</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2000),

Dapat disimpulkan kendali mutu atau MMT merupakan suatu pendekatan manajemen yang berorientasi pada peningkatan mutu produk yang dihasilkan oleh sebuah lembaga, organisasi untuk kepuasan pelanggan. Untuk itu harus ada perbaikan terus menerus yang dilakukan oleh lembaga. Perbaikan ini bertujuan untuk mengendalikan mutu yang sudah ada serta meningkatkan agar lebih baik lagi. Selain itu untuk menciptakan sebuah mutu atau kualitas, diperlukan komitmen yang kuat dari semua pihak. Terutama dari pemimpin. Juga adanya keterlibatan total dari semua bawahan, melalui pemberdayaan yang terkait dengan perbaikan kinerja mereka agar senantiasa selalu menghasilkan produk yang bermutu.

### 3. Karakteristik Kendali Mutu

- a. **Fokus Pada Costumer;** sekolah memiliki costumer internal dan eksternal. Costumer internal adalah orang tua, siswa, guru, administrator, pendidikan. Sedangkan costumer eksternal adalah masyarakat, perusahaan, keluarga, dan perguruan tinggi yang berada di luar organisasi, namun memanfaatkan output proses pendidikan.<sup>17</sup> Dalam Total Quality Management (TQM), baik pelanggan internal maupun pelanggan eksternal merupakan driver. Pelanggan eksternal menentukan kualitas produk atau jasa yang disampaikan kepada mereka, sedang pelanggan internal

---

<sup>17</sup> Jerome S. Arcaro, *Pendidikan Berbasis Mutu, Prinsip-Prinsip Perumusan Dan Tata Langkah Penerapan* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2007), 40

berperan besar dalam menentukan kualitas manusia, proses dan lingkungan yang berhubungan dengan produk atau jasa.<sup>18</sup>

- b. **Keterlibatan total;** setiap orang harus berpartisipasi dalam transformasi mutu. Mutu merupakan tanggung jawab semua pihak. Mutu menuntut setiap orang memberi kontribusi bagi upaya mutu.<sup>19</sup> Manfaat pokok apabila organisasi menerapkan prinsip keterlibatan total adalah: Orang-orang dalam organisasi menjadi termotivasi, memberikan komitmen dan terlibat menumbuh kembangkan inovasi dan kreativitas dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Orang-orang menjadi tanggung jawab terhadap kinerja mereka, orang-orang menjadi giat berpartisipasi dalam peningkatan terus-menerus
- c. **Pengukuran;** adalah melakukan pengukuran apakah yang menjadi target dan standar yang ditetapkan sebelumnya telah dapat dicapai. Pengukuran ini bertujuan membantu institusi dalam menentukan dimana posisinya sekarang dalam kaitannya dengan mutu, dan mendorong institusi untuk membangun sebuah rencana kegiatan pengembangan mutu.<sup>20</sup>
- d. **Komitmen;** pengawas sekolah dan dewan sekolah harus memiliki komitmen pada mutu. Tanpa komitmen transformasi mutu tidak akan dapat dimulai. Mutu merupakan perubahan budaya yang menyebabkan organisasi merubah cara kerjanya.

---

<sup>18</sup> Fandy, *Total*, 15

<sup>19</sup> Jerome S, *Pendidikan*, 41

<sup>20</sup> Ahmad, *Manajemen*, 265

- e. **Perbaikan Berkelanjutan;** sekolah harus melakukan yang terbaik esok hari dibandingkan dengan hari ini. Para professional pendidikan harus secara konstan menemukan cara untuk menangani masalah yang muncul, mereka harus memperbaiki proses yang dikembangkannya dan membuat perbaikan yang diperlukan manfaat-manfaat pokok apabila organisasi menerapkan prinsip-prinsip
- f. **Peningkatan berkelanjutan** adalah: Meningkatkan keunggulan kinerja melalui peningkatan kemampuan organisasi; Kesesuaian dari aktivitas-aktivitas peningkatan pada semua tingkat terhadap

#### 4. Tujuan Dan Manfaat Kendali mutu

##### a. Tujuan Kendali Mutu

- 1) Tujuan kendali mutu adalah menghasilkan produk bermutu, meningkatkan produktivitas.
- 2) Perbaikan hubungan manusia serta mutu barang atau jasa.
- 3) Peningkatan moral, prakarsa, dan kerja sama karyawan.
- 4) Pengembangan kemampuan kerja karyawan.
- 5) Peningkatan produktivitas dan profitabilitas usaha.<sup>21</sup>

##### b. Manfaat Kendali Mutu

- 1) Manfaat bagi karyawan
  - a) Meningkatkan kemampuan karyawan dalam melihat, mengenali, dan mencari alternative pemecahan.
  - b) Meningkatkan kemampuan komunikasi dan partisipasi didalam kegiatan kelompok kerja.
  - c) Membiasakan berfikir secara analitis dengan menggunakan teknik-teknik quality control.
  - d) Peningkatan daya kreatifitas.
  - e) Peningkatan kepercayaan diri.<sup>22</sup>

---

<sup>21</sup> Malayu S, *Manajemen*, 219

## 2) Manfaat Bagi Institusi

- a) Pengembangan perusahaan melalui akumulasi gagasan-gagasan perbaikan.
- b) Membuat institusi sebagai pemimpin (*leader*) dan bukan hanya sebagai pengikut.
- c) Membuat institusi siap dan lebih mudah beradaptasi terhadap perubahan.
- d) Membuat institusi lebih sensitive terhadap kebutuhan pelanggan.
- e) Hubungan antara staf departemen yang berbeda lebih mudah meningkatkan komunikasi.<sup>23</sup>

## 3) Manfaat Bagi Konsumen

- a) Kepuasan pelanggan akan terjamin.
- b) Konsumen akan mendapatkan barang atau jasa yang bermutu baik.
- c) Konsumen akan merasa lebih di perhatikan.<sup>24</sup>

## B. Landasan teori tentang kinerja guru PAI

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 kinerja guru

Tenaga guru adalah salah satu tenaga kependidikan yang mempunyai peran sebagai faktor penentu keberhasilan tujuan organisasi selain tenaga kependidikan lainnya, karena guru langsung bersinggungan dengan peserta didik, untuk memberikan bimbingan yang muaranya akan menghasilkan tamatan yang diharapkan. Untuk itu kinerja guru harus selalu di tingkatkan.

Secara etimologi kinerja diterjemahkan dari bahasa Inggris, *work performance* atau *job performance* tetapi dalam bahasa Inggris sering disingkat *performance*. Kinerja dalam bahasa Indonesia disebut prestasi kerja.

---

<sup>22</sup> Ibid, 220

<sup>23</sup> Fatah Syukur, *Implementasi TQM di Mcdrasah* (31 Desember 2007), <http://citraedukasi.blogspot.com/2007/12/implementasi-tqm-madrasah.html>.

<sup>24</sup> Malayu S, *Manajemen*, 219



Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu.<sup>25</sup>

Sedangkan secara terminologi banyak para ahli yang mendefinisikan. Diantaranya menurut Anwar Prabu Mangkunegara kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.<sup>26</sup>

Kinerja juga diartikan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.<sup>27</sup>

Dari beberapa pengertian kinerja diatas dapat disimpulkan kinerja merupakan pencapaian atau hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah di bebaskan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, dan kesungguhannya.

Dalam konteks pendidikan kinerja guru atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang di

---

<sup>25</sup> Timotius, *Hubungan*, [www.geocities.com/guruvalah/penelitian.htm](http://www.geocities.com/guruvalah/penelitian.htm)

<sup>26</sup> Kinerja, Dari Wikipedia Indonesia, *Ensiklopedia Bebas Berbahasa Indonesia*, <http://id.wikipedia.org/wiki/kinerja>

<sup>27</sup> Suyadi Prawirosentono, *Manajemen Sumberdaya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: BPFE, 1999), 2

berikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta tanggung jawab dan penggunaan waktu.

## 2. Unsur-Unsur yang Mendasari Kinerja Guru

Ada tiga unsur yang mendasari kinerja guru yaitu: keahlian, tanggung jawab dan kejawatan.<sup>28</sup>

### a. Keahlian

Keahlian disini merupakan pengetahuan pedagogik. Sebagai guru yang professional tidak hanya mampu menguasai isi dari apa yang akan diajarkan, akan tetapi seorang guru harus mampu menanamkan tentang konsep pengetahuan yang akan diajarkan. Pengetahuan yang akan diberikan adalah untuk membentuk pribadi yang utuh, kalau guru hanya mampu mentransfer ilmu, maka suatu saat peran guru akan digantikan oleh dengan teknologi yang canggih dan modern. Seorang guru haruslah mempunyai keterampilan dan pengetahuan bagaimana cara mengajar yang baik (metodologi pembelajaran), memiliki keterampilan untuk mengerti bahwa mengajar adalah seni.<sup>29</sup> Guru yang ahli dalam bidangnya akan mengerti fungsi dan tugasnya sebagai pengajar, sehingga berhasil dalam pencapaian tujuan baik di dalam kelas maupun di luar kelas.

### b. Rasa tanggung jawab dan memiliki otonomi.

---

<sup>28</sup> Piet A, Sehartian, *Profil Pendidik Profesional* (Yogyakarta: Andi Offset, 1994), 31

<sup>29</sup> *Ibid*, 30

Tanggung jawab adalah sikap yang harus dimiliki oleh seorang guru. Guru yang professional disamping mempunyai tanggung jawab, ia juga harus memiliki otonomi. Yang dimaksud otonomi adalah sikap kemandirian dalam mengemukakan apa yang harus ia katakan berdasarkan keahliannya.<sup>30</sup> Sebelum mengajar guru yang professional mempersiapkan sematang-matangnya dan bertanggung jawab atas semua yang diajarkan. Tanggung jawab disini merupakan makna sosial karena bertanggung jawab kepada masyarakat terkait hasil pembelajaran yang ia lakukan.

c. Memiliki rasa kejawatan

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

Usaha meningkatkan citra guru diperjuangkan melalui organisasi profesi. Salah satu tugas dari organisasi profesi adalah menciptakan rasa kejawatan, sehingga ada rasa aman dan perlindungan jabatan. Sebelumnya organisasi jabatan seperti ikatan guru bidang studi (PGRI) yang sejenis harus memperjuangkan nasibnya, agar citra guru itu mulai di pandang sebagai profesi yang menarik.

d. Keterampilan dalam mengajar

Selain mempunyai pengetahuan dan sikap yang baik, seorang guru harus mempunyai keterampilan dalam mengajar, karena mengajar adalah suatu kegiatan yang kompleks.

---

<sup>30</sup> *Ibid*, 33

Sebelum guru berlatih keterampilan mengajar, sebaiknya terintegrasi terlebih dahulu, berlatih keterampilan secara terisolasi di bawah bimbingan pembina.<sup>31</sup>

Ada banyak jenis keterampilan dalam mengajar terisolasi dalam pengajaran mikro yang meliputi:

- 1) Keterampilan bertanya tingkat dasar
- 2) Keterampilan tingkat lanjut
- 3) Keterampilan memberi penguatan
- 4) Keterampilan memberi variasi
- 5) Keterampilan memberi penjelasan
- 6) Keterampilan memberi penjelasan
- 7) Keterampilan membuka dan menutup pelajaran
- 8) Keterampilan memimpin diskusi kelompok kecil
- 9) Keterampilan mengelola kelompok kelas
- 10) Keterampilan mengajar kelompok kecil
- 11) Keterampilan mengajar perorangan<sup>32</sup>

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

Keterampilan-keterampilan tersebut diatas bertujuan untuk membuat guru lebih kreatif dan proses belajar mengajar berjalan dengan lancar.

### 3. Tugas Dan Peran Guru

Menjadi seorang guru bukan hal yang mudah, karena guru mempunyai tugas yang banyak sekali. Selain sebagai pendidik, guru juga dituntut untuk mengerti dunia anak, tidak hanya itu guru juga harus mampu mendorong siswanya menyadari akan jati diri dan kemampuannya.

Sistem pembagian tugas guru pada dasarnya tidak sama, karena tugas guru didasarkan pada mata pelajaran yang sesuai dengan keahliannya. Moh

---

<sup>31</sup> Ali Imron, *Pembinaan Guru Di Indonesia* ( Jakarta: Pustaka Jaya, 1995), 123

<sup>32</sup> *Ibid*, 123

Uzer Usman mengatakan guru merupakan profesi yang meliputi mendidik, mengajar, dan melatih.

- a. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup.
- b. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi.
- c. Sedangkan melatih mengembangkan keterampilan pada siswa.<sup>33</sup>

Kemudian tugas guru dalam bidang kemanusiaan, yaitu guru di sekolah diposisikan sebagai orang tua kedua, karena guru punya tugas social yaitu mengabdikan kepada masyarakat. Yaitu tugas pelayanan kemanusiaan (gogos simamora).<sup>34</sup>

Selanjutnya tugas guru dalam bidang kemasyarakatan yaitu mendidik dan mengajarkan masyarakat untuk menjadi warga Negara Indonesia yang bermoral Pancasila, serta mencerdaskan bangsa Indonesia.<sup>35</sup> Menurut Abu Ahmadi tugas guru terbagi menjadi tiga:

- a. Mendorong, membimbing dan memberi fasilitas belajar bagi murid-murid untuk mencapai tujuannya. Akan tetapi tugas guru disini di fokuskan pada mendidik anak yang dititik beratkan pada memberikan arah dan motivasi dalam mencapai tujuannya baik jangka panjang maupun jangka pendek.
- b. Memberi fasilitas melalui pengalaman belajar yang memadai.
- c. Membantu perkembangan sikap dan nilai-nilai dan penyesuaian diri.<sup>36</sup>

Sedangkan peran guru adalah:

Adams dan Decey dalam *basic principle of student teaching*, mengungkapkan bahwa peranan dan kompetensi guru dalam belajar dan

---

<sup>33</sup> Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional* (Bandung: Rosda Karya, 2002), 6-7

<sup>34</sup> Piet, *Profil*, 13

<sup>35</sup> Uzer, *Menjadi*, 8

<sup>36</sup> Abu Ahmadi, *Psikologi Belajar* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1991), 99

mengajar,<sup>37</sup> guru sebagai pengajar, pemimpin kelas, pembimbing, pengatur lingkungan, partisipan, perencana, supervisor, motivator, dan konselor.

Peranan guru dalam dunia pendidikan sangat menentukan isi daripada kurikulum operasional dan eksperimental. Di dunia yang semodern ini, semua informasi dapat diketahui dengan mudah dan cepat. Jadi guru bukan satu-satunya media yang digunakan untuk penyampaian mata pelajaran, akan tetapi masih banyak media yang dapat digunakan seperti: TV, radio, buku, computer dan lain-lain. Akan tetapi guru sangat berperan dalam meningkatkan motivasi atau belajar yang menyenangkan.<sup>38</sup>

Dalam bukunya, Uzer mengatakan bahwa peran guru ada empat macam.<sup>39</sup>

a. Peran guru dalam proses belajar mengajar yaitu:

- 1) Sebagai demonstrator yaitu guru hendaknya mampu menguasai bahan yang akan diajarkan kepada siswa. Dan juga guru hendaknya mengembangkan dan meningkatkan kemampuan yang dimilikinya.
- 2) Sebagai pengelola kelas yaitu guru hendaknya mampu mengelola kelas sedemikian rupa hingga menjadi kondusif untuk dijadikan tempat belajar bagi siswanya. Serta menghayati dan mengamalkan ajaran agama sesuai dengan usia, bakat dan kemampuan yang dimiliki

---

<sup>37</sup> Uzer, *Menjadi*, 9

<sup>38</sup> Sudirman, AM, *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar* (Jakarta: Rajawali Pers, 1980), 142-143

<sup>39</sup> Uzer, *Menjadi*, 9

oleh peserta didiknya sehingga membuat siswa mampu menyerap semua yang diajarkan oleh gurunya. Sebagaimana sabda Nabi SAW,

خاطبوا الناس على قدر عقولهم (الحديث)

*“Berbicara kepada manusia sesuai tingkat kemampuan akal dan pikirannya”.*<sup>40</sup>

3) Sebagai mediator dan fasilitator; sebagai mediator hendaknya guru mampu menguasai media-media pembelajaran yang mendukung dalam kegiatan pembelajaran yang dilaksanakannya. Karena media dapat membantu mempermudah dalam penyampaian materi pembelajaran. Dan sebagai fasilitator hendaknya guru dapat mengusahakan sumber belajar yang berguna untuk menunjang kegiatan pembelajaran.

4) Sebagai evaluator yaitu guru dapat mengevaluasi kegiatan pembelajaran yang dilaksanakannya selama ini. Apakah pembelajaran yang dilaksanakan telah dapat diterima dengan baik oleh siswanya. Dengan evaluasi yang dilakukannya guru dapat mengoreksi diri.

#### b. Peran guru sebagai administrator

Sekolah merupakan sub system pendidikan nasional yang juga mempunyai komponen-komponen lainnya. Guru harus memahami apa yang terjadi di lingkungan kerjanya. Dalam lingkup administrasi sekolah, peranan guru sangat penting karena selain sebagai tenaga kependidikan,

<sup>40</sup> Ilmu Pendidikan Islam, hal 80.

guru juga harus mempunyai wawasan yang luas tentang administrasi pendidikan, karena pemahaman tentang latar kerja guru dan wawasan ini, seorang guru dapat membantu mengambil keputusan yang tepat dalam melaksanakan tugas. Seperti yang diuraikan dalam peraturan pemerintah Nomor 38 Tahun 1992 pasal 20 bahwa: Tenaga kependidikan yang akan ditugaskan untuk bekerja sebagai pengelola satuan pendidikan dasar dan menengah, dipilih dari kalangan guru. Ini mengisyaratkan bahwa guru berperan penting dalam kegiatan administrasi sekolah. Kesungguhnya dalam menimba pengalaman tentang administrasi sekolah sangat dibutuhkan. Dan pekerjaan ini berdasarkan atas kerjasama bukan bersifat individual, untuk itu guru harus terlibat didalamnya.

Berikut adalah peranan guru dalam pelaksanaan administrasi pendidikan:<sup>41</sup>

- 1) Administrasi kurikulum yang berarti kurikulum merupakan komponen penting dalam pendidikan, karena dalam kurikulum memuat proses pelaksanaan pembelajaran dan penilaiannya. Untuk itu guru harus faham bagaimana mengembangkan kurikulum yang ada di sekolah sehingga pelaksanaan pembelajaran berjalan dengan baik.<sup>42</sup>

---

<sup>41</sup> Soetjipto dan Rafli Kosasih, *Profesi Keguruan* (Jakarta: Rineka Cipta, 1994), 143

<sup>42</sup> Ibid, 147



- 2) Administrasi kesiswaan; merupakan proses pengurusan segala hal yang berkaitan dengan siswa disuatu sekolah mulai dari perencanaan siswa, pembinaan selama siswa di sekolah, sampai dengan siswa menamatkan pendidikannya melalui penciptaan suasana yang kondusif terhadap berlangsungnya proses belajar yang efektif.<sup>43</sup>
- 3) Dan beberapa administrasi yang lain meliputi: administrasi saran dan prasarana, administrasi keuangan, administrasi personal, administrasi humas, administrasi layanan khusus.

c. Peranan guru sebagai pribadi.

Dilihat dari diri sendiri, guru berperan sebagai:

- 1) Petugas sosial yang harus membantu untuk kepentingan masyarakat.
- 2) Pelajar dan ilmuwan yang senantiasa menuntut ilmu pengetahuan.
- 3) Berperan sebagai orang tua murid si sekolah.
- 4) Sebagai teladan yang baik, artinya guru menjadi ukuran norma-norma tingkah laku.
- 5) Pencarian rasa aman bagi siswanya, yaitu guru menjadi tempat berlindung bagi siswa-siswanya untuk memperoleh rasa aman di dalamnya.

d. Peran guru secara psikologis

Peran guru secara psikologis yaitu:

---

<sup>43</sup> Ibid, 165

- 1) Sebagai ahli psikologi pendidikan.
- 2) Mampu membuat hubungan yang baik antar manusia untuk tujuan tertentu.
- 3) Sebagai motivator.
- 4) Sebagai petugas kesehatan mental.

Selain tugas dan peran diatas lebih dari itu guru pendidikan Agama Islam mempunyai tanggung jawab sebagai suri tauladan untuk siswa dalam kehidupan sehari-hari. Dalam buku prespektif Islam tentang pola hubungan guru dan murid, sebagai suri tauladan hendaknya guru PAI berkepribadian agamis yaitu memelihara dan menegakkan syari'at Islam, termasuk pula terhadap hal-hal yang disunnahkan.<sup>44</sup>

#### **4. Peningkatan Kinerja Guru PAI**

Tenaga guru adalah salah satu tenaga kependidikan yang mempunyai peran sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan tujuan pendidikan, karena guru yang langsung bersinggungan dengan peserta didik, untuk memberikan bimbingan yang akan menghasilkan tamatan yang diharapkan. Guru merupakan sumber daya manusia yang menjadi perencana, pelaku dan penentu tercapainya tujuan organisasi. Guru merupakan tulang punggung dalam kegiatan pendidikan terutama yang berkaitan dengan kegiatan proses belajar mengajar.

---

<sup>44</sup> Abudin Nata, *Prespektif Islam Tentang Pola Hubungan Guru-Murid* (Jakarta: PT Raja Grafindo, 2001), 90

Menjadi guru juga tidak mudah. Banyak hal yang harus dikerjakan oleh guru. Disamping mengajar yaitu memberikan pembelajaran terhadap peserta didik, guru juga dituntut untuk melakukan peran lain. Peran-peran tersebut juga menjadi tonggak kelancaran proses pendidikan sehingga keberhasilan dari tujuan lembaga akan dapat diraih. Peran-peran tersebut meliputi peran sebagai motivator untuk peserta didik, peran sebagai administrator bagi lembaga, peran sebagai innovator untuk memperlancar proses pembelajaran di kelas, dan masih banyak yang lain.

Tanpa adanya peran guru maka proses belajar mengajar akan terganggu bahkan gagal. Oleh karena itu dalam manajemen pendidikan peranan guru dalam upaya keberhasilan pendidikan selalu ditingkatkan, kinerja atau prestasi kerja guru harus selalu ditingkatkan mengingat tantangan dunia pendidikan untuk menghasiikan kualitas sumber daya manusia yang mampu bersaing di era global.

Apalagi saat ini tuntutan dunia pendidikan yang selalu harus mengeluarkan lulusan yang bermutu. Bahkan konsep manajemen mutu terpadu dalam dunia pendidikan ramai-ramai digalakkan. Manajemen mutu terpadu ini merupakan manajemen yang berfokus pada upaya perbaikan secara terus-menerus untuk memenuhi kepuasan pelanggan. Yang berarti model manajemen mutu akan tepat pula bila diterapkan pada sekolah-sekolah untuk memperoleh peningkatan, penjaminan, dan pengendalian mutu pendidikan.



Dari sini guru dituntut untuk selalu meningkatkan kinerjanya. Peningkatan kinerja ini tidak semata-mata harus dilakukan oleh guru itu sendiri, akan tetapi peran kepala sekolah sebagai pemimpin juga sangat menentukan kinerja guru meningkat. Kepala sekolah sebagai sosok pimpinan yang diharapkan dapat mewujudkan harapan bangsa. Oleh Karena itu diperlukan seorang kepala sekolah yang mempunyai wawasan ke depan dan kemampuan yang memadai dalam menggerakkan organisasi sekolah. Dalam peranannya sebagai seorang pendidik, kepala sekolah harus mampu menanamkan, memajukan, dan meningkatkan nilai mental, moral, fisik dan artistik kepada para guru atau tenaga fungsional yang lainnya. Upaya-upaya yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru antara lain: memberikan motivasi, melakukan supervisi, memberikan kesempatan untuk berkembang, gaya kepemimpinan yang baik.<sup>45</sup>

#### a. Memberikan motivasi

Menurut James L. Gibson dalam bukunya yang berjudul organisasi, perilaku, struktur dan proses, motivasi adalah suatu konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang memulai dan mengarahkan perilaku.<sup>46</sup> Bekerja tanpa motivasi akan cepat bosan, karena tidak adanya unsur pendorong. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya gairah kerja guru, agar guru

---

<sup>45</sup> Timotius, *Hubungan*, [www.geocities.com/guruvalah/penelitian.htm](http://www.geocities.com/guruvalah/penelitian.htm)

<sup>46</sup> Gibson, *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses* (Jakarta: Erlangga, 1996), 94

mau bekerja keras dengan menyumbangkan segenap kemampuan, pikiran, keterampilan untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Guru menjadi seorang pendidik karena adanya motivasi untuk mendidik. Bila tidak punya motivasi maka ia tidak akan berhasil untuk mendidik atau jika dia mengajar karena terpaksa saja karena tidak kemauan yang berasal dari dalam diri guru. Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada pada diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri (motivasi internal), atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar (motivasi eksternal).

Para pendidik menyadari pentingnya motivasi di dalam proses pendidikan. Berbagai macam teknik misalnya kenaikan tingkat, penghargaan, piagam-piagam, pujian, celaan, hukuman, telah dipergunakan untuk mendorong anak agar mau belajar.

James.O Whittaker memberikan pengertian secara umum mengenai penggunaan istilah motivasi adalah kondisi-kodisi atau keadaan yang mengaktifkan atau memberi dorongan kepada mahluk untuk bertingkah laku mencapai tujuan yang ditimbulkan oleh motivasi tersebut.<sup>47</sup>

---

<sup>47</sup> Wasty Soemanto, Psikologi Pendidikan, Rineka Cipta, Jakarta, 2006. Hal. 205

Sabda nabi tentang pemberian motivasi terhadap putra-putri:

وعن عمرو ابن شعيب عن ابيه عن جدّه رضي الله قال، قال رسول الله مروا اولادكم بالصلاة وهم ابناء سبع سنين واضربوهم عليها وهم ابناء عشر وفرقوا بينهم في المضاجع  
(حديث حسن رواه ابو داود)

*“Amru bin syuaib dari ayahnya dari neneknya berkata Rasulullah SAW. Berkata suruhlah anak-anak kamu bersembahyang ketika mereka berumur tujuh tahun, dan pukullah mereka karena meninggalkan sembahyang jika telah berumur sepuluh tahun. Dan pisahkan anak laki-laki dari anak perempuan dalam tempat tidur mereka.(abu dawud)”<sup>48</sup>*

Dengan demikian bagi kepala sekolah dalam memotivasi guru hendaknya menyediakan peralatan, membuat suasana kerja yang menyenangkan, dan memberikan kesempatan promosi/kenaikan pangkat, memberi imbalan yang layak baik dari segi moneter maupun non moneter.

Disamping itu, guru sendiri harus mempunyai daya dorong yang berasal dari dalam dirinya untuk berprestasi dalam karirnya sebagai pendidik, pengajar dan pelatih agar tujuan sekolah (tujuan pendidikan) dapat tercapai.

b. Melakukan supervisi.

Supervisi adalah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif.<sup>49</sup>

<sup>48</sup> Salem Bahreisj. Riyadush Sholihin.PT.Al ma'arif,Bandung 1986. Hal 288

<sup>49</sup> M. Ngalim Purwanto, *Adminstrasi dan Supervisi Pendidikan* (Bandung: Rosda Karya, 1998), 76

Fungsi dari pengawasan ini adalah tidak hanya sekedar mengontrol apakah segala kegiatan telah dilaksanakan dengan baik, akan tetapi lebih dari itu. Kegiatan supervisi mencakup penentuan kondisi-kondisi atau syarat-syarat personel maupun material yang diperlukan untuk terciptanya situasi belajar mengajar yang efektif, dan usaha memenuhi syarat-syarat itu<sup>50</sup>

Dengan demikian tujuan dari supervisi adalah memperbaiki proses belajar secara total. Tidak hanya memperbaiki cara mengajar guru, akan tetapi juga dapat menumbuhkan semangat guru terhadap proses pembelajaran melalui pembinaan yang dilakukan oleh 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

Menurut Keputusan Menteri P dan K RI No.0134/01977, tugas

pengawas dalam pendidikan meliputi:

- 1) Mengendalikan pelaksanaan kurikulum meliputi isi, metode, penyajian, penggunaan alat perlengkapan dan penilaiannya agar berlangsung sesuai dengan ketentuan dan perundang-undangan yang berlaku.
- 2) Pengendalian tenaga teknis sekolah agar terpenuhi persyaratan formal yang berlaku dan melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 3) Mengendalikan pengadaan, penggunaan dan pemeliharaan sarana sekolah sesuai dengan ketentuan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku serta menjaga agar kualitas dan kuantitas sarana sekolah memenuhi syarat dan ketentuan yang berlaku.
- 4) Mengendalikan tata usaha sekolah meliputi urusan kepegawaian, urusan keuangan dan urusan perkantoran agar berjalan sesuai dengan ketentuan dan peraturan undang-undang yang berlaku.
- 5) Mengendalikan hubungan kerja sama dengan masyarakat, antara lain dengan pemerintah daerah, dunia usaha dan lain-lain.

---

<sup>50</sup> *Ibid*, 76

- 6) Menilai proses dan hasil pelaksanaan kurikulum berdasarkan ketepatan waktu.
- 7) Menilai pelaksanaan kerja tenaga teknis sekolah.
- 8) Menilai pemanfaatan sarana sekolah.
- 9) Menilai efisiensi dan efektifitas tata usaha sekolah.
- 10) Menilai hubungan kerja sama dengan masyarakat, antara lain pemerintah daerah, dunia usaha dan lain-lain.
- 11) Melaksanakan program supervise sekolah serta memberikan petunjuk perbaikan terhadap penyimpangan dalam pengelolaan sekolah.<sup>51</sup>

c. Memberikan kesempatan untuk berkembang.

Kepala sekolah mampu menciptakan situasi yang dapat menumbuhkan kreativitas dan memberikan peluang kepada warganya untuk melakukan eksperimen-eksperimen sehingga dapat menghasilkan kemungkinan-kemungkinan baru, meskipun hasilnya tidak selalu benar.

Dengan kata lain, kepala sekolah mendorong warganya untuk mengambil dan mengelola resiko serta melindunginya sekiranya hasilnya salah.

d. Gaya kepemimpinan yang baik.

Ada beberapa pengertian kepemimpinan menurut Prajudi Atmosudirjo salah satunya kepemimpinan adalah suatu seni (*art*), kesanggupan (*ability*), atau teknik (*technique*), untuk membuat sekelompok bawahan dalam organisasi formal atau para pengikut atau simpatisan dalam organisasi informal mengikuti atau mentaati segala apa yang dikehendakinya, membuat mereka begitu antusias atau bersemangat untuk mengikutinya, atau bahkan mungkin berkorban untuknya.<sup>52</sup>

---

<sup>51</sup> *Ibid*, 78

<sup>52</sup> *Ibid*, 26



Adapun gaya-gaya kepemimpinan yang pokok, atau dapat juga disebut ekstrem, ada tiga yaitu otokratis, laissez faire dan demokratis. Tipe atau gaya kepemimpinan dapat diterapkan sesuai kebutuhan lembaga. Secara ideal kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang dapat memberikan ruang gerak kepada bawahan untuk berkreasi sesuai dengan kemampuannya. Dan juga bawahan diberikan kesempatan untuk berinovasi agar terus berkembang baik diri maupun organisasinya.

Dalam lembaga pendidikan kepala sekolah memegang peran penting sebagai pimpinan. Seyogyanya gaya kepemimpinan kepala sekolah itu harus didasarkan kepada kepekaan dan pertimbangan yang baik bagi hubungan manusia dalam penyelesaian tugas.

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

Peran kepala sekolah dalam lembaga pendidikan adalah sebagai edukator, supervisor, motivator yang harus melaksanakan pembinaan kepada para karyawan, dan para guru di sekolah yang dipimpinnya karena faktor manusia merupakan faktor sentral yang menentukan seluruh gerak aktivitas suatu organisasi, walau secanggih apapun teknologi yang digunakan tetap faktor manusia yang menentukannya. Dalam fungsinya sebagai penggerak para guru, kepala sekolah harus mampu menggerakkan guru agar kinerjanya menjadi meningkat karena guru merupakan ujung tombak untuk mewujudkan manusia yang berkualitas. Guru akan bekerja secara maksimum apabila didukung oleh beberapa faktor diantaranya adalah kepemimpinan kepala sekolah.

### **C. Kendali Mutu Pendidikan Melalui Peningkatan Kinerja Guru PAI**

Pada dasarnya mutu pendidikan tidak terlepas dari mutu kinerja guru itu sendiri. Karena melalui sentuhan gurulah anak didik tercipta menjadi manusia sehingga guru merupakan "Sutradara" dan pemeran utama yang berupaya membuat manusia menjadi manusia. Oleh sebab itu guru haruslah tenaga profesional yang memiliki pengetahuan dan wawasan luas selain menguasai ilmu pengetahuan dibidangnya yang kelak untuk ditransfer kepada anak didik.

Dalam rangka pengendalian mutu pendidikan hendaknya sekolah lebih berani mengambil sikap untuk menetapkan mutu kinerja guru yang didasari oleh tingkat prestasi dan keberhasilan para peserta didiknya baik prestasi akademik maupun prestasi non akademik.

Dalam dunia pendidikan, prestasi inilah yang menjadi tolak ukur mutu pendidikan. Untuk itu kinerja guru harus selalu ditingkatkan termasuk guru PAI, salah satunya kinerja dalam proses pelaksanaan pembelajaran. Dalam pelaksanaan pembelajaran ini guru harus memiliki kiat-kiat menyampaikan ilmu yang akan ditransfernya sehingga semua anak didiknya dapat mengerti, selain itu juga guru dituntut memiliki kepribadian yang baik, mampu mengelola kelas, mengetahui hubungan antar manusia di sekolah itu sendiri, mengetahui dan mendalami pengorganisasian kurikulum dan sebagainya.

Untuk mengetahui kinerja guru (guru PAI) dalam pelaksanaan pembelajaran, yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah selaku manajer adalah dengan melakukan kegiatan observasi kelas, pengecekan terhadap jurnal

kemajuan kelas, serta alat ukur/tes yang dipersiapkan. Dalam proses pengontrolan terhadap kegiatan ini tidaklah ringan, dalam kegiatan ini diperlukan ketekunan, ketelitian, dan pemahaman terhadap aspek-aspek penting dalam KBM, serta harus menggunakan instrumen yang tepat untuk setiap sasaran supervisi.

Setelah itu kepala sekolah dapat menilai apakah kinerja guru tersebut baik atau buruk. Penilaian kinerja guru bukan sekedar didasari oleh faktor kehadiran mengajarnya tetapi lebih dititik beratkan pada pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai bidang tugasnya, semuanya layak untuk dinilai. Dengan penilaian ini berarti guru mendapat perhatian dari atasannya sehingga dapat mendorong mereka untuk semangat bekerja, dan penilaian ini harus dilakukan secara obyektif dan jujur serta ada tindak lanjutnya.

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

Hasil pelaksanaan penilaian kinerja guru yang didasari oleh prestasi para peserta didiknya dalam menguasai kompetensi materi pelajaran yang diajarkannya merupakan informasi penting yang harus dijadikan dasar dalam memberikan perlakuan terhadap guru yang bersangkutan. Perlakuan terhadap guru dimaksud dapat berupa pemberian penghargaan, atau pemberian pembinaan peningkatan kompetensi mengajar, ataupun sampai pada pemberian sanksi. Adanya keberanian sekolah untuk menerapkan perlakuan terhadap guru sebagaimana tersebut di atas merupakan faktor kunci keberhasilan dalam

mencapai peningkatan mutu sekolah.

Untuk menilai mutu kinerja guru secara obyektif tentu tidak semudah menilai hasil belajar peserta didik. Untuk itu melaksanakan program kendali mutu pendidikan yang sarannya tidak hanya ditujukan pada mutu hasil belajar para peserta didik tetapi yang diarahkan pula untuk menilai mutu kinerja guru, perlu dipahami dan didukung oleh semua pihak yang terkait.

Dengan diterapkannya program kendali mutu pendidikan pada sekolah-sekolah, diharapkan para guru akan tergerak untuk selalu berusaha meningkatkan mutu pengajarannya, atau meningkatkan mutu KBM melalui caranya mereka masing-masing. Upaya peningkatan mutu mengajar dapat dilakukan secara mandiri dengan inisiatif sendiri, ataupun dengan mengikuti program pelatihan yang diselenggarakan oleh sekolah. Dengan demikian maka gerak laju peningkatan mutu KBM dan mutu sekolah akan dapat terlaksana secara berkesinambungan.

## **BAB III**

### **LAPORAN PENELITIAN**

#### **A. Gambaran Umum Obyek Penelitian**

##### **1. Profil Madrasah**

Sejarah berdirinya MTs Negeri Rengel bermula tahun 1985, dengan Nama MTs Beron (MTs B), yang pendiriannya di prakarsai oleh Yayasan Pendidikan Islam (YPI) dibawah kepemimpinan H. Djuaeni (Tokoh masyarakat Beron). YPI berbadan Hukum dengan Akte Notaris Sugihanto SH, No. 25 tahun 1983. Yang mendapat amanat untuk memimpin MTs Beron adalah Zaenal Muttaqin, S.Ag. dari tahun 1985-1990. Sejak tahun 1985-1990, MTs Beron berlokasi di Serambi Masjid Attaqwa Beron Kecamatan Rengel.

Mulai tahun 1990 MTs Beron berganti status menjadi MTs Filial MTs Negeri Tuban di Rengel dan menempati lokasi baru di Jl. Raya Beron NO. 664 Rengel. Sejak Tahun 1990 yang bertugas sebagai Kepala MTs Negeri Tuban Filial Rengel adalah Drs. Arif Abidullah, dan yang menjabat kepala MTs Negeri Tuban adalah Drs. Abu Asj'ari. Adapun tokoh yang berjasa dalam pendirian MTs Negeri Rengel Filial Rengel antara lain Drs. Abu Nazaruddin (Pengawas mapenda pada Kakandepag Tuban), Drs. Kasanl iyas (Kepala MAN Tuban Filial Rengel), H. Suminto (Tokoh Masyarakat Beron), Bayyinan dan sejumlah tokoh lainnya dari masyarakat Beron.

Pada tahun 1997, sesuai dengan kebijakan Kementrian Agama Provinsi Jawa Timur, MTs Negeri Tuban Filial Rengel berganti Status

menjadi MTs Negeri Rengel berdasarkan SK dari Kakanwil Depag Prov. Jatim. Adapun pegawai yang ditugaskan untuk menjadi kepala MTs Negeri Rengel yang pertama adalah Drs. Arif Abidullah. Pada tahun 2000 kepala MTs kedua Drs.H.Moh.Farchan,M.Ag kemudian Drs.H.M.Badar,M.Ag tahun 2007 sampai sekarang MTs Negeri Rengel mendapat personalia PNS dari Kantor Kementerian Agama kab. Tuban.

#### A. Visi Madrasah

” Terwujudnya lulusan yang berpengetahuan akademik dan non akademik yang tinggi, beriman dan berakhlakul karimah ”

#### Indikator

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) Prestasi dalam UAN/UAMBN.
- 2) Prestasi dalam Olympiade tingkat kabupaten sampai propinsi.
- 3) Prestasi dalam bidang Teknologi dan Informasi
- 4) Prestasi dibidang PORSENI
- 5) Prestasi dalam ekstrakurikuler
- 6) Pembiasaan Guru dan Siswa dalam perilaku Islami.

#### B. Misi Madrasah

- 1) Mengaplikasikan Iman dan Tauhid dalam bidang studi
- 2) Membiasakan budaya dan menciptakan nuansa islami di lingkungan Madrasah

- 3) Menumbuhkan semangat keunggulan secara intensif kepada seluruh warga Madrasah baik dalam prestasi akademik maupun non akademik
- 4) Meningkatkan perilaku akhlaq mulia bagi peserta didik dengan mengamalkan ajaran agama Islam hasil proses pembelajaran dan kegiatan pembiasaan

### C. Tujuan Madrasah Tsanawiyah

Tujuan pendidikan dasar MTsN adalah meletakkan dasar kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia, serta keterampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut, seimbang antara kepentingan Nasional dan kepentingan Daerah dicapai madrasah dalam jangka 3-4 tahun mendatang adalah sebagai berikut:

- 1) Dapat memenuhi Standar Isi dan Standar Proses
- 2) Menerapkan dan mengembangkan PAIKEM/CTL 100% untuk semua mata pelajaran
- 3) Dapat mencapai nilai rata-rata UN/UAMBN 8,5
- 4) Dapat menambah dan meningkatkan jumlah siswa 50 %
- 5) Mengembangkan dan memiliki sarana dan prasarana berstandar nasional
- 6) Madrasah memiliki tenaga pendidik dan kependidikan berstandar nasional

- 7) Memiliki Tim Lomba Olympiade SAINS yang menjadi juara I tingkat provinsi
- 8) Madrasah mengembangkan berbagai wadah/program penghayatan dan pengamalan agama.
- 9) Membina para siswa yang memiliki minat, bakat dan kemampuan terhadap Bahasa Arab dan Inggris semakin meningkat dari sebelumnya, melalui pembelajaran fullday dan program pengembangan diri
- 10) Membina tim drumband yang sanggup tampil dalam event kejurda atau event lain yang seleve! minimal 3 cabang yang mampu menjadi finalis tingkat kabupaten.
- 11) Membina tim PORSENI yang mampu berprestasi minimal tingkat Kabupaten/ Kota.

## 2. Struktur Organisasi

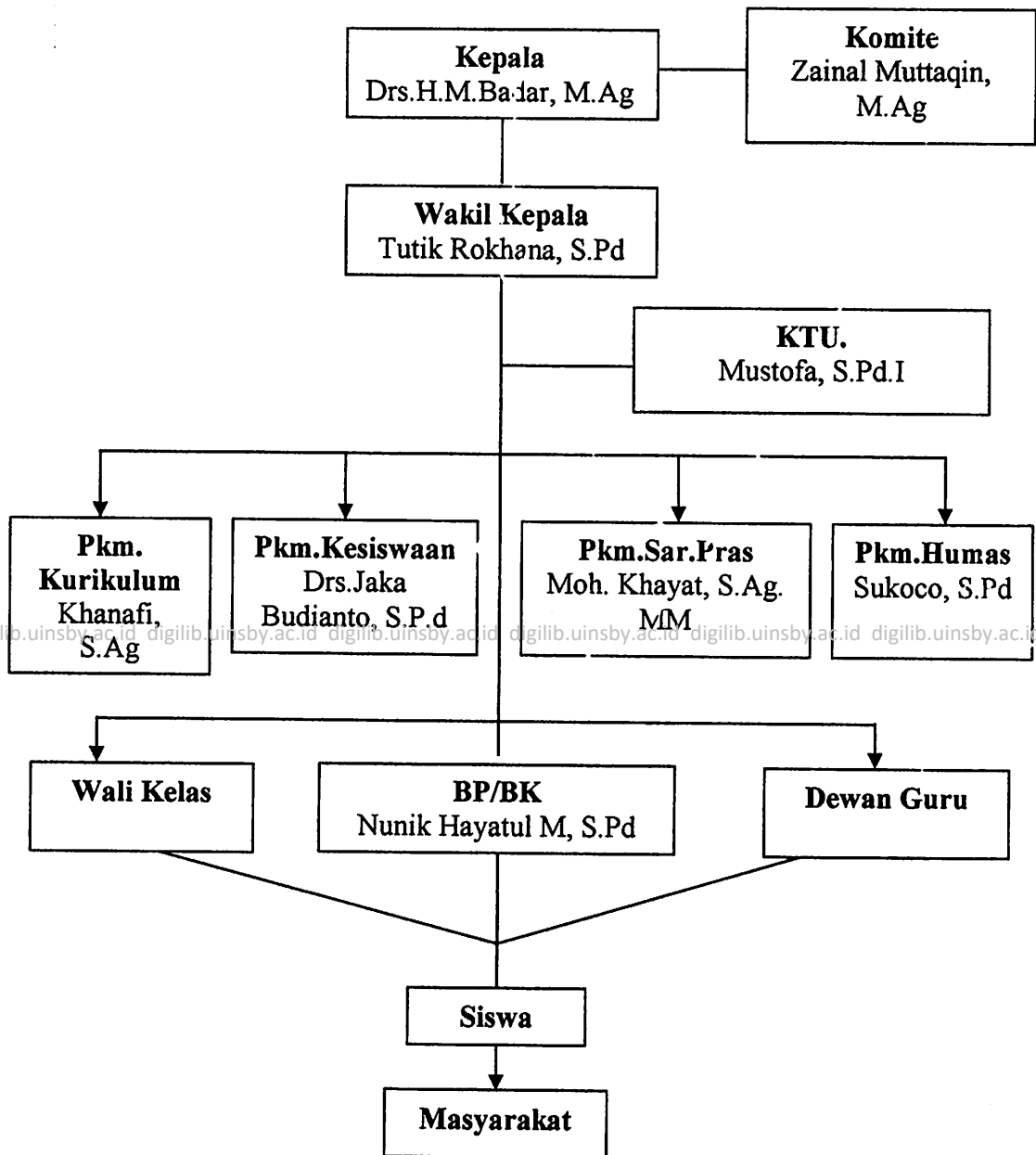
Struktur organisasi merupakan pola format tentang bagaimana orang dan pekerjaan dikelompokkan. Dengan mengetahui struktur organisasi maka kita akan mengetahui pembagian kerja dalam suatu lembaga. Dibawah ini adalah struktur organisasi MTs Negeri Rengel Tuban.<sup>50</sup>

---

<sup>50</sup> Dokumentasi, dikutip dari Papan Struktur Organisasi MTs Negeri Rengel, tanggal 15 juli 2010



Table 3.1



Sumber: Dokumentasi, papan struktur organisasi MTs Negeri Rengel

### 3. Sarana Dan Prasarana

Sarana dan prasarana merupakan kebutuhan mutlak untuk menyelenggarakan proses pembelajaran. Sarana dan prasarana yang ada di MTs Negeri Rengel Tuban sangat memadai untuk proses pembelajaran. Sarana dan prasarana itu meliputi:<sup>51</sup>

Tabel: 3.2

No	Nama Fasilitas	Jumlah
1	Kursi siswa	547
2	Kursi guru	34
3	Kursi kantor	4
4	Kursi Perpustakaan	30
5	Kursi Lab IPA	30
6	Kursi Lab Bahasa	20
7	Meja ruang kelas	13
8	Meja peserta didik	274
9	Meja kantor	2
10	Meja perpustakaan	1
11	Almari guru	8
12	Almari kantor	4
13	Almari Perpustakaan	7
14	Ruang guru	1
15	Ruang kepala sekolah	1
16	Ruang TU	1
17	Ruang kelas	13
18	Papan tulis	15
19	TV	4
20	Radio	2
21	Komputer	15
22	Alat Ketik	1
23	Printer	1
24	Alat Peraga IPA	155
25	Alat Peraga IPS	5
26	Alat Peraga Matematika	2
27	Alat Peraga Bahasa	26

<sup>51</sup> Dokumentasi, dikutip dari Profil MTs Negeri Rengel, tanggal 15 Juli 2010

28	LCD Proyektor	1
29	Lab IPA	1
30	Kantin	4
31	UKS	1
32	Kamar kecil	7
33	Mushola (sebagai sarana PAI)	1
34	Lapangan (sebagai sarana PAI)	1

#### 4. Keadaan Guru

Guru adalah tenaga yang harus ada dalam kependidikan karena proses pembelajaran, tanpa kehadirannya tidak akan dapat berjalan. Dengan pembelajaran yang dilakukan oleh seorang guru maka target dan tujuan lembaga pendidikan untuk mencetak manusia yang berbudi dan berkualitas sesuai tuntutan jaman tidak akan dapat tercapai.

Guru yang ada di MTs Negeri Rengel Tuban berjumlah 34 yang meliputi laki-laki 16 guru, dan perempuan 18 guru. Sebagian mengajar sebagai guru kelas, dari kelas 7-9, dan yang lainnya mengajar sesuai dengan kompetensi mereka atau sebagai guru mata pelajaran. Termasuk guru PAI. Berikut adalah data keadaan guru di MTs Negeri Rengel Tuban Surabaya:<sup>52</sup>

Table: 3.3

No	Status Jabatan	Jumlah	Jumlah Keseluruhan
1	Pegawai Negeri Sipil (PNS)	26	34
2	Honorar	8	

<sup>52</sup> Dokumentasi, dikutip dari Papan Bank Data Guru MTs Negeri Rengel, tanggal 15 Juli 2010

Tabel: 3.4

No	Status Pendidikan	Jumlah	Jumlah Keseluruhan
1	S.2	5	34
2	S.1	29	

## 5. Keadaan Siswa

Siswa atau peserta didik merupakan bahan yang harus diproses oleh lembaga pendidikan. Melalui proses pembelajaran yang dilakukan oleh para guru, sehingga mereka berprestasi baik dalam akademik maupun non akademik. Prestasi inilah yang akan menjadi tolak ukur bagi sekolah, untuk selalu berbenah. Karena dengan melihat prestasi ini lembaga pendidikan akan mengetahui apakah pengelolaan yang telah dilakukan berhasil atau tidak.

Siswa yang ada di MTs Negeri Rengel Tuban berasal dari anak-anak yang ada di daerah sekitar kecamatan rengel, soko dan plumpang kabupaten Tuban. Setiap tahun siswa-siswa yang masuk ke lembaga ini selalu meningkat. Berikut adalah data siswa yang masuk pada tahun ajaran 2009-2010:<sup>53</sup>

---

<sup>53</sup> Dokumentasi, dikutip dari Papan Bank Data Siswa MTs Negeri Rengel, tanggal 15 juli 2010

Table: 3.5

No	Uraian	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1	Kelas VIIA	13	24	37
8	Kelas VIIB	23	13	36
9	Kelas VIIC	21	15	36
10	Kelas VIID	19	17	36
11	Kelas VIIIA	8	32	40
12	Kelas VIIIB	25	21	46
7	Kelas VIIC	21	25	46
8	Kelas VIID	31	14	45
9	Kelas VIIIE	24	21	45
10	Kelas IXA	16	26	42
11	Kelas IXB	22	19	41
12	Kelas IXC	23	19	42
13	Kelas IXD	18	22	40
<b>Jumlah</b>				<b>532</b>

Di lembaga ini kegiatan pembelajaran dilakukan melalui dua kompetensi yaitu kompetensi akademik dan non akademik. Kompetensi akademik meliputi pendidikan yang berhubungan dengan mata pelajaran yang

ada seperti Matematika, IPA, IPS, Bhs. Indonesia, Bhs. Inggris, pendidikan Agama Islam dan yang lainnya. Sedangkan materi yang bersifat non akademik atau sering disebut kegiatan ekstra kurikuler meliputi Pramuka, Pidato tiga bahasa (Indonesia, Inggris dan Arab), Seni Musik, Drum band, Beladiri dan Renang.

Dari beberapa materi pelajaran yang bersifat akademik maupun non akademik yang ada di lembaga ini telah mampu mencapai beberapa prestasi. Dalam bidang akademik prestasi yang dicapai adalah juara II mata pelajaran UNAS tahun 2010 tingkat kabupaten Tuban, juara 1 lomba pidato bahasa Arab dan bahasa Inggris tingkat kabupaten Tuban. Sedangkan dalam bidang non akademik prestasi yang diraih antara lain juara 1 lomba lompat jauh tingkat kabupaten, juara 1 PMR regu penggalang putra, dan juara 1 gerak jalan tingkat kecamatan Rengel tahun 2010 yang diselenggarakan Oleh pemerintah kabupaten Tuban.

## **B. Penyajian Data**

### **1. Kendali mutu Pendidikan di MTs Negeri Rengel**

Akhir-akhir ini, konsep kendali mutu sangat berkembang dan banyak diterapkan, khususnya dalam dunia pendidikan. Mutu pendidikan (lulusan) tidak hanya ditentukan oleh seorang guru, tetapi oleh seluruh guru, juga pihak personalia sekolah, seperti pengelola dan staf administrasi.

Terkait dengan pendidikan kendali mutu adalah cara mengelola lembaga pendidikan berdasarkan filosofi bahwa meningkatkan mutu harus diadakan oleh semua unsur lembaga sejak dini secara terpadu dan berkesinambungan sehingga pendidikan sebagai jasa yang berupa proses sesuai dengan dan bahkan melebihi kebutuhan para pelanggan baik masa kini maupun yang akan datang.

MTs negeri Rengel adalah salah satu lembaga yang menyelenggarakan pendidikan. Lembaga ini juga fokus pada mutu, baik output maupun elemen-elemen yang mendukung proses pendidikan. Seperti yang telah disampaikan oleh kepala madrasah Drs. H.M.Badar, M.Ag.<sup>54</sup>

“Kami selalu berupaya untuk meningkatkan mutu dan kualitas pendidikan akademik dan non akademik, mengingat tidak semua siswa mampu mencapai nilai akademik yang menonjol, perbedaan kemampuan belajar dalam bidang akademik dan non akademik diharapkan mampu untuk saling mengisi dan kita bina serta arahkan sehingga menghasilkan prestasi yang berguna dalam perjalanannya ke depan, baik tercapainya harapan dari masyarakat dan pihak terkait dalam lembaga”.

Dari pernyataan ini, telah jelas bahwa ada komitmen yang kuat untuk mengendalikan dan meningkatkan mutu. Baik akademik maupun non akademik.

Beliau lebih spesifik mengartikan kendali mutu merupakan jalan untuk mencapai tujuan lembaga pendidikan secara efisien agar dapat memenuhi tuntutan pengguna melalui penyempurnaan secara terus-menerus. Selain itu

---

<sup>54</sup> Drs.H.M.Badar, M.Ag, Kepala MTs Negeri Rengel, Wawancara, ruang kepala sekolah tanggal 16 Juli 2010

beliau juga menyebutkan bahwa kendali mutu adalah sistem untuk mendeteksi terjadinya penyimpangan kualitas output yang tidak sesuai dengan target. Serta suatu pendekatan melalui peningkatan mutu komponen terkait

Lebih lanjut beliau mengatakan bahwa upaya pengendalian mutu lembaga itu dilakukan dengan selalu meningkatkan mutu sumberdaya manusia, kreatifitas semangat kerja dan disiplin kerja yang kondusif dengan metode strategi pembelajaran yang maksimal sesuai proses standar pendidikan nasional. Berangkat dari sini kepala sekolah mempunyai beberapa target terkait dengan kendali mutu lembaga pendidikan antara lain kurikulum, proses pembelajaran, kompetensi lulusan, dan tenaga kependidikan.

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

Disinggung lebih lanjut bahwa tujuan dan penerapan kendali mutu yang ada di Madrasah ini adalah *pertama* menghasilkan produk (lulusan) bermutu. Dan yang *kedua* memuaskan pelanggan internal dan eksternal lembaga pendidikan. Meskipun untuk mencapai tujuan itu ada berbagai macam kendala akan tetapi dengan komitmen yang dimiliki oleh kepala sekolah beliau percaya akan dapat melaksanakannya.

Tidak hanya itu, semua unsur lembaga pendidikan juga mendukung apa yang menjadi kebijakan kepala sekolah. Komitmen mereka ditandai dengan usaha mereka meningkatkan kinerja mereka untuk melaksanakan tugas yang diberikan, serta disiplin tinggi dalam melaksanakan tugas.



Kenyataan ini dibenarkan oleh guru PAI (Bapak H. Ali Maghfur, M.Pd.I, guru mata pelajaran SKI) . Beliau mengatakan bahwa:<sup>55</sup>

“Kendali mutu pendidikan yang diterapkan di lembaga ini akan dapat terwujud dengan dukungan dari semua unsur sekolah. Komitmen saya sebagai guru PAI untuk kendali mutu pendidikan yang ada di lembaga ini adalah melaksanakan tugas yang diberikan kepada saya dengan sebaik-baiknya. Selalu meningkatkan kinerja saya baik dalam pembelajaran maupun yang lain serta selalu disiplin dan memberikan yang terbaik untuk Madrasah.”

Jelas sekali ada hubungan yang baik antara kepala sekolah sebagai pemimpin dan bawahannya. Dan hal ini yang menjadikan segala kebijakan yang diterapkan oleh kepala madrasah berjalan dengan baik.

Berangkat dari visi dan misi sekolah, untuk mewujudkan kendali mutu pendidikan, lembaga ini mempunyai target antara lain:

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. Prestasi dalam UAN/UAMBN.
- b. Prestasi dalam Olympiade tingkat kabupaten sampai propinsi.
- c. Prestasi dalam bidang Teknologi dan Informasi
- d. Prestasi dibidang PORSENI
- e. Prestasi dalam ekstrakurikuler
- f. Pembiasaan Guru dan Siswa dalam perilaku Islami.

Kiat-kiat dalam mewujudkan kendali mutu pendidikan di MTs Negeri Rengel sesuai dengan target diatas antara lain:<sup>56</sup>

---

<sup>55</sup> H. Ali Maghfur, Guru Pendidikan Agama Islam MTs Negeri Rengel, Wawancara, ruang guru' tanggal 16 juli 2010

<sup>56</sup> Dokumentasi, dikutip dari Profil MTs Negeri Rengel, tanggal 16 juli 2010

- a. Menciptakan guru mengajar tidak rangkap.
- b. Menciptakan komunikasi dengan guru setiap saat minimal tiap pagi.
- c. Mencari peluang untuk mengoptimalkan potensi anak melalui pembinaan khusus kepada anak-anak berbakat.
- d. Melakukan upaya untuk memasarkan melalui berbagai macam kegiatan atau prestasi.
- e. Bila sekolah kita umpamakan sebagai perusahaan maka harus menunjukkan produk yang diminati konsumen.
- f. Meraih prestasi danem yang tinggi untuk dapat masuk Madrasah Aliyah Negeri/ SMA favorit.

Dari beberapa target lembaga diatas yang terkait dengan kendali mutu pendidikan, terlihat jelas bahwa kepala sekolah mempunyai komitmen yang kuat. Dan dukungan dari seluruh warga sekolah merupakan kunci keberhasilan target tersebut. Hal itu ditandai dengan keberhasilan dalam proses pembelajaran yang ada di lembaga ini. Keberhasilan itu antara lain seperti yang telah ditunjukkan oleh siswa-siswanya melalui juara II mata pelajaran UNAS tahun 2010 tingkat Kabupaten, juara 1 lomba pidato bahasa Arab dan bahasa Inggris dalam olimpiade hari lahirnya Depag kabupaten Tuban. Sedangkan dalam bidang non akademik prestasi yang diraih antara lain juara 1 lomba lompat jauh tingkat kabupaten, juara 1 PMR regu penggalang putra, juara 1 gerak jalan tingkat kecamatan rengel, dan juara 1 lompat jauh tahun 2010 yang diselenggarakan Oleh pemerintah kabupaten Tuban, bahkan bulan agustus depan terpilih sebagai peserta lompat jauh tingkat propinsi Jawa Timur .

## **2. Peningkatan Kinerja Guru PAI di MTs Negeri Rengel**

Guru adalah salah satu tenaga kependidikan yang mempunyai peran sebagai penentu keberhasilan tujuan lembaga pendidikan, termasuk guru PAI. Peran itu diwujudkan melalui proses pembelajaran. Dalam proses pembelajaran guru bersinggungan langsung dengan peserta didik baik di kelas maupun diluar kelas. Melalui proses pembelajaran guru akan dapat mencetak tamatan yang sesuai dengan target sekolah. Untuk itu kinerja guru harus selalu ditingkatkan.

Seperti yang tertera diatas, MTs Negeri Rengel juga melakukan peningkatan kinerja guru termasuk guru PAI. Peningkatan ini dilakukan agar proses pembelajaran yang dilaksanakan oleh semua guru termasuk guru PAI, baik diluar maupun didalam kelas berjalan dengan baik, sehingga peserta didik dapat memahami apa yang disampaikan oleh guru dan mengamalkan dalam kehidupan sehari-hari.

Peningkatan kinerja guru PAI yang ada di MTs Negeri Rengel, dilakukan oleh kepala sekolah sebagai manajer, dan program sekolah untuk peningkatan kinerja guru.

### **a. Kepala sekolah**

Upaya peningkatan kinerja guru yang dilakukan oleh kepala sekolah MTs Negeri Rengel adalah melalui supervisi kelas, motivasi individu, dan penghargaan khusus.

#### **1). Supervisi kelas**

Supervisi kelas adalah serangkaian kegiatan yang akan dilakukan oleh kepala sekolah untuk mengetahui persiapan guru termasuk guru PAI dalam pembuatan administrasi pembelajaran, dan dilihat kelemahan-kelemahannya selama mengajar.

Supervisi kelas ini dilakukan dalam rangka meningkatkan kualitas proses pembelajaran. Adapun sasaran supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah adalah RPP yang dibuat oleh guru dan Pelaksanaan KBM di kelas.

Dalam supervisi tersebut digunakan instrumen penilaian kinerja guru I untuk menilai persiapan mengajar guru dan Instrumen penilaian

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 guru II untuk menilai pelaksanaan KBM. Penilaian dimulai dengan pertemuan kepala sekolah dengan guru untuk mendiskusikan perencanaan yang dibuat oleh guru. Selanjutnya dilaksanakan supervisi dengan melakukan pengamatan kepada guru yang sedang mengajar. Pada akhir kegiatan dilakukan diskusi untuk menemukan kekuatan yang harus dipertahankan oleh guru dan kekurangan untuk dicari upaya peningkatannya.

## 2). Motivasi individu

Salah satu tugas kepala sekolah adalah berusaha memberikan motivasi kepada para stafnya agar bekerja dengan baik sesuai dengan tugas mereka. Dalam hal ini, kepala sekolah MTs Negeri Rengel melakukannya kepada semua stafnya, termasuk guru PAI. Motivasi

ini antara lain dilakukan melalui diskusi secara individu, untuk mengetahui masalah yang sedang dihadapi guru PAI terkait dengan proses pembelajaran maupun masalah yang ada disekitar lingkungan sekolah yang menyebabkan semangat guru PAI menjadi menurun untuk melaksanakan proses pembelajaran.

### 3). Penghargaan khusus

Penghargaan khusus diberikan kepada pegawai yang melaksanakan tugasnya dengan baik, sehingga target sekolah dapat tercapai, atau bahkan lebih. Di MTs ini penghargaan khusus ini sering diberikan untuk guru atau staf yang berprestasi baik dalam proses pembelajaran atau yang lain. Termasuk yang mendapat penghargaan adalah guru PAI. Penghargaan atau kompensasi yang diterima guru PAI antara lain adanya pengakuan dari kepala sekolah, kepala sekolah memberikan rekomendasi mengikuti lomba guru teladan tingkat kabupaten, propinsi dan nasional. Serta diberikannya tugas tambahan sesuai dengan kemampuan masing-masing.

Menurut kepala sekolah tujuan dan manfaat pemberian penghargaan kepada guru (guru PAI) adalah untuk:

- a) Memotivasi prestasi guru (guru PAI) dalam melaksanakan tugas profesionalnya.
- b) Mendorong daya kompetisi antar guru (guru PAI) untuk meningkatkan dedikasi kerja dan profesionalismenya.

Manfaat pemberian penghargaan adalah:

- a) Mengangkat harkat dan martabat guru (guru PAI).
  - b) Memberikan kebanggaan atas prestasi dan dedikasinya.
- b. Program sekolah

Diantara program sekolah untuk peningkatan kinerja guru PAI adalah program pelatihan yang meliputi:

1). Pelatihan kurikulum tingkat satuan pendidikan (KTSP)

Pelatihan ini menjadi program sekolah untuk memberikan pemahaman kepada guru PAI tentang kurikulum KTSP. Dengan begitu mereka akan tahu apa dan bagaimana kurikulum tersebut,

sehingga kegiatan pembelajaran berjalan dengan baik seperti yang diinginkan sekolah.

2). Pelatihan administrasi pembelajaran

Pelatihan ini diberikan kepada guru PAI untuk memberikan pelatihan pembuatan administrasi pembelajaran seperti rencana pembelajaran (RPP), sistem evaluasi dan lain-lain.

Dari tindakan yang dilakukan oleh kepala sekolah dan program sekolah untuk peningkatan kinerja guru termasuk guru PAI, ada beberapa peningkatan yang sangat signifikan. Peningkatan itu antara lain dalam proses pembelajaran, hal itu sangat membantu dalam kelancaran proses pembelajaran

yang dilakukan oleh semua guru termasuk guru PAI. Hal itu dibenarkan oleh

Bu Erlin Nur Hidayati, S.Ag selaku guru bahasa Arab, beliau mengatakan.<sup>57</sup>

“Apa yang dilakukan oleh kepala sekolah dan program sekolah untuk peningkatan kinerja guru termasuk guru PAI dapat dikatakan berhasil, hal itu ditandai dengan kinerja pembelajaran yang saya lakukan berjalan dengan lancar. Dengan begitu apa yang menjadi tugas saya dapat terlaksana dengan baik.”

### **3. Kendali Mutu Pendidikan Melalui Peningkatan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam di MTs Negeri Rengel Kabupaten Tuban**

Seperti yang telah disampaikan oleh kepala sekolah Drs.H.M.Badar M.Ag.<sup>58</sup>

“Kami selalu berupaya untuk meningkatkan mutu dan kualitas pendidikan akademik dan non akademik, mengingat tidak semua siswa mampu mencapai nilai akademik yang menonjol, perbedaan kemampuan belajar dalam bidang akademik dan non akademik diharapkan mampu untuk saling mengisi dan kita bina serta arahkan sehingga menghasilkan prestasi yang berguna dalam perjalanannya ke depan, baik tercapainya harapan dari masyarakat dan pihak terkait dalam lembaga”.

Dari pernyataan ini, telah jelas bahwa ada komitmen yang kuat untuk mengendalikan dan meningkatkan mutu. Baik akademik maupun non akademik.

Lebih lanjut beliau mengatakan bahwa upaya pengendalian mutu lembaga itu dilakukan dengan selalu meningkatkan mutu sumberdaya manusia, kreatifitas semangat kerja dan disiplin kerja yang kondusif dengan

<sup>57</sup> Erlin Nur Hidayati, Guru Pendidikan Agama Islam, tanggal 16 Juli 2010

<sup>58</sup> H.M.Badar, Kepala MTs Negeri Rengel, Wawancara, ruang kepala sekolah tanggal 16 Juli

metode strategi pembelajaran yang maksimal sesuai proses standar pendidikan nasional.

Guru PAI, adalah bagian dari sumberdaya manusia di MTs negeri Rengel, yang melakukan pembelajaran untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Untuk itu guru PAI juga punya andil untuk menjadikan mutu lembaga lebih baik. Sehingga peningkatan kinerja guru PAI harus selalu ditingkatkan. Karena melalui peningkatan kinerja inilah apa yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya akan dapat terlaksana dengan baik sehingga tujuan lembaga akan dapat dicapai.

Kendali mutu pendidikan yang diterapkan di MTs negeri Rengel telah berjalan dengan baik. Hal itu terlihat dari berhasilnya pembelajaran yang ada di lembaga ini. Sehingga prestasi yang dicapai oleh siswa sangat baik. Termasuk pembelajaran yang dilakukan oleh guru PAI. Semua ini terwujud karena ada hubungan baik antara kepala sekolah sebagai pemimpin dan guru sebagai mitra untuk melaksanakan setiap kebijakan yang diterapkan oleh kepala sekolah, termasuk guru PAI. Karena setiap kebijakan seperti penerapan kendali mutu pendidikan yang ada dalam lembaga pendidikan seperti MTs negeri Rengel ini tidak akan dapat tercapai apabila tidak ada dukungan dari semua unsur.



## C. Analisis Data

### 1. Kendali Mutu Pendidikan di MTs Negeri Rengel

McLaughlin menyebutkan bahwa pengendalian mutu tidak sekedar suatu pendekatan atau strategi, tetapi lebih merupakan system bahkan suatu *way of life* untuk mencapai tujuan secara efisien agar dapat memenuhi tuntutan pengguna melalui penyempurnaan yang di lakukan secara terus menerus.<sup>59</sup>

Sedangkan M. Jusuf Hanafiah, dkk dalam manajemen mutu pendidikan mendefinisikan Pengendalian Mutu Total (PMT) merupakan suatu pendekatan yang sistematis, praktis, dan strategis, dalam menyelenggarakan suatu organisasi, yang mengutamakan kepentingan pelanggan.<sup>60</sup>

Dapat disimpulkan kendali mutu atau MMT merupakan suatu pendekatan manajemen yang berorientasi pada peningkatan mutu produk yang dihasilkan oleh sebuah lembaga, organisasi untuk kepuasan pelanggan. Untuk itu harus ada perbaikan terus menerus yang dilakukan oleh lembaga. Perbaikan ini bertujuan untuk mengendalikan mutu yang sudah ada serta meningkatkan agar lebih baik lagi. Selain itu untuk menciptakan sebuah mutu atau kualitas, diperlukan komitmen yang kuat dari semua pihak. Terutama dari pemimpin. Juga adanya keterlibatan total dari semua bawahan, melalui

---

<sup>59</sup> Nana, .*Pengendalian*, 44

<sup>60</sup> Moh. Iwan, *Manajemen*, <http://media.diknas.go.id/media/document/5095.pdf>

pemberdayaan yang terkait dengan perbaikan kinerja mereka agar senantiasa selalu menghasilkan produk yang bermutu.

Dari data yang ada lembaga pendidikan MTs negeri Rengel adalah lembaga yang selalu menjaga mutu. Hal itu ditandai dengan komitmen yang kuat dari kepala sekolah. Dan juga dengan target yang ingin dicapai untuk proses pembelajaran. Komitmen dan target ini, akan menjadi kendali mereka untuk selalu bekerja sesuai jalurnya.

Salah satu karakteristik kendali mutu adalah komitmen. Komitmen merupakan kesepakatan untuk melakukan tindakan baik dari kepala sekolah dan semua unsur. Kepala madrasah dan dewan madrasah serta unsur-unsur lembaga yang lainnya harus memiliki komitmen pada mutu. Tanpa komitmen transformasi mutu tidak akan dapat dimulai. Mutu merupakan perubahan budaya yang menyebabkan organisasi merubah cara kerjanya.<sup>61</sup>

Dan selanjutnya lembaga ini juga fokus pada customer. Itu dituliskan dalam kiat-kiatnya yang berbunyi bila sekolah kita umpamakan sebagai perusahaan maka harus menunjukkan produk yang diminati konsumen.

Diterangkan dalam buku pendidikan berbasis mutu, sekolah memiliki customer internal dan eksternal. Customer internal adalah orang tua, siswa, guru, administrator, pendidikan. Sedangkan customer eksternal adalah masyarakat, perusahaan, keluarga, dan perguruan tinggi yang berada di luar

---

<sup>61</sup> Jerome S, *Pendidikan*, 41

organisasi, namun memanfaatkan output proses pendidikan.<sup>62</sup> Costumer inilah yang nantinya akan memetik manfaat dari tamatan pendidikan.

Karakteristik yang lain adalah keterlibatan dan perbaikan berkelanjutan. Dalam hal ini sekolah melibatkan semua unsur untuk berperan dalam mewujudkan pendidikan yang berkualitas. Struktur organisasi sekolah telah menjelaskan bahwa ada keterlibatan dari semua unsur baik masyarakat, dewan sekolah dan semua guru serta staf. Dan perbaikan berkelanjutan dilakukan oleh kepala sekolah antara lain melalui peningkatan kinerja guru PAI. Itu dilakukan dengan memberikan motivasi, supervisi, dan kompensasi atau penghargaan. Dan dari sekolah dengan memberikan pelatihan untuk guru PAI agar proses pembelajaran yang dilakukan oleh mereka berjalan dengan baik.

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 terakhir adalah pengukuran. Pengukuran secara sederhana dapat diterjemahkan apakah yang dicapai oleh sekolah telah sesuai dengan target. Dan itu sudah tercapai. Ditandai dengan prestasi siswa yang menonjol baik dalam bidang akademik dan non akademik. Prestasi tersebut telah mencapai target lembaga. Tidak hanya itu melalui wawancara dengan guru PAI, yang menjadi program sekolah terkait dengan peningkatan kinerja guru khususnya guru PAI, semua program berhasil karena dengan program tersebut kinerja guru PAI ada peningkatan yang signifikan dan menjadi bersemangat untuk melakukan tugas yang diberikan oleh sekolah. Artinya keberhasilan itu

---

<sup>62</sup> Ibid, 40

menjadi ukuran keberhasilan kendali mutu pendidikan yang dilakukan oleh MTs Negeri Rengel.

## **2. Peningkatan Kinerja Guru PAI di MTs Negeri Rengel**

Dalam dunia pendidikan guru menjadi sangat penting kedudukannya. Guru adalah tenaga yang melaksanakan kegiatan pembelajaran. Pembelajaran dilaksanakan untuk mencetak peserta didik agar menjadi manusia seluruhnya, yang mempunyai kepribadian, keilmuan dan nilai kebangsaan yang tinggi. Untuk mencapai semua itu, guru sebagai tenaga pendidik mempunyai tanggung jawab memberikan pembelajaran yang semaksimal mungkin.

Tanggung jawab yang begitu besar menuntut mereka untuk selalu meningkatkan kinerja pembelajaran. Karena dengan peningkatan kinerja mereka apa yang menjadi target dan tujuan sekolah secara khususnya dan bangsa umumnya akan dapat tercapai.

Guru PAI merupakan guru yang selain memberikan pembelajaran tentang agama, mereka juga dituntut untuk selalu menjadi contoh. Nilai-nilai agama menjadi landasan untuk bertindak baik di dalam kelas maupun diluar kelas. Oleh karena itu dalam manajemen pendidikan tidak hanya guru mata pelajaran umum yang harus selalu ditingkatkan, peranan guru PAI dalam upaya keberhasilan pendidikan juga harus selalu ditingkatkan, mengingat tantangan dunia pendidikan untuk menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mampu bersaing di era global.

Apa yang dilakukan oleh kepala sekolah MTs Negeri Rengel, dalam meningkatkan kinerja guru PAI merupakan tugas yang harus ia laksanakan sebagai pemimpin. Tugas kepala sekolah adalah sebagai educator, supervisor, motivator yang harus melaksanakan pembinaan kepada para karyawan, dan para guru di sekolah yang dipimpinnya karena faktor manusia merupakan faktor sentral yang menentukan seluruh gerak aktivitas suatu organisasi melalui motivasi, supervisi, memberikan penghargaan setidaknya akan dapat menjadikan peningkatan yang signifikan terhadap kinerja guru PAI di lembaganya.

a. Supervisi

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

Supervisi adalah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif.<sup>63</sup>

Dari data yang ada, apa yang dilakukan oleh kepala madrasah terhadap guru PAI termasuk dalam kategori supervisi klinis, yaitu salah satu jenis supervisi yang dalam prosesnya memberikan bimbingan yang bertujuan untuk membantu pengembangan profesional guru/ calon guru, khususnya dalam penampilan mengajar, berdasarkan observasi dan analisis data secara teliti dan obyektif sebagai pegangan untuk perubahan tingkah laku mengajar tersebut.<sup>64</sup> Supervisi terdiri dari tiga tahapan

---

<sup>63</sup> M. Ngalim, *Adminstrasi*, 76

<sup>64</sup> *Ibid*, 91

*pertama* pertemuan perencanaan, *kedua* observasi kelas, *ketiga* pertemuan balik.

Dari tiga tahapan itu kepala madrasah telah melakukan semuanya diantaranya:

- 1) Dimulai dengan pertemuan kepala sekolah dengan guru untuk mendiskusikan perencanaan yang dibuat oleh guru.
- 2) Selanjutnya dilaksanakan supervisi dengan melakukan pengamatan kepada guru yang sedang mengajar.
- 3) Pada akhir kegiatan dilakukan diskusi untuk menemukan kekuatan yang harus dipertahankan oleh guru dan kekurangan untuk dicari upaya peningkatannya.

#### b. Motivasi individu

Motivasi berasal dari kata “*Movere*” yang berarti dorongan atau daya gerak. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.<sup>65</sup>

Sedangkan dalam buku manajemen personalia yang ditulisnya, M Manulang mendefinisikan motivasi merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat, dorongan

---

<sup>65</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas* (Jakarta: Bumi Aksara, 1996), 92

kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya untuk mengambil tindakan-tindakan.<sup>66</sup>

Dan menurut Burhanuddin, motivasi merupakan usaha pemberian dorongan pada seseorang agar mau bertindak dengan cara-cara yang diinginkan dalam mencapai tujuan yang ditentukan.<sup>67</sup>

Dari beberapa teori diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan yang dilakukan oleh seorang manajer kepada bawahan agar melakukan pekerjaan dengan baik sehingga apa yang menjadi tujuan lembaga dapat tercapai.

Dalam fungsinya sebagai pemimpin, kepala sekolah harus mampu menggerakkan guru agar kinerjanya menjadi meningkat karena guru merupakan ujung tombak untuk mewujudkan manusia yang berkualitas.<sup>68</sup> Guru akan bekerja secara maksimum apabila didukung oleh beberapa faktor diantaranya adalah motivasi. Dengan demikian apa yang dilakukan oleh kepala sekolah MTs Negeri Rengel, sudah sesuai dengan fungsi pemimpin.

Bekerja tanpa motivasi akan cepat bosan, karena tidak adanya unsur pendorong. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya gairah

---

<sup>66</sup> M. Manulang, *Manajemen Personalialia* (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2001), 166

<sup>67</sup> Burhanuddin, *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 1994), 230

<sup>68</sup> Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah; Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1999), 94

kerja guru, agar guru mau bekerja keras dengan menyumbangkan segenap kemampuan, pikiran, keterampilan untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Guru menjadi seorang pendidik karena adanya motivasi untuk mendidik. Bila tidak punya motivasi maka ia tidak akan berhasil untuk mendidik atau jika dia mengajar karena terpaksa saja karena tidak kemauan yang berasal dari dalam diri guru. Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada pada diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri, atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya sekitar.

#### c. Penghargaan/ Kompensasi

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.<sup>69</sup> Definisi lain menyebutkan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.<sup>70</sup> Pemberian kompensasi ini menunjukkan ada perhatian serta penghargaan terhadap kerja yang selama ini dijalankan oleh seorang guru.

Yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam memberikan penghargaan atau kompensasi adalah tindakan yang dapat mengangkat harkat guru PAI. Karena dengan adanya hal tersebut menandakan adanya

---

<sup>69</sup> Justine T. Sirait, *Memahami Aspek-aspek Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi* (Jakarta: PT Grasindo, 2006), 181

<sup>70</sup> T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 1996), 155



pengakuan akan prestasi dalam kerja yang selama ini dikerjakan. Tujuan pemberian penghargaan atau kompensasi seperti yang telah dikemukakan oleh kepala sekolah, sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Henry dan Malayu.

Tujuan pemberian penghargaan atau kompensasi adalah:

- 1) Memikat karyawan.
- 2) Menahan karyawan yang berkompeten.<sup>71</sup>
- 3) Kepuasan kerja.
- 4) Ikatan kerjasama.
- 5) Motivasi.<sup>72</sup>

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

Di lembaga ini selain kepala madrasah mempunyai strategi dalam meningkatkan kinerja guru, lembaga juga mempunyai program untuk meningkatkan kinerja semua guru termasuk guru PAI. Berdasarkan data yang ada, program yang selalu diberikan untuk peningkatan kinerja guru PAI adalah pelatihan yang meliputi pelatihan Kurikulum Tingkat satuan Pendidikan (KTSP), dan pelatihan administrasi pembelajaran.

Pelatihan adalah pemberian bantuan kepada pegawai, agar dapat berkembang keningkat kecerdasan, pengetahuan dan kemampuan yang lebih tinggi.<sup>73</sup> Pelatihan juga dapat diartikan sebagai upaya pembinaan keterampilan.

<sup>71</sup> Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: STIE YKPN, 1997),

<sup>72</sup> Malayu, *Manajemen*, 120

<sup>73</sup> *Ibid*, 67

dasar yang diperlukan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan.<sup>74</sup> Dalam buku perencanaan dan pengembangan sumberdaya manusia, Adrew E. Sikula mendefinisikan pelatihan (*training*) sebagai suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas.<sup>75</sup>

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan sebuah usaha memberikan pembinaan kepada seseorang tentang keterampilan dasar yang diperlukan agar dapat melakukan pekerjaannya dengan baik.

Program pelatihan yang diberikan oleh sekolah kepada guru PAI untuk peningkatan kinerjanya sangat tepat. Baik pelatihan KTSP maupun pelatihan Administrasi pembelajaran. Kedua pelatihan tersebut merupakan kebutuhan dasar seorang guru dalam melaksanakan pembelajaran. Karena penguasaan kurikulum yang termasuk didalamnya terdapat administrasi pembelajaran akan mempermudah proses pembelajaran.

Diantara tujuan dan manfaat pelatihan yang menjadi program MTs Negeri Rengel, untuk peningkatan kinerja guru PAI dalam proses pembelajaran adalah sebagai berikut:

a. Tujuan pelatihan:

1) Meningkatkan produktifitas kerja.

---

<sup>74</sup> Agus Dharma, *Manajemen Personalia* (Jakarta: Erlangga, 1995), 248

<sup>75</sup> A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Bandung: PT Refika Aditama, 2006), 52

- 2) Meningkatkan kualitas kerja.
- 3) Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja.<sup>76</sup>
- 4) Meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja dalam mencapai sasaran kerja yang telah ditetapkan.<sup>77</sup>

b. Manfaat pelatihan:

- 1) Meningkatkan kualitas kerja.
- 2) Menciptakan sikap loyalitas dan kerjasama yang menguntungkan.
- 3) Memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawan.
- 4) Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi.<sup>78</sup>

**3. Kendali Mutu Pendidikan Melalui peningkatan kinerja guru PAI di MTs Negeri Rengel Kabupaten Tuban**

Kendali mutu pendidikan merupakan suatu pendekatan manajemen yang berorientasi pada peningkatan mutu produk yang dihasilkan oleh sebuah lembaga, organisasi untuk kepuasan pelanggan. Dan beberapa komponen yang mendukung terciptanya pendidikan yang bermutu adalah siswa, guru, kurikulum sarana dan prasarana, serta masyarakat.

Guru adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik.<sup>79</sup> Hal itu dilakukan melalui proses pembelajaran di kelas dan diluar

---

<sup>76</sup> *Ibid*, 52

<sup>77</sup> T. Hani, *Manajemen*, 103

<sup>78</sup> Henry, *Manajemen*, 349

<sup>79</sup> Syaiful Bahri Djamarah, *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif; Suatu Pendekatan Teoritis Psikologis* (Jakarta: PT Asdi Mahasatya, 2005), 31

kelas. Dan itu berlaku untuk semua guru termasuk guru pendidikan Agama Islam. Begitu kompleks peran guru dalam pembelajaran. Dan melalui proses pembelajaran guru dituntut untuk memberikan pembelajaran yang baik sehingga dapat menghasilkan lulusan yang berkualitas.

Peran inilah yang mendorong kepala sekolah untuk selalu meningkatkan kinerja mereka dalam proses pembelajaran. Karena peningkatan kinerja guru baik guru PAI atau guru mata pelajaran yang lain, akan berpengaruh terhadap proses pembelajaran yang dilakukan oleh mereka. Keberhasilan proses pembelajaran inilah yang nantinya akan menghasilkan tamatan yang berkualitas baik dalam bidang akademik dan non akademik.

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

Untuk meningkatkan kinerja guru baik guru PAI atau guru mata pelajaran lain sudah menjadi tanggung jawab kepala sekolah sebagai pemimpin. Dalam buku kepala sekolah dan tanggung jawabnya dijelaskan bahwa tanggung jawab kepala sekolah adalah membina dan mengembangkan sekolahnya secara terus menerus sesuai dengan perkembangan dan tuntutan zaman.<sup>80</sup> Dan usaha peningkatan mutu dapat pula dilakukan dengan cara meningkatkan kinerja guru-guru dan seluruh staf sekolah. Peningkatan kinerja itu dapat dilakukan dengan memberikan motivasi, kompensasi, supervisi dan yang lainnya.

---

<sup>80</sup> Soewadji Lazaruth, *Kepala Sekolah Dan Tanggung Jawabnya* (Yogyakarta: Kanisius, 1984), 20

Jadi kendali mutu pendidikan melalui peningkatan kinerja guru PAI, yang dilakukan di MTs Negeri Rengel, adalah usaha yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk mewujudkan tujuan lembaga, yaitu menghasilkan tamatan yang berkualitas dengan peningkatan kinerja guru PAI. Karena guru PAI mempunyai andil dalam proses pembelajaran, untuk mencapai tujuan sekolah yaitu memberikan pembelajaran yang baik agar menghasilkan lulusan yang bermutu.

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

1. Kendali mutu pendidikan telah diterapkan di MTs negeri Rengel. berangkat melalui visi dan misi. Selanjutnya lembaga ini menentukan target yang ingin dicapai untuk mutu lulusan. Untuk merencanakan target tersebut kepala sekolah bekerjasama dengan semua unsur lembaga. Selanjutnya dalam menerapkan kendali mutu pendidikan kepala sekolah sebagai manajer mempunyai kiat-kiat untuk kendali mutu tersebut. Dan kiat-kiat ini dapat dikatakan sangat berhasil. Hal itu ditandai dengan prestasi siswanya yang sesuai dengan target lembaga. Jadi kendali mutu pendidikan yang ada di MTs negeri Rengel telah berjalan dengan seperti yang diharapkan oleh semua elemen lembaga.
2. Peningkatan kinerja guru PAI yang ada di MTs negeri Rengel dilakukan oleh kepala madrasah sebagai pemimpin dan program sekolah untuk peningkatan kinerja guru. Upaya peningkatan kinerja guru PAI yang dilakukan oleh kepala sekolah melalui motivasi secara individu, supervisi, dan memberikan penghargaan atau kompensasi. Sedangkan program sekolah untuk peningkatan kinerja guru PAI adalah dengan memberikan pelatihan. Pelatihan ini meliputi pelatihan untuk kelancaran proses pembelajaran seperti pelatihan kurikulum (administrasi pembelajaran). Dan yang telah dilakukan

oleh kepala madrasah dan program sekolah telah berhasil meningkatkan kinerja guru PAI. Hal itu terbukti dengan lancarnya proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru PAI.

3. Kendali mutu pendidikan melalui peningkatan kinerja guru pendidikan Agama Islam adalah usaha kecil di MTs negeri Rengel dapat dikatakan berhasil. Karena apa yang menjadi target lembaga untuk selalu meningkatkan mutu lulusan sudah tercapai. Dengan prestasi yang diraih oleh siswanya baik dalam bidang akademik dan non akademik itu sudah menunjukkan bahwa target itu telah tercapai. Itu semua tidak akan dapat tercapai apabila tidak didukung oleh kinerja pembelajaran yang baik semua guru termasuk guru PAI. Untuk itu lembaga ini selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja semua guru yang ada di lembaga.

## **B. Saran**

1. Kendali mutu pendidikan adalah suatu cara untuk mengelola suatu lembaga atau organisasi yang berorientasi pada mutu. Maka dibutuhkan pemimpin yang mempunyai komitmen serta dukungan dari semua unsur lembaga pendidikan. Selain itu juga dibutuhkan target sebagai patokan untuk selalu mengerjakan yang terbaik untuk mencapai target tersebut. Untuk itu kendali mutu baik itu pendidikan atau yang lainnya harus dilakukan agar kualitas lulusan atau produk yang dihasilkan sesuai dengan harapan masyarakat.
2. Peningkatan kinerja guru, baik guru PAI atau guru mata pelajaran yang lain harus selalu dilakukan. Karena dengan kinerja yang baik, apa yang menjadi

tugas kita akan dapat tercapai. Tidak hanya kepala sekolah atau program sekolah, kita sebagai individu juga mempunyai tanggung jawab untuk selalu meningkatkan kinerja kita.

3. Kendali mutu pendidikan akan dapat tercapai apabila peningkatan kinerja guru dilakukan dengan baik. Karena ada hubungan timbal balik yang saling mengisi. Untuk itu baik pendidikan atau organisasi yang lain apabila ingin mencapai target yang telah ditentukan, harus ada keseimbangan. Tidak mungkin kita menuntut target yang lebih apabila tidak dibarengi dengan kemampuan personil yang baik sesuai dengan bidang masing-masing.



## DAFTAR PUSTAKA

- Ali Riyadi, Ahmad. 2007. *Manajemen Mutu Pendidikan* (Jogjakarta: IRCiSoD)
- Arcaro, Jerome S. 2007. *Pendidikan Berbasis Mutu, Prinsip-Prinsip Perumusan Dan Tata Langkah Penerapan* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar)
- Burhanuddin. 1994. *Analisis Administrasi Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara).
- Dharma, Agus. 1995. *Manajemen Personalia* (Jakarta: Erlangga).
- Djamarah, Syaiful Bahri. 2005. *Guru Dan Anak Didik Dalam Interaksi Edukatif; Suatu Pendekatan Teoritis Psikologis* (Jakarta: PT Asdi Mahasatya).
- Gibson. 1996. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses* (Jakarta: Erlangga).
- Handoko, T. Hani. 1996. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE).
- Hasibuan, Malayu S.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara).
- \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_. 1996 *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas* (Jakarta: Bumi Aksara).
- Imron, Ali. 1995. *Pembinaan Guru Di Indonesia* ( Jakarta: Pustaka Jaya)
- Sirait, Justine T. 2006. *Memahami Aspek-aspek Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi* (Jakarta: PT Grasindo)
- Mangku Negara, A.A Anwar Prabu. 2006. *Ferencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Bandung: PT Refika Aditama).
- Manulang, M. 2001. *Manajemen Personalia* (Yogayakarta: Gajah Mada University Press).
- Moleong, Lexy J. 1996. *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosda Karya).

Nata, Abudin. 2001. *Prespektif Islam Tentang Pola Hubungan Guru-Murid* (Jakarta: PT Raja Grafindo).

Partanto, Pius A. 1994. *Kamus Ilmiah Populer* (Surabaya: Arkola).

Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Manajemen Sumberdaya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: BPFE)

Purwanto, M. Ngalim. 1998. *Adminstrasi dan Supervisi Pendidikan* (Bandung: Rosda Karya).

Rosyada, Dede. 2004. *Paradigma Pendidikan Demokratis; Sebuah Model Perlibatan Masyarakat dalam Penyelenggaraan pendidikan* (Jakarta: Kencana)

Sehertian, Piet A. 1994. *Profil Pendidik Profesional* (Yogyakarta: Andi Offset)

Siagian, Sondang P. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara).

Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: STIE YKPN).

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

Soetjipto dan Kosasih, Rafliis. 1994. *Profesi Keguruan* (Jakarta: Rineka Cipta).

Subagyo, P. Joko. 2004. *Metode Penelitian Dalam Teori Dan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta,).

Sudirman, AM. 1980. *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar* (Jakarta: Rajawali Pers).

Sujana, Nana. 1992. *Menyusun Karya Tulis Ilmiah, Untuk Memperoleh Angka Kredit* (Bandung: Sinar Baru).

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

Surya Erata, Sumardi. 1981. *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Raja Grafindo Persada).

Syaodih Sukmadinata, Nana. 2006. *Pengendalian mutu pendidikan Sekolah Menengah* (Bandung: PT Rafika Aditama).

Tjiptono, Fandy. 2003. *Total Quality Management* (Yogyakarta: Andi).

Usman, Moh. Uzer. 2002 *Menjadi Guru Profesional* (Bandung: Rosda Karya).

Usman, Husaini. 1996. *Metodologi Penelitian Sosial* (Jakarta: Bumi Aksara).

Wahjosumidjo. 1999. *Kepemimpinan Kepala Sekolah; Tinjauan teoritik dan Permasalahannya* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada).

Timotius. 2007. *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja*.  
<http://www.geocities.com/guruvalah/penelitian.htm>

Yunus, Falah. 2003. *Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan*  
<http://www.geocities.com/guruvalah/penelitian2.htm>

Hidayatullah, Arief. 2007. *Menguak Kompetensi Soft Skill Guru*.  
<http://www.surya.co.id>

Iwan Apriyadi, Moh., *Manajemer. Peningkatan Mutu Pendidikan*,  
<http://media.diknas.go.id/media/document/5095.pdf>

Umaedi. (April, 1999) *Manajemen Peningkatan Mutu*.  
<http://ssep.net/director.html>  
<http://ssep.net/director.html>

Syukur, Fatah. (31 Desember 2007). *Implementasi TQM di Madrasah*.  
<http://citraedukasi.blogspot.com/2007/12/implementasi-tqm-madrasah.html>

Dari Wikipedia Indonesia, *Ensiklopedia Bebas Berbahasa Indonesia. Kinerja*.  
<http://id.wikipedia.org/wiki/kinerja>