

MANAJEMEN MUTU TERPADU PADA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN SEBAGAI BIDANG GARAP MANAJEMEN PENDIDIKAN

Luluk Fista Muliawati¹, Sutrisna Wibawa², Rahmat Mulyono³

¹SMK Kesehatan Sadewa, ^{2,3}Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa
lulukmuliawati65@guru.smk.belajar.id, sutrisna65@gmail.com,
rahmat.mulyono@ustjogja.ac.id

ABSTRACT

Educators and educational personnel are one of the factors that influence the quality of education. Customer satisfaction, including parents, students and the public, is a benchmark in providing services in educational institutions. This research is Library Research in nature. The data collection technique was obtained from comparing the results of various studies conducted by researchers in the field of Integrated Quality Management as a field working on management for educators and teaching staff. The data analysis technique with data collection is to compare the results of studies conducted by researchers. The process of collecting article data via the open access Google Scholar website. The literature search process began with the main key phrase "integrated quality, teachers, educational staff". The literature study uses 12 sources to describe various integrated quality management in the field of educators and teaching staff. One of the ways in which the quality of education is seen is the professionalism of the teachers. Activities carried out to improve teacher professionalism include training, seminars, workshops, MGMP etc. improving the quality of educators and education personnel starting from planning, implementing and controlling improving the quality of educators and education personnel.

Keywords: Teachers, Educational Staff, Integrated Quality

ABSTRAK

Pendidik dan tenaga pendidikan merupakan salah satu factor yang mempengaruhi mutu pendidikan. Mutu Pendidikan bisa dilihat dari kepuasan pelanggan yang diantaranya wali murid, peserta didik maupun masyarakat dalam mendapatkan layanan di lembaga pendidikan. Penelitian ini bersifat *Libray Research*. Teknik pengumpulan data diperoleh dari hasil mengkomparasikan hasil berbagai penelitian yang dilakukan oleh peneliti-peneliti bidang Manajemen Mutu Terpadu sebagai Bidang Garap Manajemen pendidik dan tenaga pendidik. Teknik analisis data dengan pengumpulan data adalah mengkomparasikan hasil penelitian-penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Proses pengumpulan data artikel melalui open access website *Google Scholar*. Proses pencarian literatur dimulai frasa kunci utama "mutu terpadu, guru, tenaga kependidikan". Studi literatur menggunakan 12 sumber untuk mendeskripsikan berbagai manajemen mutu terpadu pada bidang garap pendidik dan tenaga pendidik. Mutu Pendidikan salah satunya dilihat dari profesionalisme gurunya. Kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan profesionalisme guru diantaranya pelatihan, seminar, workshop, MGMP dll. peningkatan mutu pendidik dan tenaga Pendidikan mulai dari perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan.

Kata Kunci : *Guru, Tenaga Pendidikan, Mutu Terpadu*

A. Pendahuluan

Kini yang menjadi permasalahan Pendidikan nasional yang dihadapi oleh negara Indonesia adalah rendahnya sumberdaya manusia baik tenaga pendidik (guru) maupun tenaga kependidikan (tata usaha) pada setiap jenjang pendidikan. Sementara berbagai usaha dan program yang telah dilakukan dengan tujuan meningkatkan sumber daya manusia agar meningkatkan kompetensi guru maupun tata usaha, perbaikan sarana prasarana Pendidikan serta peningkatan mutu manajemen sekolah.

Semakin ketatnya persaingan yang terjadi diantara para penjual produk dan jasa menuntut masing-masing untuk dapat mempertahankan dan meningkatkan kualitas produk atau layanan jasa yang dihasilkan. Berbagai upaya juga telah banyak yang dilakukan oleh para perusahaan penjual produk dan jasa mulai dari perbaikan mulai dari proses produksi sampai strategi pemasaran. Banyak pula pola manajemen yang dilakukan oleh perusahaan-perusahaan demi meraih keunggulan dalam hasil akhir agar diminati oleh para pengguna produk atau jasa (Bintari, 2022).

Sama halnya seperti sebuah instansi pendidikan yang menghasilkan kualitas produk atau layanan jasa yang dihasilkan. Pendidikan menghasilkan lulusan dan layanan jasa baik dari pendidik dan tenaga pendidikan.

Sumber daya manusia (SDM) pendidikan merupakan seluruh manusia yang terlibat dalam aktivitas pendidikan yang mempengaruhi kegiatan manajemen dalam organisasi. SDM pendidikan tersebut terdiri dari pimpinan, kepala sekolah/madrasah, guru/pendidik, peserta didik, tenaga administrasi dan

lain sebagainya. SDM pendidikan menjadi faktor penting dalam menjalankan manajemen pendidikan, dengan kontribusinya dalam penyelenggaraan pendidikan dapat menciptakan manusia yang bermutu. Pendidik dan tenaga kependidikan sebagai salah satu sumber daya manusia merupakan tenaga yang memegang peran penting dan strategis terutama dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan, karena pendidik dan tenaga kependidikan kesehariannya secara langsung berinteraksi dengan peserta didik. (Nurlindah, 2020).

Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dalam penelitian ini merupakan rangkaian aktivitas yang dilaksanakan dimulai dari perencanaan pengadaan pendidik dan tenaga kependidikan, rekrutmen dan seleksi, pengangkatan dan penempatan, orientasi, kompensasi, pengawasan dan penilaian serta pengembangan sampai pada pemberhentian.

Mutu selain menjadi kebutuhan yang mendesak, terdapat realitas di lapangan bahwa faktor yang sering disorot dan diperhatikan oleh pemerintah atau pemangku kebijakan adalah melakukan perubahan dari segi programnya tanpa dibarengi dengan upaya yang selaras dan seimbang dengan upaya membenahi orangnya yaitu tenaga kependidikan, demikian juga halnya dengan manajemen dan pengelolaan pendidikan oleh pimpinan terhadap institusinya (Novia dan Wildansyah, 2017). Masalah tersebut jelas sangat mempengaruhi mutu pendidikan, hal ini menjadi tugas berat dan tanggung jawab bagi pemangku kebijakan dan kepala satuan pendidikan untuk mampu menata dan mengelola manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Beberapa asumsi dasar yang melatar belakangi pendidik dan tenaga kependidikan sebagai sumber daya manusia menjadi faktor strategis dan rasional yang menentukan tingkat keberhasilan dalam sistem pendidikan yakni: 1) manusia merupakan aset terpenting dalam organisasi pendidikan, 2) personil menentukan keberhasilan tujuan pendidikan, 3) unsur manusia merupakan variabel terkontrol paling besar dalam organisasi, 4) sebagian besar persoalan organisasi berkaitan dengan penampilan manusia, 5) perhatian utama dari sistem sekolah adalah mengidentifikasi dan memajemen perilaku proses agar mencapai tujuan yang ditetapkan (Mudassir, n.d.).

Pendidikan yang berkualitas menjadi dambaan masyarakat, bangsa dan negara sehingga banyak sekali mindset instansi pendidikan yang merencanakan manajemen mutu terpadu. Banyak strategi yang dilakukan untuk pelaksanaan manajemen mutu terpadu baik melibatkan internal dan eksternal serta dari input, proses dan output instansi Pendidikan.

Program pembangunan pendidikan lebih menekankan kepada penyediaan input, seperti: guru, kurikulum, fasilitas, buku dan alat peraga serta sumber belajar yang lainnya. Hal itu dilaksanakan dengan asumsi bahwa peningkatan mutu pendidikan akan terjadi dengan sendirinya jika input pendidikan terpenuhi, seperti tantangan lingkungan pendidik dan tenaga kependidikan sangat penting menumbuhkan suatu persaingan yang bagus sehingga pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan di harapkan mampu mewujudkan pendidikan yang nantinya akan membawa perubahan dan kontribusi yang berarti terutama

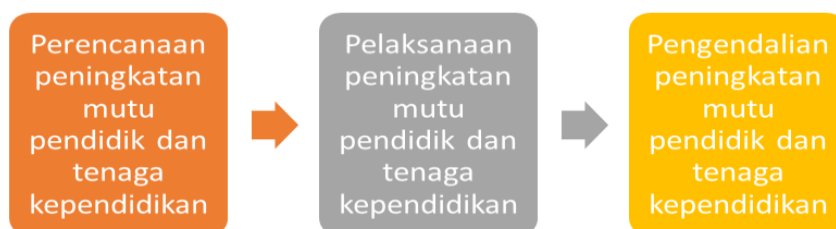
pada mutu lembaga. Ketiga, upaya serta masyarakat khususnya orang tua siswa dalam penyelenggaraan pendidikan selama ini sangat rendah. Pola pengembangan dan penyelenggaraan sistem pendidikan nasional telah menjauhkan lembaga pendidikan dari lingkungan masyarakat. Akibatnya, timbul persepsi bahwa penyelenggaraan pendidikan sepenuhnya tanggung jawab pemerintah. Oleh karena itu tidaklah heran jika partisipasi masyarakat pada umumnya lebih mendukung banyak mendukung input tertentu (dana) dari pada proses (pengambilan keputusan, monitoring, pengawasan dan akuntabilitas) (Herawati, 2020)

B. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Penelitian oleh Tuti Herawati dengan judul *Manajemen peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan di MIN 1 Kapuas*. Berdasarkan hasil penelitian : 1) Perencanaan peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan di MIN 1 Kapuas berorientasi untuk meningkatkan pencapaian standar pendidik dan tenaga kependidikan secara maksimal, dengan program peningkatan kualifikasi pendidikan guru kejenjang S-2 dan kejenjang S-1 untuk tenaga kependidikan. Peningkatan kapasitas guru, melalui program sertifikasi, kegiatan IHT, Pengembangan SPMI (Sistem Penjamin Mutu Internal), IHT Pengembangan RPP Keterampilan, Pembuatan Video belajar dan Belajar bersama, Penguatan Pendidikan Karakter (PPK), Pengembangan Penilaian berbasis TIK, Bimtek Pembelajaran dan penilaian soal HOTS, Supervisi, Pendalaman IT, dan Pembinaan Personal Pendidik/Kependidikan. Sedangkan untuk tenaga kependidikan peningkatan kapasitas dilakukan dengan program

Bimtek EMIS, praktek asesmen bimtek simpatika, bimtek keuangan, Pendalaman IT, dan Pembinaan Personal Pendidik/ Kependidikan. Dari hasil perencanaan peningkatan mutu pendidik dan pendidikan tiga tahun terakhir semua guru telah memenuhi standar kualifikasi dan kompetensi yang disarankan oleh pemerintah. 2) Pelaksanaan peningkatan mutu pendidik dan kependidikan diselenggarakan oleh MIN 1 Kapuas dan kementerian agama kabupaten Kapuas yang disesuaikan dengan regulasi dan

agenda sesuai perencanaan yang telah disusun oleh MIN 1 Kapuas dan pihak kementerian agama Kabupaten Kapuas. 3) Pengendalian peningkatan mutu pendidik dan kependidikan dilakukan kepala MIN 1 Kapuas dengan menerapkan tiga tahapan yaitu, pemantauan, penilaian dan pelaporan kinerja pendidik dan kependidikan yang tertuang dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang dilakukan setiap akhir tahun. Dari jumlah keseluruhan guru yang tersertifikasi menunjukkan hasil yang baik.



Gambar 1 Tahap perencanaan manajemen mutu pendiidk dan tenaga kependidikan

Tuti Herawati menyampaikan peningkatan mutu pendidik dan kependidikan yang ada di MIN 1 Kapuas di buat mengacu pada regulasi yang telah ditetapkan pemerintah terutama kementerian agama selanjutnya peningkatan mutu pendidikan yang ada di MIN 1 Kapuas juga menyesuaikan situasi dan kondisi madrasah, baik kultur masyarakat, sumberdaya, lingkungan dan juga sumber dana. Dalam peningkatan mutu pendidik dan tenaga Pendidikan mulai dari perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan. Kegiatan perencanaan program peningkatan mutu pendidikan dilaksanakan sebelum tahun nggaran dimulai, antara bulan November-Desember. Kemudian dalam merencanakan peningkatan pendidik dan kependidikan di MIN 1 Kapuas, dilakukan dengan melibatkan semua pihak yang berkompeten, baik secara

internal, seperti halnya pendidik dan tenaga kependidikan, ataupun secara eksternal, seperti komite, tokoh masyarakat, kementerian agama dan juga pihak lain lain yang dianggap mampu mendukung kegiatan tersebut.

Dalam proses perencanaan peningkatan mutu pendidik dan kependidikan di MIN 1 Kapuas melibatkan beberapa unsur antara lain kepala madrasah, pendidik dan pegawai, komite madrasah serta tokoh masyarakat hal ini dilakukan dengan tujuan agar proses perencanaan pada manajemen peningkatan mutu pendidik dan kependidikan di MIN 1 Kapuas dapat terencana dengan matang. Program dibuat berdasarkan analisis SWOT dan dijabarkan dalam bentuk RKAM. (Herawati, 2020).

Seorang pendidik adalah salah satu faktor yang paling menentukan keberhasilan proses belajar mengajar

, karena itu pendidik tidak saja mendidik melainkan juga berfungsi sebagai orang dewasa yang dengan keprofesionalannya dapat memindahkan ilmu pengetahuan (*transfer of knowledge*) atau penyalur ilmu pengetahuan (*transmitter of knowledge*) yang dikuasai kepada anak didik (Herawati, 2020).

Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian

kepada masyarakat terutama bagi pendidikan pada perguruan tinggi.

Dalam jurnal yang ditulis oleh Mudassir, 2016 dengan judul *Pengembangan Sumber Daya Pendidikan di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kabupaten Bireun*. Dengan rumusan masalah dalam jurnal tersebut yaitu kendala yang dihadapi dan solusi untuk memperbaiki kualitas Pendidikan pada Masdrasah Aliyah di Kabupaten Bireun. Hasil dari penelitian yaitu MAN Kabupaten Bireun yaitu MAN Bireun, MAN Peusangan dan MAN Gandapura.

Tabel 1 Upaya yang dikembangkan sumber daya manusia pendidikan

No	Sekolah	Upaya
1	MAN Bireun	madrasah mengirim guru-gurunya untuk mengikuti pelatihan Bahasa Arab, Bahasa Inggris, penguasaan teknik informatikan kurikulum, kemudian pelatihan K-13 yang diselenggarakan oleh Kemenag dan madrasah itu sendiri. Selain itu juga menggiatkan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) yang diselenggaraan oleh madrasah
2	MAN Peusangan	Tenaga pendidikan mengikuti kegiatan MGMP yang merupakan wadah bagi guru-guru, mereka mendiskusikan dengan masing-masing guru-guru serumpun untuk membahas kurikulum itu supaya bisa dilaksanakan dengan baik. Kegiatan MGMP di MAN Peusangan biasa dilakukan sekali dalam satu bulan. Untuk kegiatan penyegaran guru. guru-guru di MAN Peusangan juga sering diundang oleh balai diklat di Jakarta dan ke daerah-daerah lain.
3	MAN Gandapura	Sekolah mengikutsertakan atau mengirim guru dalam kegiatan seminar, diskusi, workshop, pelatihan-pelatihan, dan lain-lain. Dan juga kepala madrasah memotivasi bapak/ibu guru untuk menjadi guru yang disiplin, profesional, dan bertanggung jawab

Guna meningkatkan profesionalisme guru perlu dilakukan pelatihan dan penataran yang intens pada guru. Pelatihan yang diperlukan adalah pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan guru yaitu pelatihan yang mengacu pada tuntutan kompetensi guru. Selama ini terkesan pelatiffan yang dilakukan hanya menghabiskan anggaran,

waktu dan sering tumpang tindih akibatnya banyak penataran yang tidak memberikan hasil yang maksimal dan tidak membawa perubahan pada peningkatan mutu pendidikan malah justru keberadaan pelatihan tidak jarang mengganggu aktivitas kegiatan belajar mengajar karena guru sering mengikuti kegiatan pelatihan yang terkadang satu orang

guru bisa mengikuti pelatihan beberapa kali pelatihan sebaliknya ada juga guru yang jarang bahkan tidak pernah mengikuti pelatihan.

Peran sentral guru atau pendidik adalah pemegang proses pembelajaran. Posisi tersebut secara tidak langsung mengharuskan pendidik atau guru memiliki beberapa kualifikasi dan kemampuan khusus sesuai dengan perannya. Menurut Hamalik, beberapa peran guru atau pendidik paling tidak adalah pengajar, pembimbing, pemimpin, pembaharu, pembangun dan sebagainya. Pendidik merupakan salah satu komponen penting dalam sebuah satuan pendidikan. Pendidik atau guru memiliki peran dan posisi strategis serta tanggung jawab yang besar terhadap keberhasilan proses pendidikan itu sendiri. Pendidik atau guru merupakan ujung tombak tujuan mencerdaskan kehidupan bangsa serta kurikulum system pendidikan nasional yang ada. Oleh karena itu, tanpa sosok pendidik Peran sentral guru atau pendidik adalah pemegang proses pembelajaran. Posisi tersebut secara tidak langsung mengharuskan pendidik atau guru memiliki beberapa kualifikasi dan kemampuan khusus sesuai dengan perannya. Menurut Hamalik, beberapa peran guru atau pendidik paling tidak adalah pengajar, pembimbing, pemimpin, pembaharu, pembangun dan sebagainya. Pendidik merupakan salah satu komponen penting dalam sebuah satuan pendidikan. Pendidik atau guru memiliki peran dan posisi strategis serta tanggung jawab yang besar terhadap keberhasilan proses pendidikan itu sendiri. Pendidik atau guru merupakan ujung tombak tujuan mencerdaskan kehidupan bangsa serta kurikulum sistem pendidikan nasional (Herawati, 2020).

Standar guru dan tenaga kependidikan adalah kriteria

pendidikan prajabatan dan kelayakan fisik maupun mental, serta pendidikan dalam jabatan; Standar sarana dan prasarana adalah SNP yang terkait langsung atau tidak langsung dengan kriteria minimal tentang ruang belajar, tempat berolah raga, tempat beribadah, perpustakaan, laboratorium, bengkel kerja, tempat bermain, tempat berkreasi dan berekreasi, serta sumber belajar lain, yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran, termasuk penggunaan teknologi informasi dan komunikasi; Standar pengelolaan adalah SNP yang terkait langsung atau tidak langsung dengan perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan atau penyediaan kegiatan pendidikan pada tingkat satuan pendidikan, kabupaten/ kota, provinsi, atau nasional agar tercapai efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pendidikan; Standar pembiayaan adalah standaryang mengatur komponen dan besarnya biaya operasional satuan pendidikan yang berlaku selama satu tahun; dan Standar penilaian pendidikan adalah SNP yang terkait langsung atau tidak langsung dengan mekanisme, prosedur, dan instrumen penilaian hasil belajar peserta didik (Handoko, 2020).

Penelitian oleh Taryanto, Waston dengan judul penelitian Manajemen Mutu Pendidikan Dalam Persfektif Kebijakan Pendidikan Nasional dengan hasil peran kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di SDIT Muhmadiyah Jumapolo diwujudkan dengan: 1) Meningkatkan profesionalisme guru, 2) Meningkatkan kualitas pembelajaran, 3) Meningkatkan sarana dan prasarana, 4) Meningkatkan pembelajaran siswa motivasi. Kedua, strategi kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di SDIT Muhmadiyah

Jumapolo dilakukan dengan cara: 1) Peningkatan profesionalisme guru yang dilakukan dengan adanya masa OJT (*On Job Training*) bagi guru baru dan pengembangan diri bagi guru lama guru dan pengembangan motivasi secara intensif, 2) Meningkatkan kualitas pembelajaran dilakukan dengan mengintegrasikan empat kurikulum (DIKNAS, KEMENAG, PONPES GONTOR dan ISMUBA) dengan pendekatan metode pembelajaran yang bervariasi 3) Peningkatan fasilitas dan infrastruktur dilakukan dengan mengoptimalkan pemanfaatan SARPRAS yang ada dan pengadaan SARPRAS diperlukan, 4) Meningkatkan motivasi belajar siswa dengan cara pemberian reward dan punishment, pemberian pujian dan persaingan.

Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SDIT Muhammadiyah Jumapolo Karanganyar salah satunya yaitu meningkatkan profesionalisme guru. Hasil wawancara penulis kepada bapak kepala sekolah bahwa, upaya meningkatkan profesionalisme guru di SDIT Muhammadiyah Jumapolo dilakukan dengan 3 cara yaitu dengan proses magang di awal menjadi guru atau OJT (*On Job Training*) selama 3 bulan dan proses pelatihan ketika sudah menjadi guru di SDIT Muhammadiyah Jumapolo seperti KKG, workshop, diklat, seminar serta proses pembinaan di internal sekolah terus dilakukan untuk upgrading profesionalitas guru (Waston & Taryanto, 2019).

Peningkatan mutu guru salah satu faktor meningkatkan mutu pendidikan. Pemimpin sekolah melakukan banyak strategi untuk meningkatkan profesi guru maupun tenaga kependidikan dengan tujuan mengup grade kompetensi maupun pengetahuan sehingga dapat

mendorong perkembangan mutu sekolah.

Penelitian oleh Muhamad Dini Handoko, 2020 dengan judul *Manajemen Mutu Pendidikan dalam Perspektif Kebijakan Pendidikan Nasional* membahas ruang lingkup manajemen mutu pendidikan salah satunya harus memenuhi peningkatan mutu baik dari input, proses dan output. Sumber daya tersedia dan siap pada aspek ini meliputi sumber daya penting diperlukan untuk berlangsung proses pendidikan di sekolah. Tanpa sumber daya yang memadai, proses pendidikan di sekolah tidak akan berlangsung secara memadai, yang pada gilirannya mengakibatkan sasaran sekolah tidak akan tercapai. Sumber daya dapat dibagi menjadi dua sumber daya manusia dan sumber daya selebihnya (uang, peralatan, perlengkapan, bahan dan lain sebagainya) dengan penegasan bahwa sumber daya selebihnya tidak akan mempunyai arti apapun bagi perwujudan sasaran sekolah tanpa adanya campur tangan sumber daya manusia (Depdiknas, 2000: 18).

Proses yang melibatkan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yaitu pada pengelolaan terutama guru, merupakan jiwa dari sekolah. Sekolah hanyalah merupakan wadah. Oleh karena itu, pengelolaan tenaga kependidikan, mulai dari analisis kebutuhan, perencanaan, pengembangan, evaluasi kinerja, hubungan kerja, hingga pada tahap imbal jasa, merupakan garapan penting bagi seorang kepala sekolah, karena itu sekolah yang bermutu mensyaratkan adanya tenaga kependidikan yang memiliki kompetensi dan berdedikasi tinggi terhadap sekolahnya. (Handoko, 2020).

Output yang diharapkan. Sekolah memiliki output yang diharapkan. Output adalah kinerja

sekolah. Kinerja sekolah adalah prestasi yang dihasilkan dari proses sekolah. Kinerja sekolah diukur dari kualitasnya, efektivitasnya, produktivitasnya, efesiesinya, inovasinya, kualitas kehidupan kerjanya dan moral kerjanya.

Berdasarkan manajemen mutu di atas, bahwa dalam meningkatkan mutu pendidikan tidak lepas dari manajemen mutu pendidikan yang dikenal dalam pendidikan adalah Total Quality Management (TQM). Aplikasi TQM dalam satuan pendidikan dikemukakan oleh Arcaro (1995) dengan lima pilar, yaitu: a. Fokus pada pelanggan baik eksternal maupun internal, b. Adanya keterlibatan total, c. Adanya ukuran baku mutu lulusan sekolah, d. adanya komitmen, dan e. adanya perbaikan yang berkelanjutan. Hal ini seperti diilustrasikan dalam gambar berikut :

Tenaga kependidikan adalah tenaga-tenaga (personil) yang berkecimpung di dalam lembaga atau organisasi pendidikan yang memiliki wawasan pendidikan dan melakukan kegiatan pelaksanaan pendidikan (mikro atau makro) atau penyelenggaraan pendidikan. (Arcaro, 2006).

Pada penelitian yang dilakukan oleh Aini Husna dengan judul *Penerapan Manajemen Mutu Terpadu Dan Dampaknya di SD Budi Mulia Dua Sedayu Bantul* yaitu penerapan manajemen mutu terpadu di SD Budi Mulia Dua Sedayu membawa dampak positif berupa meningkatnya prestasi sekolah maupun prestasi siswa dan kinerja guru. Peningkatan prestasi sekolah maupun prestasi siswa dan kinerja guru tentunya akan membuat warga sekolah termasuk orang tua murid bangga. Kebanggaan ini akan mendorong kepuasan siswa dan wali murid terhadap sekolah sehingga mereka akan mengirim putera-puterinya ke sekolah ini dan

merekomendasikan orang lain untuk memilih sekolah ini. Dampak lain yang ditimbulkan oleh penerapan Manajemen Mutu Terpadu di SD Budi Mulia Dua Sedayu adalah pada peningkatan biaya yang dibutuhkan untuk melakukan perbaikan sarana dan prasarana maupun pelatihan bagi guru dan karyawan. Peningkatan biaya sekolah menimbulkan tantangan tersendiri karena masyarakat sekitar sekolah rata-rata berada pada kondisi ekonomi menengah (cenderung menengah ke bawah). Hal ini berakibat menurunnya minat orang tua untuk mendaftar di sekolah ini.

Meningkatkan kompetensi guru maupun tenaga kependidikan di SD Budi Mulia dengan mengikutkan guru melalui jalur formal maupun non formal. Serta dalam pelaksanaannya tetap dilakukan evaluasi terhadap proses pembelajaran.

Siapa saja yang di kategorikan sebagai tenaga kependidikan dalam satuan pendidikan tertentu adalah pengawas madrasah, kepala madrasah, kepala tata usaha (atministrasi), wakil kepala madrasah, yang membidangi hal khusus, pustakawan, penjagadan anggota kebersihan madrasah. Dapat disimpulkan bahwa tenaga kependidikan merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat dan mengatur para pendidik menjadi efektif dan efisien , mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar pesertra didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya ununtuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian ,kecerdasan, akhlak

mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Sedangkan tenaga kependidikan merupakan tenaga yang bertugas merencanakan dan melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, pelayanan, teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan menganalisis data diperlukan sekali untuk menyelesaikan masalah dalam peningkatan mutu. Partisipasi semua unsur organisasi termasuk dalam kaitan ini unsur yang ada di madrasah untuk digerakan agar mereka memiliki motivasi dan kinerja yang tinggi dalam mencapai tujuan kepuasan pelanggan atau masyarakat. Pada prinsipnya sistem manajemen ini adalah pengawasan menyeluruh dari seluruh anggota organisasi (warga madrasah).

Pada penelitian yang ditulis oleh Anip Dwi Saputro dengan judul *Implementasi Manajemen Mutu Terpadu di Sekolah/ Madrasah* yaitu manajemen dapat dikatakan sebagai suatu proses dalam rangka mencapai tujuan dengan cara bekerja sama melalui orang-orang dan sumber daya organisasi lainnya. Manajemen menjadi suatu sistem acuan untuk mengordinir dan mengendalikan semuanya potensi yang ada dalam organisasi tertentu. Tujuannya adalah untuk mengatur segala sesuatunya sedemikian baik, akurat dan lengkap. Dengan referensi dengan baku mutu Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan yang mencakup ketentuan delapan standar, yaitu: 1) Standar Kompetensi, 2) Standar Isi, 3) Standar Pengolahan, 4) Standar Pendidikan dan Ketenagakerjaan, 5) Standar Infrastruktur, 6) Standar Pengelolaan, 7) Pembiayaan Standar Pendidikan, 8) Standar Penilaian Pendidikan.

Penerapan Manajemen Mutu Terpadu Sekolah/Madrasah Ada

beberapa strategi yang bisa diterapkan oleh sekolah/madrasah antara lain mencakup evaluasi diri untuk menganalisis kelebihan dan kelemahan sekolah/madrasah. Berdasarkan evaluasi sekolah madrasah bersama orang tua dan masyarakat menentukan visi dan misi sekolah/madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan atau merumuskan mutu yang diharapkan dan dilanjutkan dengan perencanaan program sekolah/madrasah termasuk pembiayaan, dengan mengacu pada prioritas dan kebijakan nasional sesuai dengan kondisi sekolah/madrasah dan sumber daya yang tersedia (Husna, 2014).

Dari pemaparan diatas untuk meningkatkan manajemen mutu terpadu berdasarkan 8 SNP salah satunya adalah standar pendidikan dan ketengakerjaan yang berada di lingkungan sekolah. Standar pendidikan dan ketengakerjaan yang dimaksud pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kualifikasi akademik yang dimaksudkan di atas adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan/atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Dari meningkatkan inout, proses maupun output agar mencapai tujuan yang tertulis di visi misi sekolah.

Pada jurnal yang ditulis oleh Ali Mutado dengan judul *Memperkokoh Kualitas Pendidikan Madrasah Berbasis Manajemen Mutu Terpadu (TQM)* kesimpulan dari jurnal tersebut yaitu TQM sangat bermanfaat bagi sekolah, peserta didik, guru, tenaga kependidikan maupun organisasi. Pengembangan konsep manajemen

ini didesain untuk meningkatkan kemampuan sekolah/madrasah dan masyarakat dalam mengelola perubahan pendidikan kaitannya dengan tujuan keseluruhan, kebijakan, strategi perencanaan, inisiatif kurikulum yang telah ditentukan oleh pemerintah dan otoritas pendidikan. Pendidikan ini menuntut adanya perubahan sikap dan tingkah laku seluruh komponen sekolah/madrasah; kepala sekolah/madrasah, guru dan tenaga/staf administrasi termasuk orang tua dan masyarakat dalam memandang, memahami, membantu sekaligus sebagai pemantau yang melaksanakan monitoring dan evaluasi dalam pengelolaan sekolah/madrasah yang bersangkutan dengan didukung oleh pengelolaan sistem informasi yang presentatif dan valid.

Strategi pelaksanaan untuk mengimplementasikan konsep manajemen peningkatan mutu yang berbasis sekolah/madrasah, melalui partisipasi aktif dan dinamis dari orang tua, siswa, guru dan staf lainnya termasuk institusi yang memiliki kepedulian terhadap pendidikan sekolah/madrasah harus melakukan tahapan kegiatan yaitu :

1. Penyusunan basis data dan profil sekolah/madrasah lebih presentatif, akurat, valid dan secara sistematis menyangkut berbagai aspek akademis, administratif (siswa, guru, staf), dan keuangan;
2. Melakukan evaluasi diri (self assesment) untuk menganalisa kekuatan dan kelemahan mengenai sumber daya sekolah/madrasah, personil sekolah/madrasah, kinerja dalam mengembangkan dan mencapai target kurikulum dan hasilhasil yang dicapai siswa berkaitan dengan aspek-aspek intelektual dan keterampilan, maupun aspek lainnya;

3. Berdasarkan analisis tersebut sekolah/madrasah harus mengidentifikasi kebutuhan sekolah/madrasah dan merumuskan visi, misi, dan tujuan dalam rangka menyajikan pendidikan yang berkualitas bagi siswanya sesuai dengan konsep pembangunan pendidikan nasional yang akan dicapai. Hal penting yang perlu diperhatikan sehubungan dengan identifikasi kebutuhan dan perumusan visi, misi dan tujuan adalah bagaimana siswa belajar, penyediaan sumber daya dan pengeloaan kurikulum termasuk indikator pencapaian peningkatan mutu tersebut;
4. Berangkat dari visi, misi dan tujuan peningkatan mutu tersebut sekolah/madrasah bersama-sama dengan masyarakatnya merencanakan dan menyusun program jangka panjang atau jangka pendek (tahunan termasuk anggarannya) (Waston & Taryanto, 2019)

Fokus pada pelanggan yang dilakukan oleh pendidik dengan pelanggan peserta didik, mereka yang harus menjadi fokus dalam pembelajaran di dalam kelas. Bisa menerima pembelajaran dan kompeten sesuai mata pelajaran yang diampu. Sednagkan pelanggan tenaga pendidikan diantaranya peserta didi dalam memberikan pelayanan selama di sekolah, wali murid dalam melayani pembayaran administrasi serta tamu dari luar yang harus mendapatkan fasilitas keramahan dari tenaga pendidik.

Setiap kegiatan pengendalian memerlukan tolok ukur atau kriteria untuk mengukur tingkat keberhasilan dalam bekerja, yang dalam penilaian kinerja (evaluasi) disebut Standar Pekerjaan. Tanpa tolok ukur, maka tidak satupun sistem kontrol yang dapat dilakukan secara efektif. Oleh

karena itu, pengukuran suatu sistem kontrol terdiri dari standar (tolak ukur), proses pengukuran (penilaian), koreksi dan umpan balik yang diberlakukan dapat menjadi motivasi untuk meningkatkan kinerja dalam organisasi. Sehingga dalam kegiatan penilaian perlu adanya instrumen atau catatan yang melaporkan faktor-faktor pendukung dan penghambat kerja sebagai bahan melakukan usaha perbaikan. (Herawati, 2020).

Pada penelitian Cristin Rawis dkk tahun 2021 dengan judul Penerapan Manajemen Mutu Terpadu dan Dampaknya di Sekolah Dasar Negeri Matungkas Kecamatan Dimembe Kabupaten Minahasa Utara. Didapatkan hasil MMT diimplementasikan dengan melibatkan peranan masyarakat. Ketersediaan guru yang berkompeten serta profesional menjadikan kualitas mutu di SD Negeri Matungkas tetap terjaga. Manajemen guru yang profesional adalah kunci keberhasilan sekolah ini tetap eksis di tengah persaingan dan munculnya sekolah swasta yang mengandalkan kelengkapan sarana prasarana. Manajemen guru dan pegawai yang profesional ditunjang dengan aspek lain seperti manajemen mutu peserta didik, manajemen mutu kurikulum, manajemen mutu keuangan, manajemen mutu sarana prasarana, manajemen mutu hubungan masyarakat dan manajemen mutu layanan khusus. Secara tidak langsung implementasi MMT di SD Negeri Matungkas meningkatkan peran serta dan tanggung jawab warga sekolah dan masyarakat dalam menjaga mutu sehingga meningkatnya efektivitas sekolah. Disarankan kepada kepala sekolah membangun kesadaran warga sekolah dan masyarakat untuk terlibat aktif dalam implementasi MMT di sekolah.

Faktor-faktor pendukung keberhasilan manajemen mutu di sekolah khususnya di SD Negeri Matungkas diantaranya manajemen mutu pendidik dan tenaga kependidikan. Hal yang membanggakan dari SD Negeri Matungkas yaitu tersedianya pendidik yang berkualitas dan profesional. Dari jumlah guru yang ada sebanyak 19 orang semuanya berkualifikasi pendidikan sarjana bahkan ada yang sudah sampai pada kualifikasi magister manajemen pendidikan. kualitas guru yang ada dengan menguasai proses pembelajaran ditunjang dengan pemahaman tugas dan tanggung jawab (Rawis et al., 2021).

Dalam pelaksanaan manajemen peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan, maka kepala madrasah dituntut harus melibatkan semua personil yang di dalamnya menuntut proses komitmen bersama terhadap mutu pendidik dan tenaga kependidikan.

Penelitian oleh Muhamad Suhardi dan Ahmad Muslim 2015 dengan judul *Manajemen Mutu Terpadu di SMA Unggulan Kota Mataram* didapatkan hasil bahwasanya upaya peningkatan mutu pendidikan di SMA Bertaraf Internasional ini dilakukan dengan menerapkan konsep-konsep MMT, yang ditunjukkan dengan kesiapan sekolah membentuk tim-tim kerja seperti *steering committee/school board*, project team dan kelengkapan manajemen (*school management*) profesional yang sebagian besar berasal dari luar negeri.

SMA Unggulan Kota Mataram beberapa sudah menyediakan dan menawarkan berbagai jenis pelayanan disamping pendidikan dan pengajaran tentu yang utama. Nah, untuk merealisasikan itu maka disusun organisasi dan tata kerja

tersendiri, yaitu *School Board Members* (Keanggotaan Dewan Sekolah) dan *School Management Members* (Keanggotaan Manajemen Sekolah). harapan kami bahwa dengan adanya organisasi ini penyelenggaraan sekolah dapat efektif, efisien dan berjalan sesuai dengan keinginan pengguna sekolah. Kami menganut sistim ini dengan anggapan mampu membawa penyelenggaraan sekolah yang memiliki nilai mutu (Muslim, 2015).

Penelitian oleh Dedy Kusnaendar 2018 dengan judul *Faktor-Faktor Pendorong Capaian Manajemen Mutu Terpadu Pada SMP Negeri 2 Sindang Rintisan Sekolah Bertaraf Internasional (RSBI) Kabupaten Indramayu* Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor yang berpengaruh sangat signifikan terhadap capaian manajemen mutu di sekolah tersebut adalah sarana dan prasarana sekolah, serta evaluasi berkelanjutan. Sedangkan faktor-faktor yang kurang signifikan berpengaruh adalah promosi sekolah, kepemimpinan kepala sekolah, bahasa pengantar dan penguasaan teknologi, serta layanan bagi pelajar. Pemerintah daerah seharusnya dapat membuat kebijakan pemerataan pendidikan bagi siswa agar mendapatkan tindakan yang setara dalam menerima layanan pendidikan. Dinas pendidikan kabupaten dapat meningkatkan program evaluasi untuk mencapai mutu proses pembelajaran pada setiap sekolah. Sekolah juga dapat menjalin relasi atau kerjasama dengan pihak-pihak yang berkepentingan untuk meningkatkan mutu sekolah.

Guru dituntut memiliki empat kompetensi dasar, yaitu: profesional, pedagogik, kepribadian, dan sosial. Pada rintisan sekolah bertaraf internasional guru juga dituntut untuk mampu melaksanakan proses

pembelajaran dengan menggunakan sistem IT. Pemilihan metode dalam pembelajaran yang tepat akan menuju pada pembelajaran yang bermutu. Untuk itu merupakan tanggungjawab guru dan kerjasama dengan siswa dalam menciptakan pembelajaran yang bermutu. Guru merupakan indikator yang dominan dalam mempengaruhi mutu pendidikan, mutu pendidikan dimulai dari mutu pembelajaran di dalam kelas. Dalam penelitian ini guru masih belum secara maksimal mampu mengimplementasikan pembelajaran dengan menggunakan bahasa inggris dan penggunaan TIK. Kendalanya terletak pada kemampuan guru dalam menggunakan bahasa inggris dan penguasaan teknologi yang digunakan dalam pembelajaran sehingga hal ini dapat mengakibatkan pembelajaran menjadi tidak efektif (Kusnaendar, 2018)

D. Kesimpulan

Pendidik dan tenaga kependidikan ditinjau dari manajemen mutu terpadu yang memuat 5 pilar *Total Quality Management* (TQM) yaitu fokus pada pelanggan, keterlibatan total, pengukuran, kemitraan dan perbaikan berkelanjutan. Fokus pada pelanggan yang dilakukan oleh pendidik dengan pelanggan peserta didik, mereka yang harus menjadi fokus dalam pembelajaran di dalam kelas. Setiap kegiatan pengendalian memerlukan tolok ukur atau kriteria untuk mengukur tingkat keberhasilan dalam bekerja.

Dalam pelaksanaan manajemen peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan, maka kepala instansi pendidikan dituntut harus melibatkan semua personil yang di dalamnya menuntut proses komitmen bersama terhadap mutu pendidik dan tenaga kependidikan. Proses

peningkatan mutu pendidik dan tenaga pendidikan terdiri dari perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian.

Beberapa strategi untuk manajemen mutu terpadu dengan melibatkan guru dan tenaga kependidikan yaitu dengan membentuk tim-tim kerja seperti *steering committee/school board*, *project team* dan kelengkapan manajemen (*school management*) profesional yang sebagian besar berasal dari luar negeri, partisipasi aktif dan dinamis dari orang tua, siswa, guru dan staf lainnya termasuk institusi yang memiliki kepedulian terhadap pendidikan sekolah/madrasah, guru juga dituntut untuk mampu melaksanakan proses pembelajaran dengan menggunakan sistem IT dan kualitas guru yang ada dengan menguasai proses pembelajaran ditunjang dengan pemahaman tugas dan tanggung jawab.

DAFTAR PUSTAKA

- Arcaro, S. J. (2006). *Pendidikan Berbasis Mutu: Prinsip-prinsip Perumusan dan Tata Langkah Penerapan*. Pustaka Pelajar.
- Bintari, A. dkk. (2022). *Manajemen Mutu Terpadu dan Implementasinya dalam Pendidikan*. 2(2), 1–7.
- Handoko, M. D. (2020). Manajemen Mutu Pendidikan Dalam Perspektif Kebijakan Pendidikan Nasional. *Dewantara*, IX(1), 35–52.
<http://ejournal.iqrometro.co.id/index.php/pendidikan/article/download/125/105>
- Herawati, T. (2020). *Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam 1442 H / 2020 M*.
- Husna, A. (2014). Penerapan Manajemen Mutu Terpadu dan Dampaknya di SD Budi Mulia Dua Sedayu Bantul. *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan UNY*, 7(1), 123818.
<https://journal.uny.ac.id/index.php/jpip/article/download/3107/4095>
- Kusnaendar, D. (2018). Faktor-Faktor Pendorong Capaian Manajemen Mutu Terpadu Pada Smp Negeri 2 Sindang Rintisan Sekolah Bertaraf Internasional (Rsbi) Kabupaten Indramayu. *Syntax Literate : Jurnal Ilmiah Indonesia*, 3(2), 1–15.
- Lena, P.(2014). Pengaruh Penerapan Manajemen Mutu Terpadu dan Kompetensi Guru
- M.Robie. (2017). Kinerja Kepala Sekolah, Disiplin Kerja guru dan Efektifitas Manajemen mutu Terpadu SMK Swasta. *Jurnal Administrasi Pendidikan*. Vol. xxiv. No.1
- Mangkunegara, A. Prabu, 2001, *Manajemen Sumberdaya Organisasi*, Cet.
- Mangkunegara, A. Prabu. "manajemen sumber daya manusia organisasi". PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2005.
- M Hidayat (2018). Pengaruh Implementasi Manajemen Mutu Terpadu Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Majene. Skripsi.
- Mulyasa, H. E. (2013) *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Mudassir. (n.d.). *Pengembangan Sumber Daya Pendidikan di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kabupaten Bireun*.
- Muslim, M. S. dan A. (2015). MANAJEMEN MUTU TERPADU DI SMA UNGGULAN KOTA MATARAM. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences: Second Edition*, 101–106.
<https://doi.org/10.1016/B978-0->

08-097086-8.92069-5

- Nova. (2020). Implementasi Manajemen Mutu Terpadu Terhadap Kinerja Guru di MTS Al Ittihadiyah Rumbai Pekab Baru. *Jurnal Al-Afkar*. Vo. VIII.No.1
- Nurlindah. (2020). Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Idaarah*, IV(1), 40–51.
- Pasaoglu, D. (2013). Determining the Differences between Managers' Conceptions of Discipline. The Special Issue on Business, Humanities and Social Science. *International Journal of Business and Social Science*, Vol. 4 (17), hlm. 46-54.
- Ririn, N Dan Hady, S (2016). Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Pekantoran*. Vol.1, No.1
- Rawis, C., Katuuk, D. A., Rotty, V. N. J., & Lengkong, J. S. J. (2021). Penerapan Manajemen Mutu Terpadu dan Dampaknya di Sekolah Dasar Negeri Matungkas Kecamatan Dimembe Kabupaten Minahasa Utara. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 10(1), 79.
<https://doi.org/10.24036/jbmv10i1.112131>
- Waston, W., & Taryanto, T. (2019). Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Sekolah Dasar Islam Terpadu Muhammadiyah Jumapolo Karanganyar. *Profetika: Jurnal Studi Islam*, 61–70.
<https://doi.org/10.23917/profetika.v0i0.8949>