

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Manajemen Mutu Terpadu (Total Quality Management)

##### 1. Pengertian Manajemen Mutu Terpadu/Total Quality Management (TQM)

Pengertian Total Quality Management (TQM) menurut Edward Sallis adalah; *a philosophy and a methodology which assists institutions to manage change and to set their own agendas for dealing with the plethora of new external pressure*. Pendapat di atas menekankan pengertian bahwa Manajemen Mutu Terpadu adalah merupakan suatu filsafat dan metodologi yang membantu berbagai institusi, terutama industri dalam mengelola perubahan dan menyusun agenda masing-masing untuk menanggapi tekanan-tekanan faktor eksternal.<sup>1</sup>

Menurut pendapat lain Manajemen Mutu Terpadu (Total Quality Management) adalah cara untuk meningkatkan mutu Pendidikan yang dapat digunakan oleh berbagai lembaga pendidikan. Manajemen Mutu Terpadu (Total Quality Management) dalam konteks pendidikan merupakan sebuah filosofi metodologi tentang perbaikan secara terus menerus, yang dapat memenuhi kebutuhan, keinginan, dan harapan pelanggan saat ini maupun di masa yang akan datang dengan seperangkat instrument untuk digunakan oleh setiap institusi pendidikan.<sup>2</sup>

Suatu sistem manajemen yang mengangkat kualitas sebagai strategi usaha yang berorientasi pada kepuasan pelanggan dengan melibatkan seluruh anggota organisasi disebut juga sebagai Total Quality Management. Total Quality Management merupakan suatu pendekatan

---

<sup>1</sup> Syafaruddin, *Manajemen Mutu Terpadu...*, hal. 15-16.

<sup>2</sup> Edward Sallis, *Total Quality Management*, terj, Ahmad Ali Riyadi, (Yogyakarta: Ircisod. 2006), h.73.

dalam menjalankan usaha yang mencoba untuk memaksimalkan daya saing organisasi melalui perbaikan terus menerus atas produk, jasa, manusia, tenaga kerja, proses, dan lingkungan.<sup>3</sup>

Jadi Manajemen Mutu Terpadu bisa dikatakan sebagai suatu system manajemen yang berfokus kepada manusia dengan tujuan untuk meningkatkan mutu secara berkelanjutan berupa kepuasan costumers (pelanggan), dengan biaya yang dikeluarkan secara berkelanjutan terus menerus. David, Fred R. mengemukakan bahwa MMT merupakan suatu cara untuk mengatur organisasi secara menyeluruh dan terintegrasi, dalam rangka untuk: a. Menemukan kebutuhan pelanggan secara konsisten; b. Meningkatkan kemampuan secara terus menerus dalam berbagai aspek dari setiap kegiatan organisasi.<sup>4</sup>

Lebih lanjut David, Freed R., mengemukakan bahwa komponen yang terkait dengan mutu pendidikan yaitu: a. Siswa meliputi kesiapan dan motivasi belajarnya, b. Guru meliputi kemampuan professional, moral kerja dan kerjasamanya, c. Kurikulum meliputi relevansi antara konten dan operasionalisasi proses pembelajarannya, d. Dana, sarana dan prasarana meliputi kecukupan dan keefektifan dalam mendukung proses pembelajarannya, e. Masyarakat (orang tua, pengguna lulusan dan perguruan tinggi), meliputi partisipasinya dalam pengembangan program-program pendidikan di sekolah. Komponen-komponen mutu tersebut itulah yang harus menjadi fokus perhatian para kepala sekolah.<sup>5</sup>

Tempat proses belajar mengajar bagi peserta didik disebut sebagai Lembaga Pendidikan. Untuk meningkatkan mutu pembelajaran, banyak

---

<sup>3</sup> M.N. Nasution, Manajemen Mutu Terpadu, (Jakarta: Ghalia Indonesia. 2004), h. 18.

<sup>4</sup>Freed R. David, Manajemen Strategi Konsep, Alih Bahasa: Alexander Sindoro, (PT Indeks, Jakarta, 2004), h. 15

<sup>5</sup> Ibid., h. 142-151

sekolah yang sudah menerapkan. Total Quality Manajement (TQM) sehingga berhasil pada beberapa dekade terdahulu.<sup>6</sup>

Dewasa ini perkembangan pemikiran manajemen sekolah atau madrasah mengarah pada sistem manajemen yang disebut TQM (Total Quality Management) atau Manajemen Mutu Terpadu. Pada prinsipnya sistem manajemen ini adalah pengawasan yang dilakukan oleh warga madrasah secara menyeluruh terhadap seluruh kegiatan madrasah. Penerapan Manajemen Mutu Terpadu berarti kualitas pendidikan menjadi tanggung jawab setiap warga sekolah/madrasah.

Sebelum hal itu tercapai, maka semua pihak yang terlibat dalam proses akademis, mulai dari komite madrasah, kepala madrasah, kepala tata usaha, guru, siswa sampai dengan karyawan harus benar-benar mengerti hakekat dan tujuan pendidikan ini. Dengan kata lain, setiap individu yang terlibat harus memahami apa tujuan penyelenggaraan pendidikan. Tanpa pemahaman yang menyeluruh dari individu yang terlibat, tidak mungkin akan diterapkan Manajemen Mutu Terpadu.

Dalam konsep Manajemen Mutu Terpadu, lembaga pendidikan (madrasah) harus menempatkan siswa sebagai “klien” atau dalam istilah perusahaan sebagai “stakeholders” yang terbesar, maka suara siswa harus disertakan dalam setiap pengambilan keputusan strategis langkah organisasi madrasah. Tanpa suasana yang demokratis manajemen tidak mampu menerapkan Manajemen Mutu Terpadu, yang terjadi adalah kualitas pendidikan didominasi oleh pihak – pihak tertentu yang seringkali memiliki kepentingan yang bersimpangan dengan hakekat pendidikan.

---

<sup>6</sup> Syafaruddin dan Irwan Nasution, *Manajemen Pembelajaran*, (Jakarta: Quantum Teaching, 2005), h. 150.

## 2. **Komponen Implementasi Manajemen Mutu Terpadu**

Komponen-komponen dari model implementasi Total Quality Management dalam pendidikan adalah sebagai berikut: a. Kepemimpinan, b. Pendekatan fokus terhadap pelanggan, c. Iklim organisasi, d. Tim pemecahan masalah, e. Tersedia data yang bermakna, f. Metode ilmiah dan alat-alat, g. Pendidikan dan latihan.<sup>7</sup>

Pemimpin lembaga pendidikan Islam dapat berfungsi sebagai motivator, event Organizer, bahkan penentu arah kebijakan sekolah dan dapat merealisasikan tujuan – tujuan Pendidikan madrasah yang akan dilakukan di masa mendatang.

Untuk mewujutkan hal tersebut maka kepala madrasah yang efektif adalah kepala madrasah yang memenuhi kriteria sebagai berikut:

- a. Mampu memberdayakan guru-guru untuk melaksanakan proses pembelajaran dengan baik, lancar dan produktif
- b. Dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan
- c. Mampu menjalin hubungan yang harmonis dengan masyarakat sehingga dapat melibatkan mereka secara aktif dalam rangka mewujutkan tujuan sekolah dan pendidikan
- d. Berhasil menerapkan prinsip kepemimpinan yang sesuai dengan tingkat kedewasaan guru dan pegawai lain di sekolah
- e. Bekerja dengan Tim manajemen
- f. Berhasil mewujutkan tujuan sekolah secara produktif sesuai dengan ketentuan yang telah ditentukan.<sup>8</sup>

Pada hakekatnya tujuan institusi pendidikan adalah untuk menciptakan kepuasan pelanggan Pendidikan dan mempertahankannya,

---

<sup>7</sup> Ibid., h. 150-152

<sup>8</sup> E. Mulyasa, Kurikulum Berbasis Kompetensi, Konsep, Karakteristik, dan Implementasi, (Bandung: Remaja Rosdakarya. 2002), h.126.

dalam TQM kepuasan pelanggan ditentukan oleh stakeholder lembaga pendidikan tersebut. Oleh karena hanya dengan menyadari dan menghargai kualitas maka proses untuk memuaskan pelanggan Pendidikan dapat berjalan dengan baik. Kepuasan pelanggan Pendidikan menjadi focus utama dalam semua usaha manajemen mutu terpadu harus diusahakan, apa yang dilakukan manajemen tidak ada gunanya bila tidak melahirkan kepuasan pelanggan.

Kepuasan pelanggan baik internal maupun eksternal menjadi tolok ukur sejauh mana keberhasilan Manajemen Mutu Terpadu di sebuah Lembaga pendidikan. Keberhasilan sekolah dapat tercapai jika mampu memberikan layanan sesuai harapan pelanggan. Dengan kata lain, keberhasilan sekolah atau madrasah dikemukakan dalam panduan manajemen mutu terpadu sebagai berikut:

- a. Siswa puas dengan layanan sekolah, antara lain karena pelajaran yang diterima siswa-siswanya sesuai dengan harapan-harapannya, puas dengan perlakuan guru-guru, pimpinan sekolah, dan semua tenaga kependidikannya, puas dengan fasilitas yang disediakan pihak sekolah, puas dengan manajemen dan sistem administrasi yang dilaksanakan di sekolahnya, puas dengan iklim dan budaya sekolah yang dikembangkannya. Pendeknya semua siswa merasa puas dan menikmati suasana sekolahnya.
- b. Orang tua siswa puas dengan layanan terhadap anaknya dan juga terhadap mereka sendiri. Mereka merasa puas karena bila ada masalah dapat segera diselesaikan dengan memuaskan, mereka puas karena menerima laporan perkembangan putra-putri mereka secara periodik, mereka puas karena senantiasa dilibatkan dalam merumuskan program-program penting sekolah, dan sebagainya.

- c. Pihak pemakai atau penerima lulusan puas karena menerima lulusan dengan kualitas tinggi dan sesuai harapan.
- d. Guru dan karyawan sekolah merasa puas dengan layanan sekolah, baik yang menyangkut kesejahteraan, hubungan kerja, pembagian kerja, iklim dan budaya kerja yang tumbuh dan berkembang di sekolah.<sup>9</sup>

Selain itu, upaya untuk meningkatkan mutu sekolah atau madrasah perlu dilakukan hal-hal sebagai berikut:

- a. Menyamakan komitmen mutu oleh kepala sekolah/madrasah
- b. Mengusahakan adanya program peningkatan mutu sekolah/madrasah
- c. Meningkatkan pelayanan administrasi sekolah/madrasah
- d. Kepemimpinan kepala sekolah/madrasah yang efektif
- e. Ada standar mutu lulusan
- f. Jaringan kerja sama yang baik dan luas
- g. Penataan organisasi sekolah/madrasah yang baik h. menciptakan iklim dan budaya sekolah/madrasah yang kondusif.<sup>10</sup>

Pada hakekatnya tujuan institusi pendidikan adalah untuk menciptakan dan mempertahankan kepuasan para pelanggan dan dalam TQM kepuasan pelanggan ditentukan oleh stakeholder lembaga pendidikan tersebut. Oleh karena hanya dengan memahami proses dan kepuasan pelanggan maka organisasi dapat menyadari dan menghargai kualitas. Semua usaha/manajemen dalam TQM harus diarahkan pada suatu tujuan utama, yaitu kepuasan pelanggan, apa yang dilakukan manajemen tidak ada gunanya bila tidak melahirkan kepuasan pelanggan.

### **3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Peningkatan Mutu Pendidikan**

Faktor-faktor yang mempengaruhi terhadap peningkatan mutu pendidikan disekolah/madrasah secara garis besar terdiri dari: kerjasama tim (Team Work) dan keterlibatan stakeholders.

<sup>9</sup> Syafaruddin, Manajemen Lembaga Pendidikan Islam, (Jakarta: Ciputat Press. 2005), h. 288.

<sup>10</sup> Ibid., hal. 290

a. Kerjasama Tim (Team Work).

Kerjasama tim merupakan unsur yang sangat penting dalam Manajemen Mutu Terpadu. Tim adalah sekelompok orang bekerja secara bersama-sama dan memiliki tujuan bersama yaitu untuk memberikan kepuasan kepada seluruh pelanggan baik pelanggan internal maupun pelanggan eksternal. Dalam sebuah organisasi kerjasama tim merupakan unsur penting dalam TQM, mengingat kerja tim dapat meningkatkan kepercayaan diri, komunikasi dan mengembangkan kemandirian. Kerjasama tim dalam menangani proyek perbaikan atau pengembangan mutu pendidikan merupakan sebagian dari pemberdayaan (empowerment) pegawai dan kelompok kerjanya dengan pemberian tanggungjawab yang lebih besar. Eksistensi kerjasama dalam sebuah lembaga pendidikan sebagai modal utama dalam meraih mutu dan kepuasan stakeholders melalui proses perbaikan mutu secara berkesinambungan.

Kunci keberhasilan tim meliputi tiga komponen saling berkaitan yang mempengaruhi kinerja dalam produktifitas sebuah tim, yaitu sebagai berikut: 1) Organisasi secara keseluruhan, 2) Tim Kerja, 3) Para individu anggota tim.

Dalam upaya mencapai tujuan yang hendak dicapai sebuah tim harus mempunyai Strategi untuk meningkatkan kinerja tim pada lembaga pendidikan Islam, upaya itu sebagai berikut:

1) Saling ketergantungan, 2) Perluasan Tugas, 3) Penjajaran (alignment), 4) Bahasa yang umum, 5) Kepercayaan/Respek, 6) Kepemimpinan, 7) Ketrampilan pemecahan masalah, 8) Ketrampilan menangani kompromisasi/konflik, 9) Penilaian/tindakan, 10) Penghargaan

b. Keterlibatan stakeholders

Memenuhi tuntutan pelanggan merupakan misi utama dari Manajemen Mutu Terpadu. Sekolah yang baik adalah sekolah yang mampu menjaga hubungan dengan pelanggannya dan memiliki obsesi terhadap mutu. Pelanggan sekolah ada dua macam:

- 1) Pelanggan Internal : guru, pustakawan, laborat, teknisi dan administrasi.
- 2) Pelanggan Eksternal terdiri dari:
  - a) Pelanggan primer : siswa
  - b) Pelanggan sekunder: orang tua, pemerintah dan masyarakat.
  - c) Pelanggan tertier : pemakai/penerima lulusan (perguruan tinggi dan dunia usaha).

Menurut Edward Sallis dalam institusi pendidikan pelanggan utama adalah pelajar yang secara langsung menerima jasa, pelanggan kedua yaitu orang tua atau sponsor pelajar yang memiliki kepentingan langsung secara individu maupun institusi dan pelanggan ketiga yaitu pihak yang memiliki peran penting, meskipun tak langsung seperti pemerintah dan masyarakat secara keseluruhan.<sup>11</sup>

Pelanggan internal terdiri dari Guru, staf dan setiap orang yang bekerja dalam masing-masing unit tugas yang turut memberikan jasa kepada para kolega. Menjalinkan hubungan internal yang baik akan memajukan perkembangan sebuah institusi sekolah dan akhirnya membuat kepuasan pada pelanggan eksternal. Salah satu tujuan TQM adalah menjadikan sebuah institusi sekolah dengan sebuah tim yang ada di dalamnya bekerja dengan ikhlas, tanpa konflik, dan kompetisi internal, untuk meraih sebuah tujuan tunggal.

---

<sup>11</sup>Edward Sallis, Total Quality Management, terj., Ahmad Ali Riyadi, (Yogyakarta: Ircisod. 2006), h.73.



Manajemen peningkatan mutu lembaga pendidikan harus melibatkan komponen – komponen secara berkesinambungan guna mencapai tujuan pendidikan. Adapun komponen-komponen yang harus dilibatkan adalah sebagai berikut :

1) Keterlibatan Siswa

Upaya melibatkan siswa adalah hal penting yang harus dilakukan, dimana siswa ikut terlibat dan mempengaruhi dalam proses penyusunan kegiatan belajar mengajar di sekolah. Perlu didesain supaya dalam penyusunan kurikulum dan peraturan-peraturan di sekolah disusun secara fair dan efektif dengan melibatkan siswa.

Sebuah lingkungan kelas yang memberi otonomi atau keleluasaan bagi siswa berkaitan erat dengan kemampuan siswa dalam berekspresi, kreatif menunjukkan kemampuan diri belajar secara konseptual dan senang terhadap tantangan. Siswa yang memiliki andil dalam kegiatan-kegiatan instruksional atau pembuatan peraturan sekolah memiliki rasa cinta terhadap sekolah dan pada gilirannya secara signifikan keterlibatan mereka terhadap kegiatan – kegiatan sekolah.

Jadikanlah siswa subjek dalam kelas bukan seperti yang selama ini terjadi yang hanya menjadikan siswa sebagai objek, sehingga siswa merasa leluasa berekspresi. Siswa diharuskan tunduk kepada seluruh aturan yang dibuat oleh sekolah siswa tidak diberi kesempatan untuk mengungkapkan kemampuan yang dimilikinya. Siswa dalam menerima pelajaran dari guru dan menjalankan peraturan yang ada di sekolah dalam keadaan tidak siap, karena merasa tidak nyaman dan tidak dilibatkan dalam desain pembelajaran dan pembuatan peraturan.

Bahwa orientasi negatif bisa muncul jika kebijakan, tujuan dan norma sekolah atau implementasi semuanya dikembangkan tanpa melibatkan siswa atau siapa saja yang akan melaksanakannya. Sebaliknya keterlibatan mereka yang maksimal, terutama siswa akan memberikan respon positif terhadap program, peraturan, tuntutan atau norma-norma sekolah, keterlibatan siswa dalam perencanaan aktifitas kelas adalah merupakan bagian dari aspek otonomi dan kontrol dari siswa sendiri.

Jika siswa merasa tidak berseberangan dengan aturan kelas, kemungkinan besar mereka akan mengembangkan perilaku positif terhadap sekolah secara umum dan terhadap prestasi akademis secara khusus.

## 2) Keterlibatan Orang Tua

Keterlibatan orang tua dalam proses pendidikan anak disekolah merupakan hal yang penting dilakukan oleh institusi pendidikan dan inilah salah satu unsur penting dalam TQM. Peran orang tua dalam pembentukan motivasi dan penguasaan diri anak sejak dini merupakan modal besar bagi kesuksesan anak di sekolah.

Peran orang tua terdiri dari: orang tua dapat mendukung perkembangan intelektual anak dan kesuksesan akademik anak pendidikan seperti jenis sekolah yang dimasuki anak atau akses ke perpustakaan, multi media seperti internet dan televisi pendidikan. Orang tua dapat membentuk perkembangan kognitif anak dan pencapaian akademik secara langsung dengan cara terlibat langsung dalam aktivitas pendidikan mereka. Orang tua juga mengajarkan anak norma dalam berhubungan dengan orang dewasa dan teman sebaya yang relevan dengan suasana kelas.

Cara alternatif untuk mengakrabkan antara sekolah dan orang tua yaitu: Melakukan komunikasi secara intensif, secara proaktif sekolah menghubungi orang tua siswa. Ini dapat dilakukan: a) Kirimkan ucapan selamat bergabung dengan sekolah bagi orang tua siswa baru, setelah perlu dilakukan pengenalan dan orientasi singkat agar orang tua mengetahui sekolah dengan aktivitasnya. b) Rapat tertentu, sebaiknya dilakukan pada level kelas, sehingga diantara rapat dapat efektif dan orang tua dapat saling kenal. c) Kirimkan berita sekolah secara periodik, sehingga orang tua selalu mengetahui perkembangan terakhir. d) Bagikan daftar personal sekolah secara lengkap, termasuk alamat dan tugas-tugas pokok mereka, sehingga orang tua dapat menghubungi. e) Mengundang orang tua jika anaknya berprestasi, jangan hanya mengundang kalau anaknya bermasalah. f) Melakukan kunjungan rumah bila diperlukan. g) Lakukan identifikasi kebutuhan sekolah dan bagaimana orang tua dapat membantu pada kegiatan tersebut. Libatkan guru, staf dan wakil BP3 dalam identifikasi tersebut. Susun uraian tugas untuk posisi-posisi yang mungkin dapat dibantu oleh orang tua sebagai relawan. Upayakan tugas tersebut tidak terikat oleh jadwal waktu yang ketat. h) Bantu guru untuk menyusun program relawan yang terkait dengan tugasnya. i) Informasikan secara luas program relawan tersebut, lengkap dengan diskripsi tugas untuk setiap tugas/posisi. j) Undang orang tua yang bersedia menjadi relawan. k) Berikan penghargaan bagi orang tua yang telah melaksanakan tugas sebagai relawan.

#### **4. Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan**

Dewasa ini perkembangan pemikiran manajemen madrasah mengarah pada sistem manajemen yang disebut TQM (Total Quality

Management) atau Manajemen Mutu Terpadu. Pada prinsipnya sistem manajemen ini adalah pengawasan menyeluruh dari seluruh anggota organisasi (warga madrasah) terhadap kegiatan madrasah. Penerapan Manajemen Mutu Terpadu berarti semua warga madrasah bertanggung jawab atas kualitas pendidikan.

Dalam ajaran Manajemen Mutu Terpadu, lembaga pendidikan (madrasah) harus menempatkan siswa sebagai “klien” atau dalam istilah perusahaan sebagai “stakeholders” yang terbesar, maka suara siswa harus disertakan dalam setiap pengambilan keputusan strategis langkah organisasi madrasah. Tanpa suasana yang demokratis manajemen tidak mampu menerapkan Manajemen Mutu Terpadu, yang terjadi adalah kualitas pendidikan didominasi oleh pihak-pihak tertentu yang seringkali memiliki kepentingan yang bersimpangan dengan hakekat pendidikan.

Komponen-komponen dari model implementasi Total Quality Management dalam pendidikan adalah sebagai berikut: a. Kepemimpinan, b. Pendekatan fokus terhadap pelanggan, c. Iklim organisasi, d. Tim pemecahan masalah, e. Tersedia data yang bermakna, f. Metode ilmiah dan alat-alat, g. Pendidikan dan latihan<sup>12</sup>

Mutu pendidikan tidaklah sesederhana yang dipikirkan karena butuh perhatian yang serius dan berkelanjutan, berikut ini langkah-langkah dalam meningkatkan mutu pendidikan.

a. Menerapkan Kurikulum; Kurikulum adalah instrumen pendidikan yang sangat penting dan strategis dalam menata pengalaman belajar siswa, dalam meletakkan landasan-landasan pengetahuan, nilai, keterampilan, dan keahlian, dan dalam membentuk atribut kapasitas yang diperlukan untuk menghadapi perubahan-perubahan sosial yang terjadi. Saat ini, memang telah dilakukan upaya-upaya untuk semakin

---

<sup>12</sup> Syafaruddin dan Irwan Nasution, Manajemen Pembelajaran (Jakarta: Quantum Teaching, 2005), h. 150-152

meningkatkan relevansi kurikulum dengan melakukan revisi dan uji coba dari kurikulum berbasis kompetensi (KBK) kepada Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP). Kurikulum uji coba tersebut didasarkan pada pendekatan yaitu: 1) Penguasaan aspek kognitif dalam bentuk kemampuan, 2) Penguasaan aspek afektif yang lebih komprehensif, dan 3) Penguasaan aspek keterampilan dalam bentuk kapasitas profesional.

Kompetensi itu hendaknya dapat membentuk suatu kapasitas yang utuh dan komprehensif sehingga tidak direduksi menjadi keterampilan siap pakai. Kompetensi mensyaratkan tiga elemen dasar yaitu basic, knowledge, skill ( intellectual skill, participation skill), and disposition. Melalui proses pembelajaran yang efektif, dari tiga elemen dasar ini dapat dibentuk kompetensi dan komitmen untuk setiap keputusan yang diambil. Kapasitas ini harus menjadi muatan utama kurikulum dan menjadi landasan bagi pengembangan proses pembelajaran dalam rangka pembentukan kompetensi.

- b. Memperkuat Kapasitas Manajemen Sekolah; Dewasa ini telah banyak digunakan model-model dan prinsip-prinsip manajemen modern terutama dalam dunia bisnis untuk kemudian diadopsi dalam dunia pendidikan. Salah satu model yang diadopsi dalam dunia pendidikan. Salah satu model yang diadopsi adalah . School Based Management. Dalam rangka desentralisasi di bidang pendidikan, model ini mulai dikembangkan untuk diterapkan. Diproposisikan bahwa manajemen berbasis sekolah (MBS) : 1) akan memperkuat rujukan referensi nilai yang dianggap strategis dalam arti memperkuat relevansi, 2) memperkuat partisipasi masyarakat dalam keseluruhan kegiatan pendidikan, 3) memperkuat preferensi nilai pada kemandirian dan

kreativitas baik individu maupun kelembagaan, dan 4) memperkuat dan mempertinggi kebermaknaan fungsi kelembagaan sekolah.

- c. Memperkuat Sumberdaya Tenaga Kependidikan; Dalam jangka panjang, agenda utama upaya memperkuat sumber daya tenaga kependidikan ialah dengan memperkuat sistem pendidikan dan tenaga kependidikan yang memiliki keahlian. Keahlian baru itu adalah modal manusia (human investmen), dan memerlukan perubahan dalam sistem pembelajarannya. Menurut Thurow, di abad ke-21 perolehan keahlian itu memerlukan perubahan dalam sistem pembelajaran karena alasan: 1) Keahlian yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan akan semakin tinggi dan berubah sangat cepat, 2) Keahlian yang diperlukan sangat tergantung pada teknologi dan inovasi baru, maka banyak dari keahlian itu harus dikembangkan dan dilatih melalui pelatihan dalam pekerjaan, dan 3) Kebutuhan akan keahlian itu didasarkan pada keahlian individu.
- d. Perbaiki Yang Berkesinambungan; Perbaiki yang berkesinambungan berkaitan dengan komitmen (Continuous quality Improvement atau CQI) dan proses Continuous process Improvement. Komitmen terhadap kualitas dimulai dengan pernyataan dedikasi pada misi dan visi bersama, serta pembedayaan semua persiapan untuk secara inkremental mewujudkan visi tersebut (Lewis dan smith, 1994). Perbaikan yang berkesinambungan tergantung kepada dua unsur. Pertama, mempelajari proses, alat, dan keterampilan yang tepat. Kedua, menerapkan keterampilan baru small achievable project. Proses perbaikan berkesinambungan yang dapat dilakukan berdasarkan siklus PDCA Plan, Do, Check, Action. Siklus ini merupakan siklus perbaikan yang never ending, dan berlaku pada semua fase organisasi/lembaga.<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> Eti Rochaeti, Dkk, Sistem Informasi Manajemen Pendidikan, Bumi Aksara, 2005, h. 265

e. Manajemen Berbasis Sekolah sebagai Alternatif Peningkatan Mutu Pendidikan; Peningkatan kualitas pendidikan sangat menekankan pentingnya peranan sekolah sebagai pelaku dasar utama yang otonom, dan peranan orang tua dan masyarakat dalam mengembangkan pendidikan. Sekolah perlu diberikan kepercayaan untuk mengatur dan mengurus dirinya sendiri sesuai dengan kondisi lingkungan dan dan kebutuhan pelanggan. Sekolah sebagai institusi otonom diberikan peluang untuk mengelolah dalam proses koordinasi untuk mencapai tujuan-tujuan pendidikan.<sup>14</sup> Konsep pemikiran tersebut telah mendorong munculnya pendekatan baru, yakni pengelolaan peningkatan mutu yang berbasis sekolah. Pendekatan inilah yang dikenal dengan manajemen peningkatan mutu berbasis sekolah (school based quality management/school based quality improvement).<sup>15</sup>

Wohlstetter dalam Watson memberikan panduan yang komprehensif sebagai elemen kunci reformasi MBS yang terdiri dari atas: a. Menetapkan secara jelas visi dan hasil yang diharapkan, b. Menciptakan fokus tujuan nasional yang memerlukan perbaikan, c. Adanya panduan kebijakan dari pusat yang berisi standar-standar kepada sekolah,d. Tingkatkepemimpinan yang kuat dan dukungan politik serta dukungan kepemimpinan dari atas,e. Pembangunan kelembagaan (capacity building) melalui pelatihan dan dukungan kepada kepala sekolah, para guru, dan anggota dewan sekolah,f. Adanya keadilan dalam pendanaan atau pembiayaan pendidikan.<sup>16</sup>

---

<sup>14</sup>Soebagio Admodiwirio, Manajemen Pendidikan Indonesia (Jakarta: Ardadizyajaya, 2000), h.5-6.

<sup>15</sup> Suryosubroto B, Manajemen Pendidikan di Sekolah (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2004), h. 204-205.

<sup>16</sup> Nurkholis, Manajemen..., h. 81-82

## 5. Standar Mutu Pendidikan Nasional

Menurut BASNAS (Badan Akreditasi Sekolah Nasional) Departemen Pendidikan Nasional, menyatakan bahwa mutu pendidikan adalah keadaan nilai dari suatu sekolah/madrasah berdasarkan kriteria ideal dan harapan masyarakat atau stakeholders.<sup>17</sup>

Menurut Departemen Pendidikan Nasional bahwa mutu pendidikan mencakup input, proses dan output pendidikan. Mutu dalam konteks input dan proses mencakup bahan ajar (afektif, psikomotorik dan kognitif), metodologi pembelajaran yang bervariasi sesuai dengan kemampuan guru, media pembelajaran yang tepat guna, sumber belajar yang memadai, sistem penilaian dan evaluasi yang efektif, dukungan administrasi madrasah dan dukungan sarana prasarana.<sup>18</sup>

Pendidikan yang bermutu menurut Edward Sallis dapat diidentifikasi melalui ciri-cirinya sebagai berikut: Sekolah/Madrasah berfokus pada pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal. Sekolah/Madrasah berfokus pada upaya untuk mencegah masalah yang muncul.

Sekolah/Madrasah memiliki investasi pada sumber daya manusianya. Sekolah/Madrasah memiliki strategi untuk mencapai mutu, baik di tingkat pimpinan, tenaga akademik maupun tenaga administratif. Sekolah/Madrasah mengelola atau memperlakukan kelulusan sebagai umpan balik untuk mencapai mutu dan memposisikan kesalahan sebagai instrumen untuk berbuat benar pada masa akan datang. Sekolah/Madrasah memiliki kebijakan dalam perencanaan untuk mencapai kualitas, baik untuk jangka pendek, jangka menengah maupun jangka panjang. Sekolah/Madrasah memandang kualitas sebagai bagian

<sup>17</sup> Depdiknas. Badan Akreditasi Sekolah Nasional (BASNAS). Jakarta: 2003. hal 99

<sup>18</sup> Depdiknas. Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah, Buku 1 Konsep dan Pelaksanaan. (Jakarta: Dirjen Dikdasmen, 2001) hlm. 19



integral dan budaya kerja. Sekolah/Madrasah menempatkan peningkatan mutu secara terus menerus sebagai suatu keharusan.<sup>19</sup>

Mutu dalam konteks output/outcome pendidikan mengacu pada prestasi yang dicapai baik akademik maupun non akademik dalam kurun waktu tertentu seperti nilai Ujian Nasional, lomba karya ilmiah remaja, lomba olimpiade MIPA. Adapun yang non kademik misalnya keingin-tahuan yang tinggi, harga diri, kejujuran, kerja sama yang baik, rasa kasih sayang yang tinggi terhadap sesama, solidaritas yang tinggi, toleransi, kedisiplinan, kerajinan, prestasi olahraga, kesenian dan kepramukaan.<sup>20</sup>

Menurut Dirjen Pendais Kementerian Agama RI menjelaskan bahwa bermutu dimaknai sebagai: (1) memiliki kemampuan untuk mengelola lembaga pendidikan Islam secara profesional berbasiskan akuntabilitas, transparansi, dan efisiensi, (2) memiliki rancangan pengembangan visioner, (3) memiliki sarana dan fasilitas pembelajaran yang memadai seperti perpustakaan, laboratorium dan sebagainya, (4) memiliki tenaga pendidik dan kependidikan yang memenuhi tuntutan kualifikasi dan kompetensi, (5) menggunakan kurikulum dan metode pembelajaran yang mencerminkan pembelajaran yang memenuhi standar PAIKEMI, (6) memiliki keunggulan dalam bidang agama dan ilmu pengetahuan, (7) mengembangkan kemampuan bahasa asing, (8) memberikan keterampilan teknologi.<sup>21</sup>

Mutu pendidikan tidak hanya dapat dilihat dari prestasi yang dicapai tetapi bagaimana prestasi tersebut dapat dibandingkan dengan standar yang ditetapkan dalam UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Kemudian, diperkuat oleh PP No. 32 Tahun 2013

---

<sup>19</sup>Philip B Crosby, 1979, *Quality is Free*, New York : New American Library, hlm. 25

<sup>20</sup>Depdiknas. *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*, Buku 1 Konsep dan Pelaksanaan. Hlm12

<sup>21</sup>Dirjen Pendais. *Rencana Strategi Pembangunan Pendidikan Islam 2010-2014* (Jakarta: Departemen Agama RI, 2010) hlm 16-17

tentang Standar Nasional Pendidikan pasal 2 ayat 1 bahwa 8 standar di atas harus dipenuhi oleh semua satuan pendidikan. Penjelasan masing-masing standar adalah: (1) standar isi meliputi: kerangka dasar dan struktur kurikulum, beban kerja, KTSP dan kalender pendidikan/akademik, (2) standar proses, meliputi: pelaksanaan perencanaan pembelajaran, proses pembelajaran, penilaian hasil pembelajaran, (3) standar kompetensi lulusan, meliputi: kualifikasi kemampuan lulusan mencakup sikap, pengetahuan, dan ketrampilan, (4) standar pendidik dan tenaga kependidikan meliputi: kualifikasi akademik dan kompetensi akademik dibuktikan dengan ijazah untuk tingkat SMA/MA Minimal D-IV atau S1. Kompetensi yang harus dipenuhi ada 4 yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial, (5) standar sarana dan prasana meliputi: sarana dan prasarana yang harus dimiliki satuan pendidikan, (6) standar pengelolaan meliputi: standar pengelolaan oleh satuan pendidikan, standar pengelolaan oleh pemerintah daerah dan standar pengelolaan oleh pemerintah, (7) standar pembiayaan meliputi: pembiayaan yang terdiri biaya investasi, biaya operasi, dan biaya personal, (8) standar penilaian meliputi: penilaian hasil belajar oleh pendidik, penilaian hasil belajar oleh satuan pendidikan, penilaian hasil belajar oleh pemerintah dan kelulusan.<sup>22</sup>

Sedangkan standar mutu pendidikan madrasah tidak hanya ditentukan oleh 8 Standar Nasional pendidikan akan tetapi harus memiliki beberapa kriteria sebagai berikut: 1) pemahaman terhadap ajaran agama Islam secara tafsili dan benar, 2) pengamalan agama Islam secara baik dan benar, 3) berakhlakul karimah dalam kehidupan sehari-hari, 4) memiliki lingkungan madrasah yang kondusif, aman dan asri.

---

<sup>22</sup>Dirjen Pendidikan Islam Kementerian Agama RI. Undang-undang dan Peraturan Pemerintah RI tentang Pendidikan, (Jakarta: 2013). hlm 7-17

Berdasarkan uraian di atas, mutu pendidikan di madrasah ditentukan oleh input, proses dan output pendidikan. Oleh sebab itu, mutu pendidikan madrasah merupakan kemampuan mengelola input, proses dan mendayagunakan secara optimal untuk meningkatkan kemampuan belajar dan hasil belajar lulusannya.

## **B. Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan**

### **1. Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan Oleh Pemerintah**

#### **a. Sertifikasi**

Dunia pendidikan tidak pernah lepas dari yang namanya guru. Sertifikasi guru merupakan terobosan dunia pendidikan dalam meningkatkan kualitas guru, sehingga ke depan semua guru harus memiliki sertifikasi sebagai lisensi sebagai ijin mengajar. Dengan demikian upaya profesionalisme guru akan menjadi kenyataan sehingga tidak semua orang dapat menjadi guru, dan tidak pula banyak orang menjadikan pekerjaan ini sebagai batu loncatan. Hal ini merupakan konsekuensi logis dari Undang- Undang Sisdiknas, Standar Pendidikan Nasional (SNP) serta Undang-undang Guru dan Dosen (UUGD), yang di realisasikan dalam berbagai peraturan pemerintah (PP), termasuk PP tentang guru.

Berdasarkan pengertian tersebut, sertifikasi guru dapat sebagai suatu proses pemberian pengakuan bahwa seorang telah memiliki kompetensi untuk melaksanakan pelayanan pendidikan pada satuan pendidikan tertentu, setelah lulus uji kompetensi yang di selenggarakan oleh lembaga sertifikasi. Dengan kata lain, sertifikasi guru adalah proses uji kompetensi yang di rancang untuk

mengungkapkan penguasaan kompetensi seseorang sebagai landasan pemberian sertifikasi pendidik.<sup>23</sup>

Mengacu pada UU No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, profesi guru dan dosen kembali menjadi bahan pertimbangan oleh banyak pihak khususnya bagi mereka yang berkecimpung dalam dunia pendidikan. Mengapa tidak, kehadiran undang-undang tersebut menambah wacana baru akan dimantapkannya hak-hak dan kewajiban bagi guru dan dosen. Diantara hak yang paling ditunggu selama ini adalah adanya upaya perbaikan kesejahteraan bagi guru dan dosen, salah satu upaya yang sementara dilaksanakan saat ini dalam rangka implementasi UUGD adalah pelaksanaan sertifikasi guru dalam jabatan sebagaimana telah diatur dalam peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 18 Tahun 2007.

Banyak kalangan yang pesimis dengan adanya sertifikasi guru dan dosen ini, khususnya bagi mereka yang sampai saat ini belum memiliki kualifikasi akademik (S1 atau Diploma empat (D4)) namun tak sedikit yang merasa gembira dan berbahagia terutama bagi mereka yang sudah dinyatakan lulus karena sudah barang tentu setelah dinyatakan lulus, sudah ada jaminan bagi mereka bahwa pemerintah segera akan membayar tunjangan profesi tersebut, sebuah harapan sekaligus tantangan menuju guru profesional.

Berbagai upaya yang telah dilakukan pemerintah dalam meningkatkan mutu pendidikan, antara lain menata sarana dan prasarana, mengutak atik kurikulum, meningkatkan kualitas guru melalui peningkatan kualifikasi pendidikan guru, memberikan berbagai diklat atau pelatihan sampai pada meningkatkan tunjangan

---

<sup>23</sup> Yunus Abu Bakar, dkk. 2009. *Profesi Keguruan*, Hlm. 6.

profesi guru dalam arti meningkatkan kesejahteraan guru. (Contoh Kasus DKI Jakarta mulai tahun 2006 setiap guru menerima tunjangan kesejahteraan sebesar dua juta rupiah perbulan selain gaji dan tunjangan lainnya).

Fenomena ini menunjukkan bahwa dari sisi kesejahteraan sudah ada upaya konkrit yang dilakukan oleh pemerintah untuk memenuhi hak guru, apalagi saat ini sertifikasi guru sudah mulai dilaksanakan dalam rangka pemberian tunjangan profesi sebagaimana diatur dalam Undang- Undang Guru dan Dosen.

Sertifikasi guru adalah sebuah upaya peningkatan mutu guru dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan guru, sehingga diharapkan dapat meningkatkan mutu pembelajaran dan mutu pendidikan di Indonesia secara berkelanjutan. Bentuk peningkatan kesejahteraan guru berupa tunjangan profesi sebesar satu kali gaji pokok bagi guru yang telah memiliki sertifikat pendidik.

Perlunya ada sertifikat pendidik bagi guru dan dosen, bukan saja untuk memenuhi persyaratan sebuah profesi yang menuntut adanya kualifikasi minimum dan sertifikasi, juga dimaksudkan agar guru dan dosen dapat diberi tunjangan profesi oleh Negara. Tunjangan profesi itu diperlukan sebagai syarat mutlak sebuah profesi agar penyandang profesi dapat hidup layak dan memadai, apalagi hingga saat ini guru dan dosen masih tergolong kelompok yang berpenghasilan rendah yang harus dibantu meningkatkan kesejahteraan melalui undang- undang.

Sejalan dengan hal diatas konsep yang dikembangkan oleh Hall dalam Sobur tentang profesionalisme sendiri mengarah ke profesionalisme individu. Konsep tersebut digunakan untuk

profesionalis memandang profesionalisme mereka melalui sikap dan perilaku mereka. Menurut Hall dalam Sobur da hubungan timbal balik antara sikap dan perilaku yaitu perilaku profesionalisme merupakan cerminan sikap profesi onalismenya, demikian pula sebaliknya.

Berdasarkan kepentingan tersebut, maka dalam Undang-Undang Guru dan Dosen dengan tegas dirumuskan pada pasal 16, bahwa pemerintah memberikan tunjangan profesi guru yang diangkat oleh pemerintah dan satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat yang memiliki sertifikat pendidik yang besarnya setara dengan satu kali gaji pokok yang diangkat oleh pemerintah pada tingkatan masa kerja dan kualifikasi yang sama. Tunjangan profesi ini dialokasikan dalam APBN dan APBD. Subtansi yang sama bagi dosen diatur dalam pasal 53 UUGD. Dengan demikian maka diskriminasi antara guru dan dosen yang berstatus PNS dan non PNS tidak akan terjadi lagi.

Sertifikasi pendidik bagi guru diatur dalam pasal 11 ayat (2) dan (3) Undang-undang Guru dan Dosen yang menyebutkan bahwa sertifikat pendidik diselenggarakan oleh perguruan tinggi yang memiliki program pengadaan tenaga pendidikan yang telah terakreditasi yang ditetapkan oleh pemerintah dan dilaksanakan secara transparan, objektif dan akuntabel. Setiap orang yang memiliki sertifikat pendidik itu memiliki kesempatan yang Sama untuk diangkat menjadi guru pada satuan pendidikan tertentu (pasal 12 UUGD).

Agar sertifikat pendidik dapat diperoleh oleh guru yang berstatus PNS dan Non PNS tanpa banyak hambatan, maka

pemerintah dan pemerintah daerah wajib menyediakan anggaran, termasuk untuk meningkatkan kualifikasi akademik (pasal 13 ayat 1 UUGD). Selain tunjangan profesi, bagi guru yang memiliki sertifikat pendidik, dan yang belum tersertifikasi akan disediakan oleh Negara tunjangan fungsional atau tunjangan sejenis kepada guru, baik yang berstatus PNS maupun Non PNS. Tunjangan yang dimaksud ini dialokasikan Dalam APBN dan atau APBD, sehingga tidak ada keraguan bahwa tunjangan ini tidak akan dilaksanakan oleh pemerintah (pasal 17 UUGD).

Undang- Undang Guru dan Dosen mengamanatkan bahwa pendidik dan pekerja profesional yang berhak mendapatkan hak-hak sekaligus kewajiban profesional. Dengan demikian pendidik diharapkan mengabdikan secara total pada profesinya dan dapat hidup layak dari profesi tersebut.

Didalam UUGD ditentukan bahwa: Seorang pendidik wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi pendidik sebagai agen pembelajaran, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional (*Pasal 8*). Kualifikasi akademik diperoleh melalui perguruan tinggi program sarjana (S1) atau program diploma empat (D-IV) yang sesuai dengan tugasnya sebagai guru (pasal 9) dan S-2 untuk dosen (*Pasal 46*).

Kompetensi profesi pendidik memiliki kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi (*Pasal 19*).

Keempat kompetensi tersebut dapat diurai seperti berikut ini: *Pertama*, Kompetensi Pedagogik, adalah kemampuan mengelola

pembelajaran yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik, dan untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

**Kedua**, Kompetensi Kepribadian, adalah kepribadian pendidik yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia, emosi terkendali.

**Ketiga**, Kompetensi Sosial, adalah kemampuan pendidik berkomunikasi dan berintegrasi secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik dan masyarakat secara umum.

**Keempat**, Kompetensi Profesional adalah kemampuan pendidik dalam menguasai materi pembelajaran secara luas dan komprehensif yang memungkinkan membimbing peserta didik untuk memperoleh penguasaan kompetensi yang ditetapkan.

Untuk dapat menetapkan bahwa seorang pendidik memenuhi standar profesional maka pendidik yang bersangkutan harus mengikuti uji sertifikasi. Ada dua macam pelaksanaan uji sertifikasi, **satu**, sebagai bagian dari pendidikan profesi bagi mereka yang masih calon pendidik (sertifikasi guru prajabatan) **dua**, berdiri sendiri bagi mereka yang saat diundangkannya UUGD sudah berstatus pendidik (sertifikasi guru dalam jabatan) sertifikasi pendidik atau guru dalam jabatan akan dilaksanakan dalam bentuk penilaian portofolio.

Portofolio adalah bukti fisik (dokumentas) yang menggambarkan pengalaman berkarya, kreasi dan prestasi yang



dicapai oleh seorang guru dalam menjalankan tugas profesi dalam interval waktu tertentu. Fungsi portofolio dalam sertifikasi guru dalam jabatan adalah untuk menilai kompetensi guru dalam menjalankan tugas dan perannya sebagai agen pembelajaran. Portofolio juga berfungsi sebagai: (1) Wahana guru untuk menampilkan dan atau membuktikan unjuk kerjanya yang meliputi produktivitas, kualitas dan relevansi melalui karya-karya utama dan pendukung, (2) Informasi (bukti) dalam memberikan pertimbangan tingkat kelayakan kompetensi seorang guru bila dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan, (3) Dasar menentukan kelulusan seorang guru yang mengikuti uji sertifikasi (layak mendapatkan sertifikat pendidik atau belum), dan (4) Dasar memberikan rekomendasi bagi peserta yang belum lulus untuk menentukan kegiatan lanjutan sebagai representasi kegiatan pembinaan dan pemberdayaan guru.

Berdasarkan peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI No 18 Tahun 2007 tentang sertifikasi guru dalam jabatan, maka ada sepuluh komponen portofolio yang dijadikan sebagai pedoman dalam menilai aktivitas seorang guru sebagai berikut: 1) kualifikasi akademik, 2) pendidikan dan pelatihan, 3) pengalaman mengajar, 4) perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, 5) penilaian dari atasan dan pengawas, 6) prestasi akademik, 7) karya pengembangan profesi, 8) keikutsertaan dalam profesi ilmiah, 9) pengalaman organisasi di bidang pendidikan dan sosial, dan 10) penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan.

Sesungguhnya paradigma baru pendidikan nasional, telah menempatkan pendidik sebagai *tenaga profesional* yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai

hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian masyarakat. Dalam ketentuan umum UUGD ( pasal 1) pengertian professional diberi rumusan: *“Profesional adalah kegiatan atau yang dilakukan seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu, serta memerlukan pendidikan profesi”*.

Selanjutnya pasal 7 ayat 1 UUGD ditetapkan dengan jelas sembilan prinsip professional yaitu guru dan dosen: (a) memiliki bakat, minat dan panggilan jiwa dan idealisme, (b) memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketaqwaan, dan akhlak mulia, (c) memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan social dengan bidang tugas, (d) memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas, (e) memiliki tanggung jawaba atas pelaksanaan tugas keprofesionalan, (f) memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja, (g) memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan bvelajar sepanjang hayat, (h) memiliki jaminan perlindungan hokum dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya dan khusus bagi guru harus, (i) memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal- hal berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.

Pemberdayaan profesi guru atau pemberdayaan profesi dosen dilaksanakan melalui pengembangan diri yang dilakukan secara demokratis, berkeadilan , tidak diskriminatif dan berkelanjutan dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai keagamaan, nilai

cultural, kemajemukan bangsa dan kode etik organisasi profesi (pasal 7 ayat 2 UUGD).

Selain itu dalam pasal 1 ayat 1 butir 1 UUGD ditetapkan bahwa guru adalah *pendidik profesional* dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah termasuk pendidikan usia dini. Kedudukan guru sebagai tenaga professional diatur lebih rinci pada pasal 2 ayat 1 UUGD disebutkan bahwa guru mempunyai kedudukan sebagai *tenaga profesional* pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Pengakuan kedudukan guru sebagai *tenaga profesional* dibuktikan dengan sertifikat pendidik. ( pasal 2 ayat 2 UUGD).

Pengakuan kedudukan guru sebagai tenaga profesional yang dibuktikan dengan sertifikat pendidik berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran dalam meningkatkan mutu pendidikan (pasal 4 UUGD) selanjutnya kedudukan guru sebagai tenaga professional bertujuan untuk melaksanakan system pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga Negara yang demokratis dan bertanggung jawab (pasal 6 UUGD).

Perlu ditegaskan bahwa sertifikat merupakan sarana atau instrumen meningkatkan kualitas kompetensi gurusupaya menjadi *guru yang profesional*, untuk sertifikasi guru bukan tujuan melainkan sarana untuk mencapai tujuan yaitu menciptakan guru yang berkualitas, oleh karena itu perlu diwaspadai adanya kecenderungan sebagai orang yang melihat bahwa sertifikasi guru adalah tujuan, sebab kalau ini yang terjadi maka kualitas guru yang diharapkan tidak akan tercapai.<sup>24</sup>

Sertifikat sebagai bukti pengakuan atas kompetensi guru atau calon guru yang memenuhi standar untuk melakukan pekerjaan profesi guru pada jenis dan jenjang pendidikan tertentu<sup>25</sup>

#### **b. Akreditasi**

Tolok ukur atau parameter mutu pendidikan pada jenjang pendidikan dasar dan menengah adalah standar nasional pendidikan (SNP). SNP merupakan kriteria minimal tentang sistem pendidikan di seluruh wilayah hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia seperti yang telah dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (Menteri Pendidikan Nasional, 2005).

SNP meliputi: (1) standar isi, (2) standar proses, (3) standar kompetensi lulusan, (4) standar pendidik dan tenaga kependidikan, (5) standar sarana dan prasarana, (6) standar pengelolaan, (7) standar pembiayaan, dan (8) standar penilaian pendidikan. Dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan nasional, pemerintah telah

---

<sup>24</sup>Fasli Jalal. (2007). Sertifikasi Guru Untuk Mewujudkan Pendidikan Yang Bermutu?. Makalah disampaikan pada seminar pendidikan yang diselenggarakan oleh Program Pascasarjana Unair, tanggal 28 April 2007 di Surabaya

<sup>25</sup>Mulyasa. 2008 . *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*

melakukan berbagai upaya seperti halnya pengembangan dan penyempurnaan kurikulum, pengembangan materi pembelajaran, perbaikan sistem evaluasi, pengadaan buku dan alat-alat pelajaran, perbaikan sarana prasarana pendidikan, peningkatan kompetensi guru, serta peningkatan mutu pimpinan sekolah (Depdiknas, 2002, p. 3).

Namun demikian, upaya tersebut sampai sekarang belum menunjukkan hasil sebagaimana yang diharapkan. Satuan pendidikan (sekolah/madrasah) dikatakan bermutu apabila satuan pendidikan tersebut telah memenuhi kriteria minimal dari setiap komponen SNP.

Fokus peningkatan mutu pendidikan harus diarahkan pada bagaimana mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik dapat secara aktif mengembangkan potensi dirinya. Dengan berkembangnya potensi peserta didik secara optimal, maka berdampak pada pencapaian atau pemenuhan kriteria minimal pada komponen standar kompetensi lulusan. Menurut Mardapi (2003, p. 8), usaha peningkatan mutu pendidikan (tercapainya standar mutu kompetensi lulusan) dapat ditempuh melalui peningkatan mutu pembelajaran dan mutu sistem penilaian.

Dengan kata lain, meningkatnya mutu pembelajaran yang dilaksanakan di tingkat satuan pendidikan akan meningkatkan mutu kompetensi lulusan. Agar terjadi peningkatan mutu kompetensi lulusan, perlu dilakukan upaya yang sistematis dan terpadu melalui peningkatan komponen standar pendidikan nasional yang lain. Kegiatan sistemik dan terpadu dalam upaya pemenuhan

standar-standar mutu pendidikan disebut penjaminan mutu pendidikan.

Penjaminan mutu pendidikan oleh satuan pendidikan sesuai dengan Peraturan Mendiknas Nomor 63 Tahun 2009 tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan ditujukan untuk memenuhi tiga tingkatan acuan mutu, yaitu: (1) standar pelayanan minimal, (2) standar nasional pendidikan, dan (3) standar mutu pendidikan di atas SNP. Penjaminan dan pengendalian mutu pendidikan yang sesuai dengan standar nasional pendidikan dilakukan melalui evaluasi, akreditasi, dan sertifikasi. Akreditasi sekolah bertujuan memberikan pengakuan atas capaian standar mutu pendidikan yang ditetapkan dengan pemberian sertifikat status akreditasi. Objek penilaian dalam akreditasi sekolah mencakup delapan komponen standar nasional pendidikan. Akreditasi sekolah adalah proses penilaian secara komprehensif terhadap satuan atau program pendidikan.<sup>26</sup>

Akreditasi memiliki beberapa pengertian, di antaranya adalah sebagai berikut: a. Pengakuan terhadap lembaga pendidikan yang diberikan oleh badan yang berwenang setelah dinilai bahwa lembaga itu memenuhi syarat kebakuan atau kriteria tertentu. (KBBI); b. Pengakuan oleh suatu jawatan tentang adanya wewenang seseorang untuk melaksanakan atau menjalankan tugasnya. (KBBI); c. Kegiatan penilaian (asesmen) sekolah secara sistematis dan komprehensif melalui kegiatan evaluasi diri dan evaluasi eksternal (visitasi) untuk menentukan kelayakan dan kinerja sekolah.<sup>10</sup> d. Kegiatan penilaian kelayakan dan kinerja

---

<sup>26</sup>Jurnal Al-Ta'dib Vol. 8 No. 2, Juli-Desember 2015

suatu sekolah berdasarkan kriteria (standar) yang telah ditetapkan dan dilakukan oleh Badan Akreditasi Sekolah Nasional (BASNAS) yang hasilnya diwujudkan dalam bentuk pengakuan peringkat kelayakan sebagaimana diatur dalam Keputusan Menteri Pendidikan Nasional 087/U/2002.<sup>27</sup>

Proses akreditasi dilaksanakan melalui beberapa tahapan mulai dari penilaian diri (selfassessment), penyiapan berbagai dokumen yang perlu diajukan menjalani akreditasi, penilaian eksternal oleh tim asesmen yang independen, dan penetapan keputusan akreditasi. Keputusan akreditasi tergantung pada penilaian mutu berdasarkan standar mutu yang telah ditetapkan. Keputusan akhir dari sebuah proses atau prosedur akreditasi yang berwibawa perlu dilakukan secara wajar meskipun diakui bahwa validitas terhadap hasil penilaian itu masih terbatas. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Presiden Republik Indonesia, 2003), disebutkan bahwa akreditasi dilakukan untuk menentukan kelayakan program dan satuan pendidikan pada jalur pendidikan formal dan nonformal pada setiap jenjang dan jenis pendidikan.

Proses akreditasi dilakukan secara berkala dan terbuka dengan tujuan untuk membantu dan memberdayakan program dan satuan pendidikan agar mampu mengembangkan sumber daya yang ada dalam rangka mencapai tujuan pendidikan nasional. Dalam proses akreditasi terdapat kegiatan pengukuran, penilaian, dan evaluasi. Terkait dengan istilah ini, Huitt (2004, p. 1) memberikan konsep yang berbeda antara pengukuran, penilaian, dan evaluasi.

---

<sup>27</sup>Jurnal Al-Ta'dib Vol. 8 No. 2, Juli-Desember 2015

Pengukuran adalah proses kuantifikasi data. Penilaian adalah proses pengumpulan data untuk memahami sebuah isu atau objek secara lebih baik. Evaluasi adalah proses membandingkan antara data yang ada dengan standar atau kriteria yang telah ditetapkan. Hasil evaluasi selanjutnya digunakan sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan. Menurut Mardapi (2008, p. 1), penilaian mencakup semua cara yang digunakan untuk menilai unjuk kerja individu atau kelompok.

Proses penilaian meliputi pengumpulan bukti-bukti tentang pencapaian suatu program. Dalam konteks ini, penilaian dapat berkaitan dengan semua proses pendidikan, antara lain: kurikulum, sarana dan prasarana, administrasi, metode pembelajaran, dan peserta didik. Selain itu, juga bahwa evaluasi merupakan salah satu rangkaian kegiatan dalam meningkatkan mutu, kinerja, atau produktivitas suatu lembaga dalam melaksanakan programnya. Semua program kegiatan menggunakan evaluasi untuk melihat tingkat keberhasilan program yang telah dicapai, mengetahui Keefektifan dan efisiensi program yang sedang berjalan dan memperoleh informasi untuk penetapan kegiatan berikutnya.

Secara operasional, dalam pelaksanaan akreditasi satuan pendidikan pada berbagai jenis dan jenjang pendidikan dilakukan oleh Badan Akreditasi Provinsi (BAP). Pada setiap provinsi memiliki sejumlah asesor yang memiliki kewenangan untuk melakukan akreditasi untuk setiap jenis dan jenjang pendidikan sekalipun masih dalam jumlah terbatas. Untuk melaksanakan tugas akreditasi, berbagai perangkat ak redi tasi berupa seperangkat instrumen disiapkan oleh BAN S/M (Pusat).



Pemerintah menjabarkan perangkat pelaksana penilaian melalui BAN S/M dengan mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut: a) Standar Nasional Pendidikan (SNP) yang berlaku bagi seluruh sistem pendidikan nasional, b) peran dari para pihak yang bertugas dan berfungsi untuk pemenuhan standar nasional pendidikan. Para pihak ini di dalamnya termasuk para pembina satuan pendidikan di pusat, provinsi/kabupaten/kota, masyarakat penyelenggara satuan pendidikan, dan satuan pendidikan sendiri; c) pihak yang bertugas menilai kelayakan satuan pendidikan, “sejauh mana” pemenuhan SNP ini telah dicapai. Tugas ini dilaksanakan oleh BAN-S/M bekerja sama dengan Badan Akreditasi Provinsi (BAP); dan d) evaluasi hasil belajar oleh pemerintah secara nasional dilakukan oleh lembaga mandiri. Pada saat ini penanggung jawab, yaitu BSNP didukung oleh Pusat Penilaian Pendidikan (Puspendik) Balitbang Kemdikbud; e) secara internal, sesuai Pasal 51, Undang-Undang Sisdiknas, masing-masing satuan pendidikan menerapkan manajemen berbasis sekolah/madrasah. Masing-masing satuan pendidikan juga harus bertanggung jawab pada penjaminan mutu setiap satuan pendidikan (PP Nomor 19/2005 Pasal 91).<sup>28</sup>

Berdasarkan konsep pengukuran, penilaian, dan evaluasi sebagaimana diuraikan di atas, dapat dikatakan bahwa dalam proses akreditasi sekolah terdapat kegiatan pengukuran, penilaian, dan evaluasi. Pengukuran terhadap objek yang dinilai menggunakan instrumen. Penilaian dilakukan melalui pengumpulan dan interpretasi data hasil pengukuran disesuaikan dengan kondisi nyata berdasarkan bukti-bukti nyata yang ada di sekolah.

---

<sup>28</sup> Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, Vol. 18, Nomor 3, September 2015

Selanjutnya evaluasi adalah proses pengambilan keputusan atau judgment dengan menggunakan acuan data hasil penilaian dan pengukuran, berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan. Hasil keputusan berupa penetapan status akreditasi sekolah. Akreditasi sekolah harus dimaknai sebagai upaya meningkatkan mutu, kinerja, dan produktivitas satuan pendidikan. Ada tiga hal penting dalam proses akreditasi sekolah agar hasilnya dapat meningkatkan mutu pendidikan, yaitu: masukan, proses, dan keluarannya. Akreditasi merupakan salah satu bentuk evaluasi yang penting dalam rangka mempertahankan mutu pendidikan. Ada tiga tahapan proses pendidikan, yaitu: masukan (input), proses (process), dan hasil (output).<sup>29</sup>

Oleh karena itu, dalam proses akreditasi perlu dilakukan penilaian secara menyeluruh mencakup aspek-aspek input, proses, dan hasil. Hasil akreditasi sekolah juga dapat digunakan sebagai bahan evaluasi. Tujuan evaluasi adalah untuk melihat apakah program telah direncanakan tercapai atau belum, berharga atau tidak, dan apakah efisien dalam pelaksanaannya. Evaluasi mutu satuan pendidikan merupakan hal penting yang harus dilakukan oleh pihak satuan pendidikan itu sendiri, pihak penyelenggara pendidikan, dan pihak eksternal.

BANS/M adalah badan evaluasi mandiri yang menetapkan kelayakan program dan/atau satuan pendidikan jenjang pendidikan dasar dan menengah jalur formal dengan mengacu pada standar nasional pendidikan. Sebagai institusi yang bersifat mandiri dan bertanggung jawab kepada Mendiknas, BANS/M bertugas

---

<sup>29</sup>Sholehudin, Jurnal Kependidikan, V o l. 6 No. 1 Juni 2018

merumuskan kebijakan operasional, melakukan sosialisasi kebijakan dan melaksanakan akreditasi sekolah/madrasah. Dalam melaksanakan akreditasi sekolah/ madrasah, BANS/M dibantu oleh Badan Akreditasi Provinsi Sekolah/Madrasah (BAPS/M) yang dibentuk oleh Gubernur, sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, khususnya Pasal 87 ayat (2).

Latar belakang adanya kebijakan akreditasi sekolah di Indonesia adalah bahwa setiap warga negara berhak memperoleh pendidikan yang bermutu. Untuk dapat menyelenggarakan pendidikan yang bermutu, setiap satuan/program pendidikan harus memenuhi atau melampaui standar yang dilakukan melalui kegiatan akreditasi terhadap kelayakan setiap satuan/program pendidikan.

Tujuan diadakannya kegiatan akreditasi sekolah/madrasah ialah (1) memberikan informasi tentang kelayakan sekolah/madrasah atau program yang dilaksanakannya berdasarkan Standar Nasional Pendidikan, (2) memberikan pengakuan peringkat kelayakan, dan (3) memberikan rekomendasi tentang penjaminan mutu pendidikan kepada program dan atau satuan pendidikan yang diakreditasi dan pihak terkait.<sup>30</sup>

Evaluasi terbaik adalah pendapat ahli profesional yang memenuhi syarat. Evaluasi model personal judgment ini memfokuskan perhatian pada proses pendidikan dengan menggunakan pertimbangan profesional dan pengembangan standar-standar untuk program pendidikan. Model evaluasi personal

---

<sup>30</sup>Sri Haryati Jurnal Pengembangan Humaniora Vol. 12 No. 3, Desember 2012

judgment dapat disebut model SAVE yaitu: Self-study, Visitation, Annual report, dan Evaluation panel. Melakukan penilaian mutu sekolah sama halnya dengan melakukan evaluasi mutu sekolah yang harus dilakukan dengan prinsip-prinsip dan standar-standar tertentu.


Sistem pengembangan dan peningkatan mutu pendidikan harus dibangun dan dikembangkan secara nasional dalam upaya meningkatkan daya saing, citra, dan akuntabilitas publik. Akreditasi merupakan serangkaian proses dan sistem mengumpulkan, menganalisis, dan melaporkan data mengenai kinerja satuan pendidikan.

Dua rekomendasi utama yang penulis kemukakan dalam upaya pengembangan dan peningkatan mutu sistem akreditasi sekolah/madrasah adalah (1) kebutuhan teknologi untuk sistem akreditasi sekolah/madrasah, dan (2) pengukuran dampak atau manfaat dari sistem akreditasi yang terintegrasi TIK. Pemetaan Kebutuhan Teknologi Desain Sistem Komputerisasi Akreditasi Sekolah/Madrasah dilakukan untuk memberikan rekomendasi berupa pemetaan kebutuhan teknologi berupa sistem komputerisasi untuk menciptakan layanan prima yang sesuai dengan prinsip reformasi layanan dan undang-undang pelayanan publik.

Pemetaan kebutuhan teknologi menggunakan swimlane diagram yang mampu menggambarkan urutan proses dan penanggung jawab dari setiap proses. Berikut merupakan hasil pemetaan sistem akreditasi sekolah/madrasah dengan pemanfaatan TIK yang telah dibuat. Pengukuran dampak dilakukan untuk mengetahui tingkat manfaat dari penggunaan sistem akreditasi

sekolah/madrasah yang berbasis teknologi informasi dan komunikasi. Cara melakukan pengukuran dampak ialah dengan membandingkan tingkat efisiensi proses dari sistem saat ini dan sistem yang menggunakan TIK. Hasil perbandingan tersebut jika memberikan dampak positif terhadap proses akreditasi sekolah/madrasah secara keseluruhan, dapat menjadi rekomendasi untuk menggunakan teknologi informasi dan komunikasi dalam setiap proses dari layanan akreditasi sekolah/madrasah.

**c. Standarisasi**



Dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 19 tahun 2005, Standar Nasional Pendidikan adalah kriteria minimal tentang sistem pendidikan di seluruh wilayah hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia. Dari definisi diatas dapat dipahami bahwa sistem pendidikan indonesia arahkan pada tercapainya cita - cita pendidikan yang ideal dalam rangka mewujudkan peradaban bangsa Indonesia yang bermartabat. Sebagaimana terungkap dalam UU No.20/2003 tentang Sisdiknas pasal 4 ayat 1 yang menyebutkan, “Pendidikan nasional bertujuan membentuk manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak dan berbudi mulia, sehat, berilmu, cakap, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggungjawab terhadap kesejahteraan masyarakat dan tanah air”.

Standar Nasional Pendidikan bertujuan menjamin mutu pendidikan nasional dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat. Lingkup Standar Pendidikan Nasional Menurut ketentuan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 32 tahun 2013 pasal 2 ayat (1), Standar Pendidikan Nasional terdiri atas 8

lingkup, yaitu standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan, dan standar penilaian pendidikan.

### 1. Standar Isi

Standar Isi adalah kriteria mengenai ruang lingkup materi dan tingkat kompetensi untuk mencapai kompetensi lulusan pada jenjang dan jenis pendidikan tertentu, yang dituangkan dalam kriteria tentang kompetensi tamatan, kompetensi bahan kajian, kompetensi mata pelajaran, dan silabus pembelajaran.

### 2. Standar Proses

Standar Proses adalah kriteria mengenai pelaksanaan pembelajaran pada satu satuan pendidikan untuk mencapai Standar Kompetensi Lulusan. Secara garis besar standar proses pembelajaran dapat dideskripsikan sebagai berikut:

- a. Proses pembelajaran pada satuan pendidikan diselenggarakan secara interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang, memotivasi peserta didik, untuk berpartisipasi aktif, serta memberikan ruang yang cukup bagi prakarsa, kreatifitas, dan kemandirian sesuai dengan bakat, minat, dan perkembangan fisik dan psikologis peserta didik.
- b. Setiap satuan pendidikan melakukan perencanaan proses pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, penilaian hasil Pembelajaran, dan pengawasan proses pembelajaran untuk terlaksananya proses pembelajaran yang efektif dan efisien.<sup>31</sup>

### 3. Standar Kompetensi Lulusan

---

<sup>31</sup> Ahmad Kurnia, El Qorni. 2013. Standar Nasional Pendidikan

Standar Kompetensi Lulusan adalah kriteria mengenai kualifikasi kemampuan lulusan yang mencakup sikap, pengetahuan, dan keterampilan.<sup>32</sup> Secara garis besar standar kompetensi lulusan tersebut dapat dideskripsikan sebagai berikut:

- a. Standar Kompetensi Lulusan digunakan sebagai pedoman penilaian dalam penentuan kelulusan peserta didik dari satuan pendidikan.
- b. Standar Kompetensi Lulusan meliputi Kompetensi untuk seluruh mata pelajaran atau mata kuliah.
- c. Standar Kompetensi Lulusan mencakup sikap, pengetahuan, dan keterampilan

#### 4. Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan adalah kriteria mengenai pendidikan prajabatan dan kelayakan maupun mental, serta pendidikan dalam jabatan. 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.

Kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi: Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Kepribadian, Kompetensi Profesional, dan Kompetensi Sosial. Dan yang

---

<sup>32</sup> Mulyasa, E. 2006. Kurikulum Yang Disempurnakan: Pengembangan Standar Kompetensi dan Kompetensi Dasar. Bandung: PT Remaja Rosdakarya

penting mereka juga harus memiliki kompetensi moral dan kompetensi spiritual secara proporsional. Pendidik meliputi pendidik pada TK/RA, SD/MI, SMP/MTs, SMA/MA, SDLB/SMPLB/SMALB, SMK/MAK, satuan pendidikan Paket A, Paket B dan Paket C, dan pendidik pada lembaga kursus dan pelatihan. Tenaga kependidikan meliputi kepala sekolah/madrasah, pengawas satuan pendidikan, tenaga administrasi, tenaga perpustakaan, tenaga laboratorium, teknisi, pengelola kelompok belajar, pamong belajar, dan tenaga kebersihan.

#### 5. Standar Sarana dan Prasarana

Standar Sarana dan Prasarana adalah kriteria mengenai ruang belajar, tempat berolahraga, 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.

Setiap lembaga pendidikan wajib memiliki sarana dan prasarana yang telah ditentukan. Ada pun sarana tersebut antara lain meliputi perabot, peralatan pendidikan, media pendidikan, buku dan sumber belajar lainnya, bahan habis pakai, serta perlengkapan lain yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran yang teratur dan berkelanjutan.

Sedangkan prasarannya antara lain lahan, ruang kelas, ruang pimpinan satuan pendidikan, ruang pendidik, ruang tata usaha, ruang perpustakaan, ruang laboratorium, ruang bengkel kerja, ruang unit produksi, ruang kantin, instalasi daya dan jasa, tempat



## 6. Standar Pengelolaan

Standar Pengelolaan adalah kriteria mengenai perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan kegiatan pendidikan pada tingkat satuan pendidikan, kabupaten/kota, provinsi, atau nasional agar tercapai efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pendidikan. Pengelolaan satuan pendidikan pada jenjang pendidikan dasar dan menengah menerapkan manajemen berbasis sekolah yang ditunjukkan dengan kemandirian, kemitraan, partisipasi, keterbukaan, dan akuntabilitas. Sedangkan pengelolaan satuan pendidikan pada jenjang pendidikan tinggi menerapkan otonomi perguruan tinggi yang dalam batas - batas yang diatur dalam ketentuan perundang - undangan yang berlaku memberikan kebebasan dan mendorong kemandirian dalam pengelolaan akademik, operasional, personalia, keuangan, dan area fungsional kepengelolaan lainnya yang diatur oleh masing - masing perguruan tinggi.

## 7. Standar Pembiayaan

Standar Pembiayaan adalah kriteria mengenai komponen dan besarnya biaya operasi satuan pendidikan yang berlaku selama satu tahun. Ada tiga macam biaya dalam standar ini:

- a. Biaya investasi satuan pendidikan yaitu biaya penyediaan sarana dan prasarana, pengembangan sumberdaya manusia, dan modal kerja tetap.
- b. Biaya personal sebagaimana adalah biaya pendidikan yang harus dikeluarkan oleh peserta didik untuk bisa mengikuti proses pembelajaran secara teratur dan berkelanjutan. Biaya operasi satuan pendidikan, meliputi: 1). Gaji dan tunjangan pendidik dan tenaga kependidikan, 2). Bahan atau peralatan

pendidikan habis pakai, dan, 3). biaya operasi pendidikan tak langsung seperti air, pemeliharaan sarana dan prasarana, pajak, asuransi, lain sebagainya.

#### 8. Standar Penilaian Pendidikan

Standar Penilaian Pendidikan adalah kriteria mengenai mekanisme, prosedur, dan instrumen penilaian hasil belajar Peserta Didik. Penilaian hasil belajar peserta didik didasarkan pada prinsip penilaian yaitu: sahih, objektif, adil, terpadu, terbuka, menyeluruh dan berkesinambungan, sistematis, beracuan kriteria, dan akuntabel (Lampiran Permendiknas No.20 Tahun 2007 Bagian B).<sup>33</sup>

Penilaian hasil belajar oleh pendidik menggunakan berbagai teknik penilaian berupa tes, observasi, penugasan perseorangan atau kelompok, dan bentuk lain yang sesuai dengan karakteristik kompetensi dan tingkat perkembangan peserta didik (Lampiran Permendiknas No.20 Tahun 2007 Bagian C.1). Penilaian hasil belajar oleh pendidik dilakukan secara berkesinambungan untuk memantau proses, kemajuan, dan perbaikan hasil dalam bentuk ulangan harian, ulangan tengah semester, ulangan akhir semester, dan ulangan kenaikan kelas (PP No.19 Tahun 2005 Pasal 64 ayat 1).

#### **d. Rekrutmen Guru Untuk menggantikan Guru atau Pendidik yang Dialih Tugas ke Profesi Lain**

Sistem zonasi sekolah salah satunya untuk menyelesaikan masalah distribusi guru yang tidak merata. Sampai saat ini masih terjadi ketimpangan di daerah, ada yang kelebihan guru. Lainnya

---

<sup>33</sup>Republik Indonesia. 2013. Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2013 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan

malah kekurangan tenaga pendidik.<sup>34</sup>Padahal program Presiden Joko Widodo lima tahun ke depan adalah untuk meningkatkan kualitas SDM. Khusus peningkatan SDM di sekolah fokus utamanya adalah guru. Bila guru berkualitas baik, maka pengaruhnya di siswa."Masalah ketimpangan jumlah guru ada karena moratorium (penghentian sementara rekrutmen, red) guru PNS.

Padahal setiap tahunnya ada sekitar 40 ribu guru PNS yang pensiun sehingga sangat berisiko dengan kebijakan pemerintah mematoriumkan guru," kata Menteri Muhadjir dalam Focus Group Discussion (FGD) Sistem Zonasi Sekolah yang dibesut Media Indonesia dan Kemendikbud. Ketika pemerintah melakukan moratorium rekrutmen guru PNS, otomatis kepala sekolah maupun kepala daerah ramai-ramai merekrut guru honorer. Tidak heran bila jumlah guru honorer dari tahun ke tahun makin meningkat jumlahnya. Tahun sebelumnya hanya 734 ribu guru honorer. Sekarang posisinya naik menjadi 780 ribu orang.

Dalam rangka memiliki guru yang berkualitas sangat tergantung pada kualitas proses rekrutmennya. Semakin baik prosesnya, semakin besar pula kemungkinan didapatkannya individu - individu yang sangat memenuhi kualifikasi sesuai dengan yang diharapkan oleh sekolah. Rekrutmen atau penerimaan tenaga kependidikan merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kependidikan pada lembaga pendidikan, baik jumlah maupun kualitasnya, untuk kegiatan tersebut diperlukan kegiatan penarikan.

---

<sup>34</sup>Muhajir Efendi. <https://www.jpnn.com/news/moratorium-rekrutmen-guru-pns-dampaknya-luar-biasa>

Penarikan (rekrutmen) adalah proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan. Pengelolaan unsur manusia mulai dari perencanaan sampai pada tahap akhir, pada intinya diorientasikan untuk tahap mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dalam organisasi. Dalam hal ini mencari dan mendapatkan calon-calon tenaga kependidikan yang memenuhi syaratsebanyak mungkin. Selain itu menurut Handoko, penarikan berkenaan dengan pencarian dan penarikan sejumlah karyawan potensial yang akan di seleksi untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan organisasi.<sup>35</sup>

Rekrutmen guru merupakan satu aktivitas manajemen yang mengupayakan didapatkannya seorang atau lebih calon pegawai yang betul-betul potensial untuk menduduki posisi tertentu di sebuah lembaga. Sebagai bagian dari organisasi seluruh sumber daya manusia (SDM) yang ada memang harus mendapatkan perhatian, karena mereka akan memberikan kontribusinya masing-masing dalam pencapaian tujuan organisasi.<sup>36</sup>

Rekrutmen yang efektif dipengaruhi oleh bagaimana organisasi dapatmelaksanakan sejumlah kegiatan ini di dalam proses tersebut. Menurut Stoner, kegiatan yang dilaksanakan dalam proses rekrutmen adalah sebagai berikut: (1) Menentukan dan membuat kategori kebutuhan Sumber Daya Manusia jangka pendek dan jangka panjang.(2) Selalu memperhatikan perubahan kondisi di dalam pasar tenaga kerja. (3) Mengem-bangkan media (promosi) rekrutmen yang paling sesuai untuk menarik para pelamar. (3) Menyimpan data tentang jumlah dan kualitas peramal pekerja dari

---

<sup>35</sup>Rohmatun Lukluk Isnaini Jurnal Pendidikan Agama Islam, Vol. XII, No. 1, Juni 2015

<sup>36</sup>Ibrahim Bafadhal. (2003). Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar, Jakarta: Bumi Aksara

setiap sumber. (4) Menindaklanjuti dari setiap permohonan pelamar kerja untuk kemudian melakukan evaluasi efektivitas dengan upaya rekrutmen yang telah dilakukan.<sup>37</sup>

Alasan-alasan Dasar Rekrutmen, bahwa rekrutmendilaksanakan dalam suatu organisasi karena kemungkinan adanya lowongandengan beraneka ragam alasan yaitu sebagai berikut:

- (1) Berdirinya organisasi baru.
- (2) Adanya perluasan kegiatan organisasi.
- (3) Terciptanya pekerjaan-pekerjaan dan kegiatan-kegiatan baru.
- (4) Adanya pekerja yang pindah keorganisasi lain.
- (5) Adanya pekerja yang berhenti, baik dengan hormat maupun tidak hormat.
- (6) Adanya pekerja yang berhenti karena memasuki usia pensiun.
- (7) Adanya pekerja yang meninggal dunia.<sup>38</sup>

Dari ketujuh alasan tersebut suatu lembaga pendidikan yaitu sekolah khususnya, melakukan rekrutmen tenaga kependidikan (guru) karena mempunyai alasan tertentu seperti terciptanya pekerjaan-pekerjaan dan kegiatan-kegiatan baru, di mana sekolah mempunyai rancangan program baru dan diperlukan guru yang ditugaskan dalam program tersebut sehingga membutuhkan calon guru baru, dan juga karena adanya guru dalam sebuah lembaga

<sup>37</sup> Rohmatun Lukluk Isnaini Jurnal Pendidikan Agama Islam, Vol. XII, No. 1, Juni 2015

<sup>38</sup> Gomes, Faustino Cardoso (1995). Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: AndiOffset.

pendidikan yang berhenti karena pensiun atau yang sudah lanjut usia, tidak mungkin untuk melanjutkan kegiatan proses belajar mengajar di sekolah.

Tujuan utama dalam proses rekrutmen adalah mendapatkan tenaga kependidikan (guru) yang tepat bagi suatu jabatan tertentu sehingga orang tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan di sekolah untuk waktu yang lama. Pelaksanaan rekrutmen merupakan tugas yang sangat penting, krusial dan membutuhkan tanggung jawab yang besar. Hal ini karena kualitas sumber daya manusia yang akan digunakan sekolah sangat bergantung pada prosedur rekrutmen dan seleksi yang dilaksanakan. Proses rekrutmen guru bisa dilakukan melalui empat kegiatan yaitu sebagai berikut (1) Persiapan rekrutmen guru, (2) Penyebaran pengumuman penerimaan guru baru, (3) Penerimaan lamaran guru baru, (4) Merekap semua pelamar dalam format rekapitulasi pelamar, (5) Seleksi pelamar.<sup>39</sup>

Kegiatan pertama, dalam proses rekrutmen guru baru, adalah melakukan persiapan rekrutmen guru baru. Persiapan rekrutmen guru baru harus matang sehingga melalui rekrutmen tersebut sekolah bisa memperoleh guru yang baik. Kegiatan persiapan rekrutmen guru baru ini meliputi: (a) Pembentukan panitia rekrutmen guru baru. (b) Pengkajian berbagai undang-undang atau peraturan pemerintah, peraturan yayasan yang berkenaan dengan peraturan penerimaan guru, walaupun akhir-akhir ini telah diberlakukan otonomi daerah. (c) Penetapan persyaratan-persyaratan untuk melamar menjadi guru baru. (d) Penetapan

---

<sup>39</sup> Ibrahim Bafadhal. (2003). Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar, Jakarta: Bumi Aksara

prosedur pendaftaran guru baru. (d) Penetapan jadwal rekrutmen guru baru. (e) Penyiapan fasilitas yang diperlukan dalam proses rekrutmen guru baru, seperti media pengumuman penerimaan guru baru, format rekapitulasi pelamar, dan format rekapitulasi pelamar yang diterima. (f) Penyiapan ruang atau tempat memasukan lamaran guru baru. (g) Penyiapan bahan ujian seleksi, pedoman pemeriksaan hasil ujian dan tempat ujian.

Begitu persiapan telah selesai dilakukan, maka kegiatan berikutnya penyebaran pengumuman dengan melalui media yang ada seperti brosur, siaran radio, surat kabar dan sebagainya. Sudah barang tentu yang digunakan sebaiknya media yang dapat dengan mudah dibaca dan didengar oleh masyarakat. pengumuman penerimaan guru baru yang baik berisi tentang waktu, tempat, persyaratan, dan prosedur mengajukan lamaran. Begitu pengumuman Penerimaan lamaran guru baru telah disebarkan tentu masyarakat mengetahui bahwa dalam jangka waktu tertentu, sebagaimana tercantum dalam pengumuman, ada penerimaan guru baru di sekolah. Mengetahui ada penerimaan guru baru itu, lalu masyarakat yang berminat memasukkan lamarannya.

Panitia pun mulai menerima lamaran tersebut. Kegiatan yang harus dilakukan panitia meliputi: (a) Melayani masyarakat yang memasukkan lamaran kerja. (b) Mengecek semua kelengkapan yang harus disertakan bersama surat lamaran. (c) Mengecek semua isian yang terdapat didalam surat lamaran, seperti nama pelamar, alamat pelamar.

Untuk melamar, seseorang diharuskan mengajukan surat lamaran. Surat lamaran tersebut harus dilengkapi dengan berbagai

surat keterangan, seperti ijazah, surat keterangan kelahiran yang menunjukkan umur pelamar, surat keterangan warga Negara Indonesia (WNI), surat keterangan kesehatan dari Dokter, surat keterangan kelakuan baik dari kepolisian.

