

**MANAJEMEN MUTU
DALAM PENINGKATKAN KINERJA GURU
DAYAH BABUSSALAM AL HANAFIYYAH MATANGKULI**

TESIS

**Diajukan Memenuhi Persyaratan Mencapai Gelar Magister
Dalam Bidang Manajemen Pendidikan Islam**

Program Studi: Manajemen Pendidikan Islam



Oleh :

SAFRIZAL

NIM: 2021530075

**PROGRAM PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
LHOKSEUMAWE
1444 H/ 2023 M**

**MANAJEMEN MUTU
DALAM PENINGKATKAN KINERJA GURU
DAYAH BABUSSALAM AL HANAFIYYAH MATANGKULI**

TESIS

**Diajukan Memenuhi Persyaratan Mencapai Gelar Magister
Dalam Bidang Manajemen Pendidikan Islam**

Program Studi: Manajemen Pendidikan Islam



**Oleh :
SAFRIZAL
NIM: 2021530075**

**Pembimbing I : Dr. Agus Salim Salabi, MA
Pembimbing II : Dr. Yuliza, S.Ag., M.Si**

**PROGRAM PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
LHOKSEUMAWE
1444 H/ 2023 M**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui manajemen mutu dan faktor-faktor yang menghambat dan mendukung dalam peningkatan kinerja guru di Dayah Babussalam Al Hanafiyah Matangkuli Aceh Utara. Penelitian ini berfokus pada pengembangan guru dengan menggunakan teori konsep mutu yang ditawarkan oleh W Edward Deming yaitu *Plan* (mengembangkan rencana perbaikan), *Do* (melaksanakan rencana), *Check* (memeriksa hasil yang dicapai), *Action* (melakukan tindakan penyesuaian bila diperlukan). Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Subjek penelitian yaitu ketua umum, kepala bagian pendidikan, para guru dan tenaga kependidikan. Sedangkan teknik analisis data melalui tiga tahapan yaitu reduksi data, penyajian data (*data display*), dan penarikan kesimpulan (*conclusion*). Hasil penelitian menunjukkan tahap perencanaan meliputi evaluasi kurikulum, penentuan metode dan target capaian pembelajaran, pedoman perekrutan guru, analisis kebutuhan sarana dan prasarana, pembentukan pengurus harian dan pengorganisasian hasil rapat. Tahap pelaksanaan meliputi pelaksanaan rekrutmen, seleksi, orientasi dan penempatan guru dan kegiatan pembelajaran oleh guru. Tahap pengawasan yang meliputi pengawasan guru secara langsung maupun tidak langsung oleh ketua umum dan kepala bagian pendidikan dengan memberikan penilaian hasil kinerja kepada pimpinan dayah. Dan melakukan tindakan penyesuaian oleh pimpinan dayah berdasarkan hasil penilaian kinerja guru dengan pembinaan guru melalui pelatihan/pendidikan, memotivasi guru, dan pemutusan hubungan kerja (PHK) guru yang berkinerja buruk. Faktor-faktor yang menghambat manajemen mutu dalam meningkatkan kinerja guru adalah kesulitan guru dalam memahami materi ajar, sarana dan prasarana tidak memadai, dan lingkungan, sedangkan faktor-faktor yang mendukung manajemen mutu dalam meningkatkan kinerja guru adalah kepemimpinan, motivasi guru, dan keterlibatan alumni, dukungan masyarakat dan pemerintah.

Kata Kunci: Manajemen, Mutu, Kinerja Guru

ABSTRACT

This study aims to determine quality management and the factors that inhibit and support the improvement of teacher performance at Dayah Babussalam Al Hanafiyyah Matangkuli, North Aceh. This study focuses on teacher development using the quality concept theory offered by W Edward Deming namely Plan (develop improvement plans), Do (implement plans), Check (check results achieved), Action (make adjustments if necessary). This research is a descriptive qualitative research with data collection techniques through observation, in-depth interviews, and documentation. The research subjects were general chairpersons, heads of education departments, teachers and education staff. While the data analysis technique goes through three stages, namely data reduction, data display, and conclusion. The results of the research show that the planning stage includes curriculum evaluation, determining learning achievement methods and targets, guidelines for teacher recruitment, analyzing the needs of facilities and infrastructure, forming daily committees and organizing meeting results. The implementation phase includes the implementation of recruitment, selection, orientation and placement of teachers and learning activities by teachers. The supervision stage which includes direct or indirect teacher supervision by the general chairperson and head of the education section by providing an assessment of performance results to the dayah leadership. And carry out adjustments by the dayah leadership based on the results of teacher performance assessments by coaching teachers through training/education, motivating teachers, and terminating work relationships for teachers who are underperforming. Factors that hinder quality management in improving teacher performance are teacher difficulties in understanding teaching materials, inadequate facilities and infrastructure, and the environment, while factors that support quality management in improving teacher performance are leadership, teacher motivation, and alumni involvement. community and government support.

Keywords: Management, Quality, Teacher Performance

مستخلص البحث

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد إدارة الجودة والعوامل التي تمنع و تدعم في تحسين أداء المعلم في دابة باب السلام الحنفية ماتانغكولى آتشية شملية. تركز هذه الدراسة على تطوير المعلمين باستخدام نظرية مفهوم الجودة التي قدمها W Edward Deming الخطة *Plan* (الخطة تطوير خطط التحسين)، *Do* (تنفذ الخطة)، *Check* (تحقق من النتائج المحققة)، *Action* (خذ التعديلات إذ لزم الأمر). هذا الباحث هو نوعي وصفي باستخدام تقنيات جمع البيانات من خلال الملاحظة والمقابلات المتعمقة والتوثيق. شارك البحث رؤسا عامون، رؤس أقسام التربية، المعلمون، وطاقم تربوي. بينما تحليل البيانات بثلاث مراحل، وهي تقليل البيانات وعرض البيانات وإستنتاج. تظهر نتائج البحث أن مرحلة التخطيط تشمل تقييم المناهج، وتحديد الطريقة التحصل التعليمي والأهداف والمبادئ توجيهية لتعيين المعلمين وتحليل احتياج المرافق والبيئة وتشكيل اللجان اليومية وتنظيم نتائج الاجتماعات. مرحلة التنفيذ عمليات التوظيف وإختبار والتوجيه والتنسيب المعلمين وأنشطة التعلم من قبل المعلمين. مرحلة الإشراف التي تشمل الإشراف والتي تشمل الإشراف المباشر أو غير المباشر على المعلم من قبل الرئيس العام رئيس العام و رئيس قسم التربية من خلال تقديم لنتائج الأداء القيادة الدية. وتنفيذ إجراءات التكيف من قبل قيادة الدية بناء على نتائج تقييمات أداء المعلم من خلال تدريب المعلمين من خلال التدريب / التعليم، و تحفز المعلمين، وإنهاء عمل المعلمين ذوي الضعيف. العوامل التي تعيق إدارة الجودة في تحسين أداء المعلم هي الصعوبات التي يواجهها المعلم في فهم مواد التدريس، وعدم كفاية المرافق والبيانات التحتية، والبيئة، بينما العوامل التي تدعم إدارة الجودة في تحسين أداء المعلم هي القيادة، وتحفيز المعلمين، ومشاركة الخريجين، دعم المجتمع والحكومة.

الكلمات المفتاحية: الإدارة الجودة، أداء المعلم

PERSETUJUAN

Tesis dengan judul "**Manajemen Mutu dalam Peningkatan Kinerja Guru di Dayah Babussalam Al Hanafiyah Matangkuli**" yang ditulis oleh Safrizal dengan NIM 2021530075, Program Studi **Manajemen Pendidikan Islam** telah memenuhi syarat untuk diujikan dalam *Sidang Tesis* pada Pasca Sarjana IAIN Lhokseumawe.

Pembimbing I



Dr. Agus Salim Salabi, MA
Nip. 19750823 2015031001

Pembimbing II



Dr. Yuliza, S.Ag., M.Si
Nip. 19770712 2005012004

PEDOMAN TRANSLITERASI

Transliterasi yang dimaksudkan disini adalah sebagai pengalih-hurufan dari abjad yang satu ke abjad yang lain. Hal ini sesuai dengan keputusan bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158 Tahun 1987 dan Nomor: 0543b//u/1987. Transliterasi Arab-Latin di sini ialah penyalinan huruf-huruf Arab dengan huruf-huruf Latin beserta perangkatnya.

A. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf. Dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut ini daftar huruf Arab yang dimaksud dan transliterasinya dengan huruf latin:

Tabel 0.1. Tabel Transliterasi Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
أ	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	d	De

ذ	Žal	ž	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	r	er
ز	Zai	z	zet
س	Sin	s	es
ش	Syin	sy	es dan ye
ص	Şad	ş	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	`ain	`	koma terbalik (di atas)
غ	Gain	g	ge
ف	Fa	f	ef
ق	Qaf	q	ki
ك	Kaf	k	ka
ل	Lam	l	el
م	Mim	m	em
ن	Nun	n	en
و	Wau	w	we
هـ	Ha	h	ha
ء	Hamzah	‘	apostrof
ي	Ya	y	ye

B. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau *monoftong* dan vokal rangkap atau *diftong*.

1. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tabel 0.2. Tabel Transliterasi Vokal Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ـَ	Fathah	a	a
ـِ	Kasrah	i	i
ـُ	Dammah	u	u

2. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf sebagai berikut:

Tabel 0.3. Tabel Transliterasi Vokal Rangkap

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ـِـيَ...	Fathah dan ya	ai	a dan u
ـِـوَ...	Fathah dan wau	au	a dan u

Contoh:

- كَتَبَ kataba
- فَعَلَ fa`ala
- سُئِلَ suila
- كَيْفَ kaifa
- حَوَّلَ haula

C. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda sebagai berikut:

Tabel 0.4: Tabel Transliterasi *Maddah*

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
أ...ى...ِ	Fathah dan alif atau ya	ā	a dan garis di atas
ى...ِ	Kasrah dan ya	ī	i dan garis di atas
و...ُ	Dammah dan wau	ū	u dan garis di atas

Contoh:

- قَالَ qāla
- رَمَى ramā
- قِيلَ qīla
- يَقُولُ yaqūlu

D. Ta' Marbutah

Transliterasi untuk ta' marbutah ada dua, yaitu:

1. Ta' marbutah hidup

Ta' marbutah hidup atau yang mendapat harakat fathah, kasrah, dan dammah, transliterasinya adalah "t".

2. Ta' marbutah mati

Ta' marbutah mati atau yang mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah "h".

3. Kalau pada kata terakhir dengan ta' marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta' marbutah itu ditransliterasikan dengan "h".

Contoh:

- رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ raudah al-atfāl/raudahtul atfāl
- الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ al-madīnah al-munawwarah/al-madīnatul munawwarah
- طَلْحَةَ talhah

E. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid, ditransliterasikan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh:

- نَزَّلَ nazzala
- الْبِرُّ al-birr

F. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu ال, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas:

1. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf “l” diganti dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

2. Kata sandang yang diikuti huruf qamariyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyah ditransliterasikan dengan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

Baik diikuti oleh huruf syamsiyah maupun qamariyah, kata sandang ditulis

terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanpa sempang.

Contoh:

- الرَّجُلُ ar-rajulu
- الْقَلَمُ al-qalamu
- الشَّمْسُ asy-syamsu
- الْجَلَالُ al-jalālu

G. Hamzah

Hamzah ditransliterasikan sebagai apostrof. Namun hal itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Sementara hamzah yang terletak di awal kata dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

- تَأْخُذُ ta'khužu
- شَيْءٌ syai'un
- النَّوْءُ an-nau'u
- إِنَّ inna

H. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fail, isim maupun huruf ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan, maka penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh:

- وَ إِنَّ اللَّهَ فَهُوَ خَيْرُ الرَّازِقِينَ Wa innallāha lahuwa khair ar-rāziqīn/
Wa innallāha lahuwa khairurrāziqīn
- بِسْمِ اللَّهِ مَجْرَاهَا وَ مُرْسَاهَا Bismillāhi majrehā wa mursāhā
-

I. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, di antaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

- الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ Alhamdu lillāhi rabbi al-`ālamīn/
- الرَّحْمَنُ الرَّحِيمُ Ar-rahmānir rahīm/Ar-rahmān ar-rahīm

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

Contoh:

- اللَّهُ غَفُورٌ رَحِيمٌ Allaāhu gafūrun rahīm
- لِلَّهِ الْأُمُورُ جَمِيعًا Lillāhi al-amru jamī`an/Lillāhil-amru jamī`an

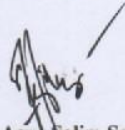
J. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan Ilmu Tajwid. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

PERSETUJUAN

Tesis dengan judul "**Manajemen Mutu dalam Peningkatan Kinerja Guru di Dayah Babussalam Al Hanafiyah Matangkuli**" yang ditulis oleh Safrizal dengan NIM 2021530075, Program Studi **Manajemen Pendidikan Islam** telah memenuhi syarat untuk diujikan dalam *Sidang Tesis* pada Pasca Sarjana IAIN Lhokseumawe.

Pembimbing I



Dr. Agus Salim Salabi, MA
Nip. 19750823 2015031001

Pembimbing II

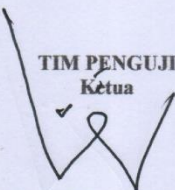


Dr. Yuliza, S.Ag., M.Si
Nip. 19770712 2005012004

PENGESAHAN

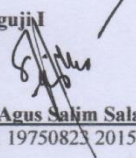
Tesis dengan judul “**Manajemen Mutu Dalam Peningkatan Kinerja Guru Di Dayah Babussalam Al Hanafiyah Matang Kuli**” yang ditulis oleh Safrizal dengan NIM **2021530075**, Program Studi **Manajemen Pendidikan Islam** telah mengikuti *Sidang Tesis* Pascasarjana IAIN Lhokseumawe pada tanggal **Tiga Belas, Bulan September, Tahun Dua Ribu Dua Puluh Tiga**.

TIM PENGUJI
Ketua



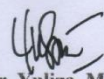
Syahrizal, M. Ag., Ph.D
NIP. 197608082007101003

Penguji I




Dr. Agus Salim Salabi, MA
NIP. 197508232015031001

Penguji II



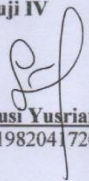
Dr. Yuliza, M.Si
NIP. 19770712200512004

Penguji III



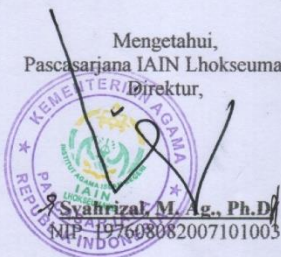
Dr. Jumat Barus, MS
NIP. 197605242009121001

Penguji IV



Dr. Susi Yusrianti, M.Pd
NIP. 19820417200912010

Mengetahui,
Pascasarjana IAIN Lhokseumawe
Direktur,



Syahrizal, M. Ag., Ph.D
NIP. 197608082007101003

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan menyebut nama Allah yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang! Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang senantiasa melimpahkan taufiq, hidayah, inayah serta rahmat-Nya kepada penulis yang sedang berjuang menimba lautan ilmu-Nya. Tiada lupa, shalawat serta salam penulis sanjungkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW, kepada keluarganya, para sahabatnya serta para pengikutnya yang selalu menghidupkan sunnahnya sampai di hari kelak.

Syukur Alhamdulillah, akhirnya peneliti dapat menyelesaikan tesis yang sederhana ini. Penelitian tesis ini sebagai bukti tanggung jawab peneliti untuk memenuhi tugas akhir sebagai salah satu syarat yang harus dipenuhi guna memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd.).

Penulisan tesis ini tidak lepas dari bimbingan, bantuan dan dukungan moral dan spiritual dari berbagai pihak. Oleh karenanya, dalam kesempatan ini peneliti menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Danial, MA., selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri Lhokseumawe.
2. Bapak Syahrizal, M.Ag., Ph.D., selaku Direktur Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Lhokseumawe.
3. Ibu Dr. Susi Yusrianti, M. Pd., selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Institut Agama Islam Negeri Lhokseumawe.
4. Bapak Dr. Agussalim Salabi, MA., selaku Pembimbing Utama Tesis yang berkenan meluangkan waktunya guna memberikan dukungan, arahan, serta saran-saran hingga selesainya tesis ini.
5. Ibu Dr. Yuliza, S.Ag., M.Si, selaku Pembimbing Pendamping Tesis yang dengan tulus memberikan bimbingan, petunjuk dan motivasi kepada peneliti dalam penyusunan tesis ini.
6. Ayah dan Ibu tercinta, meskipun engkau telah tiada namun semua jasa-

jasamu takkan pernah terlupakan. Semoga Allah selalu memberi tempat terbaik disisi-Nya untukmu, juga kepada kakak serta adik-adikku yang telah memotivasi dan mendukung terselesainya penulisan tesis ini.

7. Bapak dan Ibu Dosen, Kepala Perpustakaan, maupun staff TU pada Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Lhokseumawe yang telah berkenan membagi disiplin keilmuan yang dimiliki.
8. Waled Sirajuddin, selaku pimpinan dayah dan Segenap Civitas Akademika baik guru maupun Tendik Dayah Babussalam Al Hanafiyyah Matangkuli.
9. Sahabat dan teman-temanku Program Studi Magister Pendidikan Islam Institut Agama Islam Negeri Lhokseumawe.
10. Dan semua pihak yang ikut membantu dalam penyusunan tugas akhir tesis ini hingga selesai.

Tiada kata yang dapat penulis sampaikan, kecuali doa semoga Allah SWT. membalas semua kebaikan yang telah diberikan kepada penulis dengan balasan yang sebaik-baiknya. Peneliti menyadari bahwa tesis yang ditulis ini masih jauh dari kesempurnaan, namun harapan peneliti semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi peneliti khususnya dan pembaca pada umumnya.

Lhokseumawe, Juli 2023

Penulis,

Safrizal
Nim. 2021530075

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	
HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	v
PEDOMAN TRANSLITERASI	vi
LEMBAR PERSETUJUAN	xiii
LEMBAR PENGESAHAN	xiv
KATA PENGANTAR	xv
DAFTAR ISI	xvii
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR GAMBAR	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Rumusan Masalah	8
D. Tujuan Penelitian	8
E. Kegunaan Penelitian	9
F. Batasan Pembahasan	10
B II KAJIAN TEORETIS	
A. Manajemen Mutu	11
1. Pengertian dan Prinsip Manajemen	11
2. Sejarah dan Pengertian Mutu	18
3. Manajemen Mutu Pendidikan	23
4. Jaminan Mutu Pendidikan	26
B. Pengertian Kinerja Guru	31
1. Pengertian Kinerja	31
2. Pengertian dan peran Guru	33
3. Pengertian Kinerja Guru	34
4. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru	41
C. Lembaga Pendidikan Dayah	52
D. Kajian Terdahulu	55
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian	64
B. Data dan Sumber Data	64
C. Tempat dan Lokasi Penelitian	65
D. Subjek dan Sampel Penelitian	66
E. Instrumen Penelitian	66
F. Teknik Pengumpulan Data	67
G. Teknik Analisis Data	71
H. Tahapan Penelitian	73
J. Panduan Penelitian	74

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Temuan Umum Hasil Penelitian	75
1. Sejarah Singkat Berdirinya	75
2. Profil Pimpinan Dayah Saat Ini	77
3. Visi Dan Misi	78
4. Keadaan Guru Dan Tenaga Kependidikan	79
5. Keadaan Santri	80
6. Kurikulum	80
7. Pendidikan Yang Diselenggarakan	81
8. Sarana dan Prasarana	83
9. Jadwal Kegiatan Belajar Mengajar	84
10. Struktur Organisasi	85
B. Paparan Data Hasil Penelitian	86
1. Manajemen Mutu dalam Peningkatan Kinerja Guru	86
2. Faktor-Faktor Penghambur dan Pendukung	105
C. Analisis Hasil Pembahasan	115
1. Manajemen Mutu dalam Peningkatan Kinerja Guru	115
2. Faktor Penghambat dan Pendukung	132
D. Kebaruan (Novelty) Hasil Penelitian	142
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	144
B. Saran/Rekomendasi	145
DAFTAR KEPUSTAKAAN	147
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Perbandingan Kajian Terdahulu	61
Tabel 3.1 Tabel Objek Observasi	67
Tabel 3.2 Tabel Objek Wawancara	69
Tabel 3.3 Tabel Objek Dokumentasi	70
Tabel 4.1 Tabel Kepemimpinan	76
Tabel 4.2 Tabel sarana dan prasarana	83

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Deskripsi Mutu Deming	21
Gambar 2.2 Gambar Siklus Deming	31
Gambar 2.3 Bagan Kerangka Berfikir	54

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Surat Keterangan Pembimbing Tesis
- Lampiran 2 : Surat Keterangan Izin Penelitian dari Pascasarjana Institut
Agama Islam Negeri (IAIN) Lhokseumawe
- Lampiran 3 : Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian dari dayah
- Lampiran 4 : Lembaran Konsultasi Tesis
- Lampiran 5 : Pedoman Wawancara
- Lampiran 6 : Pedoman Observasi
- Lampiran 7 : Pedoman Dokumentasi
- Lampiran 8 : Foto Dokumentasi Kegiatan Penelitian
- Lampiran 9 : Daftar Riwayat Hidup

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam kehidupan manusia. Pendidikan menciptakan suatu perubahan yang signifikan dalam kehidupan manusia. Pendidikan harus selaras dengan tuntutan dan kebutuhan masyarakat yang berkembang, beradaptasi dengan perubahan zaman.

Dalam Islam, pendidikan merupakan aspek yang mutlak yang harus dijaga setiap saat sebagaimana yang termaktub dalam Al-Quran Surat At-Taubah ayat 122 sebagai berikut:

﴿ وَمَا كَانَ الْمُؤْمِنُونَ لِيَنزِرُوا كَافَّةً ۚ فَلَوْلَا نَفَرَ مِن كُلِّ فِرْقَةٍ مِّنْهُمْ طَائِفَةٌ لِّيَتَفَقَّهُوا فِي الدِّينِ
وَلِيُنذِرُوا قَوْمَهُمْ إِذَا رَجَعُوا إِلَيْهِمْ لَعَلَّهُمْ يَحْذَرُونَ ﴾

“Tidaklah sepatutnya bagi orang-orang mukmin pergi semuanya ke medan perang. Maka hendaklah pergi sekelompok saja dari tiap-tiap golongan, agar ada di antara mereka yang memperdalam ilmu agama dan memberi peringatan kepada kaumnya apabila mereka kembali, supaya mereka itu dapat menjaga diri”. (QS At Taubah: 122).¹

Ayat tersebut di atas menunjukkan bahwa pendidikan memiliki tempat yang signifikan di dalam Islam bahkan dimasa konflik karena dapat membawa transformasi dan kemajuan manusia dalam jangka panjang. Tujuan dari pendidikan dalam Islam adalah untuk menumbuhkembangkan manusia seutuhnya baik dalam kehidupan sekarang maupun di akhirat. Manusia dapat memperoleh ilmu yang membawa kebahagiaan bagi dunia dan mendekatkan mereka kepada Allah SWT.

¹ *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Bandung: PT. Syamil Cipta Media, 2005), h. 243

Kualitas pendidikan di Indonesia masih sangat rendah, berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh PISA yang menempatkan kualitas pendidikan Indonesia pada peringkat 74 dari 77 negara. Sedangkan nilai sains berada di peringkat 70 dari 78 negara. Nilai tersebut cenderung pasif dalam 10 sampai 15 tahun terakhir.² Berdasarkan uraian di atas, peneliti menyimpulkan bahwa kualitas pendidikan dan nilai sains Indonesia masih jauh tertinggal dibandingkan dengan negara lain. Oleh sebab itu, perlu peran pemerintah dan organisasi/LSM yang bergerak di bidang pendidikan untuk mengatur sistem pendidikan di Indonesia.

Peningkatan mutu pendidikan merupakan hal yang akan terus dibahas dalam penyelenggaraan pendidikan. Upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan harus menjadi upaya yang berkelanjutan untuk memastikan bahwa standar keunggulan dan pendidikan yang bersangkutan terpenuhi. Pendidikan yang bermutu merupakan harapan dan tuntutan seluruh stakeholder pendidikan. Atas dasar ini maka lembaga pendidikan harus dapat memberikan pelayanan dan mutu yang baik agar tidak ditinggalkan dan mampu bersaing dengan lembaga pendidikan lainnya.³

Lembaga pendidikan seperti dayah seharusnya memiliki standar pendidikan yang berkualitas. Pendidikan yang bermutu akan menciptakan santri yang berkualitas di bidang akademik seperti prestasi dan penghargaan, maupun nonakademik seperti kejujuran, kesopanan dan kemantapan akhlak. Sebaliknya

² Siti Alifah, *Peningkatan Kualitas Pendidikan Di Indonesia Untuk Mengejar Ketinggalan Dari Negara Lain*, (Online) Jurnal Penelitian Volume 5, Nomor 1, Juli 2021. Diakses 27 November 2021, h. 115-116

³ Muhammad Fadhli, "Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan," *Tadbir: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan* 1, no. 2 (2017): 215, <https://doi.org/10.29240/jsmp.v1i2.295>. h. 104-105

pendidikan yang tidak bermutu akan berdampak pada kualitas santri yang rendah.

Salah satu solusi dalam menjaga kualitas di lembaga pendidikan dayah adalah dengan memaksimalkan manajemen dalam peningkatan mutu pendidikan. Penerapan manajemen mutu akan menjamin kualitas pendidikan semakin baik karena manajemen mutu adalah suatu pendekatan yang sistematis dan terpadu untuk mengelola dan meningkatkan kualitas suatu produk atau jasa termasuk jasa pendidikan.

Manajemen mutu mencakup tahapan proses manajemen komprehensif yang menetapkan dan melaksanakan strategi mutu suatu perusahaan/lembaga, yang meliputi lembaga pendidikan seperti Dayah. Manajemen mutu terdiri dari tiga elemen utama, yaitu pemantauan mutu, jaminan mutu, dan peningkatan mutu. Manajemen mutu berfokus tidak hanya pada mutu produk, namun juga cara mencapainya.

Penerapan manajemen mutu di lembaga pendidikan dayah merupakan tanggungjawab pimpinan dayah untuk menjamin lulusan yang berkualitas karena manajemen mutu harus mencakup seluruh aspek dari manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi yang dimulai dari input, proses, output dan *outcome*.

Edward Sallis menyebutkan sebagaimana yang dikutip dalam Buku Budi Haryanto dan Istikomah, ada empat alasan yang melatarbelakangi syarat mutu bagi lembaga pendidikan, meliputi mutu menunjukkan tanggung jawab profesional para penyelenggara lembaga pendidikan, mutu menjadi keharusan karena pada dasar pendidikpun melekat kompetensi yang ketat, mutu dibutuhkan karena alasan

kelangsungan hidup, mutu dibutuhkan karena dalam pendidikan yang kompleks itu mengandung nilai-nilai pendidikan yang harus dipertahankan. lembaga pendidikan Islam juga harus mampu mengikuti perkembangan kebutuhan masyarakat yang mengutamakan mutu pelayanan pendidikan.⁴

Berdasarkan penelitian Fata Asrofi Yahya menyimpulkan bahwa pondok pesantren dalam hal ini dayah masih menemui banyak kendala dalam mencetak manusia yang berkualitas serta mampu berkompetisi baik lokal maupun global. Poblematika yang dihadapi cukup kompleks karena terjadi pada sektor input, proses dan output.⁵

Rendahnya kualitas sumber daya yang dimiliki dayah/pesantren terutama sumber daya manusia merupakan salah satu penyebabnya. Hal ini dapat dilihat dari rendahnya kualitas tenaga pendidik atau guru serta minimnya kemampuan pimpinan dalam mengelola pendidikan karena sebagian besar tenaga pendidik/guru berlatar belakang agama sehingga kurang memiliki kompetensi ketika dibebani untuk mengajar diluar bidangnya serta rendahnya pengawasan mutu pendidikan dari instansi terkait khususnya di Aceh.

Oleh karena itu, untuk mencapai dayah yang berkualitas, pimpinan dayah memainkan peran penting sebagai agen perubahan dan menjadi model untuk diikuti oleh pengikutnya untuk menumbuhkan visi dan misi yang luas yang memajukan dan mencapai tujuan yang diinginkan. Sebagai seorang manajer, pemimpin dayah memikul tanggung jawab yang signifikan dalam pengambilan keputusan.

⁴ Budi Haryanto dan Istikomah, *Manajemen Mutu Pendidikan Islam*, (Sidoarjo: Umsida Press, 2020), h. 9-10.

⁵ Fata Asyrofi Yahya, "Problem Manajemen Pesantren, Sekolah Dan Madrasah: Problem Mutu Dan Kualitas Produk Input-Proses-Output, *El-Tarbawi* 8, No 1 (2015), h. 93

Salah satu aspek yang perlu ditingkatkan adalah kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, karena pendidik merupakan penentu kualitas pendidikan karena guru terlibat secara langsung dalam proses pembelajaran. Pendidik memiliki tanggung jawab utama mendidik, menginstruksikan, membimbing, mengarahkan, mengkondisikan, menilai, dan menilai peserta didik.⁶ Pendidik dan tenaga kependidikan juga merupakan salah satu indikator standar mutu di sebuah lembaga pendidikan.

Kinerja guru juga dipengaruhi oleh ketersediaan sarana dan prasarana dan lingkungan yang mendukung kegiatan pembelajaran sebagaimana hasil penelitian dari Anggi Anggraini tentang pengaruh sarana prasarana dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru menunjukkan bahwa kinerja guru juga dipengaruhi secara simultan oleh sarana prasarana dan lingkungan kerja.⁷ Oleh sebab itu, pimpinan dayah juga memiliki peran penting dalam untuk memastikan ketersediaan sarana dan prasarana agar terciptanya suasana dan lingkungan yang menyenangkan untuk memaksimalkan kemampuan pendidik, tenaga pendidik, dan santri. Dengan demikian, pendidik dan santri akan saling belajar, saling memotivasi, dan saling memberdayakan, tidak hanya kompetensi kognitif saja, tetapi afektif dan psikomotorik. Oleh sebab itu, pimpinan dayah harus selalu berada didepan dalam hal peneladanan, pemotivasian dan pemberdayaan sumber daya manusia serta bertanggung jawab dalam meningkatkan mutu untuk mewujudkan pelayanannya pada pelanggan dan stakeholder.

⁶ UU Nomor 14 Tahun 2015 tentang Guru dan Dosen, Bab 1 Pasal 1 ayat 1.

⁷ Angrainy, A., Fitria, H., & Fitiani, Y. Pengaruh Sarana Prasarana dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(2), 2020, h. 158

Pemanfaatan sumber daya secara efektif dan suasana belajar yang kondusif untuk memperlancar proses pembelajaran merupakan faktor krusial yang mempengaruhi kinerja seorang guru antara lain sarana dan prasarana yang dibutuhkan oleh guru seperti akses materi pembelajaran, ruang belajar yang bersih dan rapi, sedangkan aspek tersebut kebanyakan di lembaga pendidikan belum terpenuhi, salah satunya adalah lembaga pendidikan Dayah Babussalam Al Hanafiyyah Matangkuli.

Berdasarkan observasi dan wawancara awal peneliti di Dayah Babussalam Al Hanafiyyah Matangkuli didapati bahwa fasilitas sarana dan prasarana belum tercukupi, seperti belum adanya gedung perpustakaan, belum adanya ruang guru, ruang/tempat belajar yang berdekatan sehingga mengganggu konsentrasi dan kenyamanan guru dalam mengajar yang akan berdampak pada capaian kinerja guru.⁸ Seyogyanya aspek pemenuhan sarana dan prasarana dan lingkungan yang kondusif dapat terpenuhi karena merupakan aspek yang dapat mempengaruhi kinerja guru yang berdampak pada mutu pendidikan.

Namun, santri dan lulusan Dayah Babussalam Al Hanafiyyah Matangkuli banyak mendapat prestasi dan penghargaan baik tingkat Kabupaten, Propinsi maupun Nasional seperti peringkat 1 Lomba Baca Kitab Kuning Tingkat Mahasiswa se-Kota Lhokseumawe dan Aceh Utara, Perlombaan Tulis Opini Tingkat Nasional, Penghargaan Berbagi Praktik Baik tingkat Nasional, Juara 2

⁸ Wawancara dengan salah satu guru Dayah Babussalam Al Hanafiyyah Matangkuli pada tanggal 20 Januari 2023 di Kompleks Dayah.

Olimpiade Syarhil Quran tingkat Nasional dan prestasi-prestasi lainnya.⁹

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, untuk dapat mengetahui lebih lanjut dan lebih mendalam, maka peneliti perlu mengadakan penelitian yang berjudul. “*Manajemen Mutu dalam Peningkatan Kinerja Guru (Studi Kasus Di Dayah Babussalam Al Hanafiyah Matangkuli)*”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang muncul adalah sebagai berikut:

1. Sarana dan prasarana sebagai akses materi pembelajaran belum terpenuhi
2. Ruang belajar/tempat belajar yang tidak nyaman
3. Lingkungan yang belum kondusif.
4. Rendahnya pengawasan dari instansi eksternal dayah

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka masalah pokok penelitian ini adalah “*manajemen mutu dalam peningkatan kinerja guru (Studi Kasus di Dayah Babussalam Al Hanafiyah Matangkuli)*”. Sejalan dengan masalah umum penelitian yang tersebut di atas, maka secara operasional masalah tersebut di atas dapat di jabarkan sebagai berikut:

1. Bagaimana manajemen mutu dalam peningkatkan kinerja guru di Dayah Babussalam Al Hanafiyah Matangkuli?

⁹ Hasil studi dokumen di Dayah Babussalam Al Hanafiyah Matangkuli pada tanggal 10 maret 2023 di Kantor Sekretariat Dayah.

2. Apa faktor-faktor yang menghambat dan mendukung manajemen mutu dalam meningkatkan kinerja guru di Dayah Babussalam Al Hanafiyah Matangkuli?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, peneliti mengajukan tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui manajemen mutu dalam meningkatkan kinerja guru di Dayah Babussalam Al Hanafiyah Matangkuli
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang menghambat dan mendukung manajemen mutu dalam meningkatkan kinerja guru di Dayah Babussalam Al Hanafiyah Matangkuli

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini yang berjudul “*Manajemen Mutu dalam Peningkatan Kinerja Guru di Dayah Babussalam Al Hanafiyah Matangkuli*” dapat berguna secara teoretis dan secara praktis.

1. Kegunaan Secara Teoretis

Secara teoretis hasil penelitian ini diharapkan berguna dan dapat memberikan manfaat untuk menambah informasi dan wawasan tentang manajemen mutu dalam peningkatan kinerja guru di Dayah Babussalam Al Hanafiyah Matangkuli. Selain itu, manfaat dari penelitian ini adalah pengembangan pengabdian ilmiah yang akan membantu peningkatan dunia pendidikan, terutama dalam hal mengelola manajemen mutu dalam peningkatan kinerja guru.

2. Kegunaan Secara Praktis

Adapun kegunaan secara praktis diharapkan hasil dari penelitian ini adalah:

- a. Bagi peneliti, penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi tentang manajemen mutu dalam meningkatkan kinerja guru di lembaga pendidikan Islam (dayah/pondok pesantren).
- b. Hasil penelitian ini dapat ditindak lanjuti oleh lembaga, khususnya Dayah Babussalam Al Hanafiyah Matangkuli sehingga dapat memperbaiki kinerja guru.
- c. Dapat menjadi khazanah keilmuan di bidang manajemen mutu dalam meningkatkan kinerja guru di Dayah Babussalam Al Hanafiyah Matangkuli dan menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya.

F. Batasan Pembahasan

Untuk menghindari dari kesalahpahaman pembaca dalam memahami isi dan arah pembahasan karya ilmiah ini, maka peneliti melengkapi dengan penjelasan beberapa istilah yang terdapat dalam judul yaitu:

1. Manajemen Mutu

Manajemen mutu yang dimaksud oleh peneliti adalah segala proses penjaminan mutu berdasarkan konsep mutu yang ditawarkan oleh W Edward Deming yang dikenal dengan siklus Deming (*Deming Cycle*) yang terdiri dari empat komponen yaitu *plan-do-check-act* atau disingkat dengan PDCA yang dilaksanakan oleh pimpinan dayah berkenaan dengan peningkatan mutu yang berfokus pada standar pengembangan pendidik yaitu kinerja guru di Dayah

Babussalam Al Hanafiyyah Matangkuli.

2. Kinerja Guru

Kinerja yang penulis maksudkan disini adalah serangkaian tugas, fungsi dan tanggungjawab guru serta hasil kerja yang dilakukan oleh seorang guru di lembaga pendidikan Dayah Babussalam Al Hanafiyyah Matangkuli. Sedangkan guru yang penulis maksudkan adalah tenaga pendidik yang disebut dengan *teungku/ustadz* pada Dayah Babussalam Al Hanafiyyah Matangkuli.

BAB II

KAJIAN TEORETIS

A. Manajemen Mutu

1. Pengertian dan Prinsip Manajemen

Manajemen berasal dari Bahasa Inggris yaitu *to manage* yang berarti mengatur, mengurus, atau mengelola. Secara etimologi, manajemen berarti ketatalaksanaan dan tata pimpinan, bisa juga manajemen adalah kepemimpinan terhadap suatu kelompok guna mencapai tujuan. Sedangkan secara terminologis, manajemen berarti ilmu atau seni mengatur pemanfaatan sumber daya manusia (SDM) dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Amaryulis menyatakan bahwa pengertian yang sama dengan hakikat manajemen adalah *Al-Tadbir* (pengaturan).¹⁰ Kata pengatur terdapat dalam Al-Quran seperti firman Allah SWT:

يُدَبِّرُ الْأَمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ كَانَ مِقْدَارُهُ أَلْفَ سَنَةٍ مِّمَّا تَعُدُّونَ

Artinya: “Dia mengatur segala urusan dari langit ke bumi, kemudian (segala urusan) itu naik kepada-Nya pada hari yang kadarnya (lamanya) adalah seribu tahun menurut perhitunganmu.” (Qs As sajadah: 5).¹¹

Berdasarkan ayat di atas dapatlah diketahui bahwa Allah SWT. adalah pengatur alam (*Al-Mudabbir*). Keteraturan alam raya ini merupakan bukti kebesaran Allah SWT. dalam mengelola alam ini. Namun, karena manusia yang diciptakan Allah SWT. telah dijadikan sebagai khalifah di bumi, maka dia harus

¹⁰ Saifullah, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Bandung: Pustaka Setia, 2012), h.1

¹¹ *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Bandung: PT Syamil Cipta Media, 2005), h. 432

mengatur dan mengelola bumi dengan sebaik-baiknya sebagaimana Allah mengatur alam raya ini.

Pengertian manajemen menurut Harold Koontz dan Cyril O'Donel adalah usaha mencapai suatu tujuan tertentu melalui tindakan orang lain. Sedangkan menurut H. Melayu S.P. Hasibuan, Manajemen adalah perpaduan antara ilmu pengetahuan dengan seni untuk mengelola secara efisien dan efektif proses penggunaan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut Liang Gie, manajemen mengacu pada tindakan kolektif memimpin individu dan mengkoordinasikan semua sumber daya menuju tujuan bersama. Manajemen merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi sumber daya guna mencapai sasaran yang efektif dan efisien. Efektif berarti bahwa suatu tujuan dapat tercapai apabila sesuai dengan perencanaan, sementara efisien berarti bahwa suatu tugas yang dilaksanakan secara benar, terorganisir, serta sesuai dengan jadwal.¹²

Dari beberapa istilah tersebut, maka manajemen diartikan sebagai suatu proses yang dilakukan untuk mencapai suatu usaha agar dapat berjalan dengan baik dengan melakukan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian yang dilaksanakan untuk menentukan serta melaksanakan sasaran/tujuan yang telah ditentukan secara efektif dan efisien dengan menggunakan sumber daya dan sumber-sumber lainnya.

Dalam kaitannya dengan pendidikan, manajemen mengacu pada kolaborasi

¹² Ghiffin, R, *Manajemen didalam Dunia E-Business*, (Jakarta: Erlangga, 2006), h. 57

antara beberapa individu dalam sebuah lembaga pendidikan. Kolaborasi ini melibatkan pemanfaatan sumber daya manusia dan material yang tersedia untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu.¹³

Untuk mengelola sumber daya organisasi yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, menurut Mahdi bin Ibrahim sebagaimana yang dikutip dalam Tabyin Jurnal Pendidikan Islam, manajemen memiliki fungsi-fungsi sebagai berikut:¹⁴

a. *Planning* (perencanaan)

Perencanaan (*Planning*) adalah sebuah proses perdana ketika hendak melakukan pekerjaan baik dalam bentuk pemikiran maupun kerangka kerja agar tujuan yang hendak dicapai mendapatkan hasil yang optimal. Keberadaan perencanaan merupakan bagian terpenting dari sebuah kesuksesan, kesalahan dalam menentukan sebuah perencanaan yang terdapat dalam lembaga, organisasi maupun perusahaan akan berakibat sangat fatal bagi keberlangsungan suatu organisasi.

Hiks dan Guelt menyatakan bahwa perencanaan berhubungan dengan:

- 1) Penentuan dan maksud - maksud organisasi.
- 2) Perkiraan-perkiraan lingkungan di mana tujuan hendak dicapai.
- 3) Penentuan pendekatan dimana tujuan dan maksud organisasi hendak dicapai.¹⁵

¹³ Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1996), h. 32

¹⁴ Muhammad Faith, *Ontologi Manajemen Pendidikan Islam dalam Kontruksi Al-Quran dan Hadist*, Tabyin Jurnal Pendidikan Islam, h. 95

¹⁵ Mariono dkk, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2008), h. 3

Dalam setiap perencanaan selalu terdapat tiga kegiatan yang meskipun dapat dibedakan, tetapi tidak dapat dipisahkan antara satu dengan yang lainnya dalam proses perencanaan. Ketiga kegiatan itu adalah:

- 1) Perumusan tujuan yang ingin dicapai.
- 2) Pemilihan program untuk mencapai tujuan itu.
- 3) Identifikasi dan pengarahan sumber yang jumlahnya selalu terbatas.¹⁶

b. *Organizing* (pengorganisasian)

Organizing (pengorganisasian) adalah proses mengatur, mengalokasikan dan mendistribusikan pekerjaan, wewenang dan sumber daya diantara anggota organisasi. Stoner menyatakan bahwa mengorganisasikan adalah proses mempekerjakan dua orang atau lebih untuk bekerja sama dalam cara terstruktur guna mencapai sasaran spesifik atau beberapa sasaran.¹⁷

Menurut Terry, pengorganisasian merupakan kegiatan dasar dari manajemen yang dilaksanakan untuk mengatur seluruh sumber-sumber yang dibutuhkan termasuk unsur manusia, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan sukses. Organisasi dalam pandangan Islam bukan semata-mata wadah, melainkan lebih menekankan pada bagaimana sebuah pekerjaan dilakukan secara rapi. Organisasi lebih menekankan pada pengaturan mekanisme kerja.¹⁸

Setelah dibuat perencanaan sesuai dengan ketentuan di atas, maka langkah selanjutnya adalah pengorganisasian (*organizing*). Ajaran Islam senantiasa mendorong para pemeluknya untuk melakukan segala sesuatu secara terorganisir

¹⁶ Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008), h. 46

¹⁷ Aan Komariah E, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2012), h. 95

¹⁸ Hendri Tanjong, *Manajemen Syariah dalam Praktik*, (Jakarta: Gema Insani, 2003), h.101

dengan rapi, sebab bisa jadi suatu kebenaran yang tidak terorganisir dengan rapi akan dengan mudah bisa diluluhlantakkan oleh kebathilan yang tersusun rapi sebagaimana firman Allah SWT. berikut ini:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَانَهُمْ بُنْيَانٌ مَّرْصُورٌ

Artinya: “Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang berperang di jalan-Nya dalam satu barisan, seakan-akan mereka suatu bangunan yang tersusun kukuh.” (QS Al Shaff: 4)¹⁹

Dalam ayat diatas menyatakan bahwa pengorganisasian merupakan kegiatan dasar dari manajemen yang dilaksanakan untuk mengatur seluruh sumber-sumber yang dibutuhkan termasuk unsur manusia, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik sesuai dengan perencanaan.

Dalam Islam, pengorganisasian sangat penting untuk dilakukan untuk tersusunnya tugas unit-unit, bidang-bidang dan bagian-bagian masing-masing. Pengorganisasian merupakan salah satu tindakan untuk memperjelas dan merinci pembagian tugas-tugas setiap unit, bagian-bagian serta siapa yang terlibat dalam melaksanakannya sesuai dengan wewenang dan tugasnya masing-masing.

c. Actuating (pelaksanaan)

Pelaksanaan kerja merupakan aspek terpenting dalam fungsi manajemen karena merupakan pengupayaan berbagai jenis tindakan itu sendiri, agar semua anggota kelompok mulai dari tingkat teratas sampai terbawah berusaha mencapai sasaran organisasi sesuai dengan rencana yang ditetapkan semula, dengan cara yang baik dan benar. Adapun istilah yang dapat dikelompokkan kedalam fungsi

¹⁹ *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Bandung: PT Syamil Cipta Media, 2005), h. 352

pelaksanaan ini adalah directing commanding, leading dan coornairing.²⁰

Untuk melaksanakan perencanaan yang telah diorganisir tersebut juga perlu diberikan actuating yang dalam bahasa indonesia artinya menggerakkan. Maksudnya, suatu tindakan untuk mengupayakan agar semua anggota kelompok berusaha untuk mencapai sasaran sesuai dengan tujuan organisasi. Jadi, actuating bertujuan untuk menggerakkan orang agar mau bekerja dengan sendirinya dan penuh dengan kesadaran secara bersama- sama untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien, sebagaimana firman Allah SWT berikut ini:

كَبِيرًا مَقْتًا عِنْدَ اللَّهِ أَنْ تَقُولُوا مَا لَا تَفْعَلُونَ

Artinya: “Sangat besarlah kemurkaan di sisi Allah bahwa kamu mengatakan apa yang tidak kamu kerjakan.” (QS As Shaf: 3).²¹

Dalam ayat diatas menyatakan bahwa actuating merupakan upaya untuk merealisasikan suatu rencana. Dengan berbagai arahan dengan memotivasi setiap karyawan untuk melaksanakan kegiatan dalam organisasi, yang sesuai dengan peran, tugas, dan tanggung jawab. Maka dari itu, actuating tidak lepas dari peranan kemampuan leadership.

d. Controlling (pengawasan)

Pengawasan adalah salah satu fungsi dalam manajemen untuk menjamin agar pelaksanaan kerja berjalan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dalam perencanaan. Pengawasan/ pengendalian adalah proses untuk memastikan bahwa aktivitas sebenarnya sesuai dengan aktivitas yang direncanakan.

²⁰ Jawahir Tantowi, *Unsur-Unsur Manajemen Menurut Ajaran Alquran*, (Jakarta: Pustaka-Husna, 1983), h. 67

²¹ *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Bandung: PT Syamil Cipta Media, 2005), h. 348

Proses pengendalian dapat melibatkan beberapa elemen yaitu:

- 1) Menerapkan standar kinerja.
- 2) Mengukur kinerja.
- 3) Membandingkan unjuk kerja dengan standar yang ditetapkan.
- 4) Mengambil tindakan korektif saat terdeteksi penyimpangan²²

Untuk mencapai suatu keberhasilan dalam pengawasan (*controlling*), maka diperlukan suatu upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Sebagaimana firman Allah SWT berikut ini:

وَأَنَّ عَلَيْكُمْ لَحَافِظِينَ كِرَامًا كَاتِبِينَ يَعْلَمُونَ مَا تَفْعَلُونَ إِنَّ الْأَبْرَارَ لَفِي نَعِيمٍ

Artinya: “Sesungguhnya bagi kamu ada (malaikat-malaikat) pengawas, yang mulia (di sisi Allah) dan mencatat (amal perbuatanmu), Mereka mengetahui apa yang kamu kerjakan, Sesungguhnya orang-orang yang berbakti benar-benar berada dalam (surga yang penuh) kenikmatan”. (QS Al Infitar: 10-13).²³

Dalam ayat diatas menjelaskan bahwa Islam berpandangan mengenai pengawasan dalam pelaksanaan untuk meluruskan yang tidak lurus, mengoreksi yang salah dan membenarkan yang hak. Dengan karakteristik tersebut dapat dipahami bahwa pelaksana berbagai perencanaan yang telah disepakati akan bertanggung jawab kepada manajemenya dan Allah sebagai pengawas yang Maha Mengetahui.

2. Sejarah dan Pengertian Mutu

Konsep mutu modern dimulai pada dekade 1920-an, kelompok mutu utama

²² Aan Komariah E, *Administrasi Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2012), h. 96

²³ *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Bandung:PT Syamil Cipta, 2005), h. 543

adalah inspektor yang mengukur hasil produksi berdasarkan spesifikasi, kemudian melapor ke pabrik. Tokohnya Walter A. Shewhart (1891-1967). Shewhart adalah ahli statistik yang bekerja di Laboratorium Bell. Model dari Shewhart memberi tanda bahwa proses kerja dapat dikendalikan dengan menetapkan kapan suatu proses harus dibiarkan sendiri dan kapan diperlukan intervensi. Pada tahun 1924 Shewhart memperkenalkan bagan kendali (control chart) dalam proses pengendalian mutu. Bagan ini bermanfaat untuk mengetahui apakah mutu produk yang dihasilkan berada pada batas yang dikehendaki. Ia berpendapat bahwa dengan statistic control (dalam bentuk bagan) dapat mengurangi kegiatan inspeksi. Inspeksi dilakukan hanya pada sampel barang sehingga dapat mengurangi biaya pengendalian mutu/inspeksi. Fungsi pengendalian mutu ini selanjutnya dikembangkan di berbagai perusahaan.

Mutu merupakan sesuatu bagian penting yang perlu diperhatikan dan ditingkatkan karena mutu menunjukkan keunggulan suatu produk dibandingkan dengan produk lainnya. Mutu merupakan suatu proses yang sistematis secara terus menerus meningkatkan kualitas proses belajar mengajar.²⁴ Dalam bidang pendidikan, mutu merupakan agenda utama serta tugas yang sangat penting karena mutu sebagai proses terstruktur dalam memperbaiki lulusan/output yang dihasilkan.²⁵

Definisi tentang mutu telah banyak dikemukakan oleh beberapa ahli.

²⁴ Zamroni, *ESQ & Model Kepemimpinan Pendidikan*, (Semarang: Rasail Media Group, 2011), h. 58

²⁵ Aan Yusuf Khunaifi, *Strategi Kepala Sekolah Dalam Membangun Mutu Pendidikan di MTsN Model Pare, Kediri*, Dirasah: *Jurnal Studi Ilmu dan Manajemen Pendidikan Islam* 1, No. 2 (2018), h. 66-75

Diantaranya sebagai berikut:

- 1) Menurut Defoe dan Juran, menyebutkan mutu itu "*fitness for purpose*" (kesesuaian dengan tujuan). Produk atau jasa yang bermutu itu jika dapat membuktikan sesuai dengan yang mereka janjikan.
- 2) Menurut Crosby, mendefinisikan mutu sebagai "*conformance to requirements*" (kesesuaian dengan yang dipersyaratkan) sesuatu dianggap bermutu jika sesuai dengan yang sudah ditetapkan sebagai kebutuhan
- 3) Menurut Goetsch dan Davis menyebutkan "*quality as a dynamic state associated with products, services, people, process, and environments that meets or exceeds expectations and helps produce superior value*" (mutu sebagai keadaan dinamis yang terkait dengan produk, layanan, orang, proses, dan lingkungan yang memenuhi atau melampaui harapan dan mendukung sesuatu yang menghasilkan nilai terbaik).
- 4) Menurut Deming, mutu itu merupakan hasil dari tindakan dan keputusan manajemen senior dan bukan kewenangan para pekerja. Deming menekankan bahwa sistem kerjalah yang menentukan bagaimana seharusnya pekerjaan itu dilakukan. Pihak yang berwenang menciptakan sistem hanyalah level manajer. Jadi mutu adalah keputusan dari level puncak manajemen, bawahan hanya mengikuti sistem yang sudah terbentuk.²⁶

William Edwards Deming (14 Oktober 1900 - 20 Desember 1993 M), merupakan seorang yang berkebangsaan Amerika. Dia seorang yang ahli

²⁶ Budi Haryanto dan Istikomah, *Manajemen Mutu Pendidikan Islam*, (Sidoarjo:Umsida Press, 2020), h. 3-4

statistik, profesor, penulis, dosen dan konsultan. Deming secara luas dikreditkan dengan meningkatkan produksi di Amerika Serikat selama Perang Dingin, meskipun ia mungkin paling dikenal untuk karyanya di Jepang. Sejak tahun 1950 dan seterusnya ia mengajar manajemen puncak bagaimana memperbaiki desain (dan layanan), kualitas produk, pengujian dan penjualan (yang terakhir melalui pasar global) melalui berbagai cara, termasuk penerapan metode statistik. Deming memberikan kontribusi yang signifikan untuk kemudian reputasi Jepang untuk inovasi produk berkualitas tinggi dan kekuatan ekonomi. Ia dianggap sebagai orang yang memiliki dampak yang lebih pada Jepang manufaktur dan bisnis daripada individu lain bukan dari warisan Jepang Meskipun dianggap sesuatu pahlawan di Jepang, Edward Deming selama ini dikenal sebagai *The Father of Quality* karena kontribusinya yang besar terhadap bidang manajemen mutu

Menurut W Edward Deming, mutu ialah kesesuaian dengan kebutuhan pasar atau konsumen. Perusahaan yang bermutu ialah perusahaan yang menguasai pangsa pasar karena hasil produksinya sesuai dengan kebutuhan konsumen, sehingga menimbulkan kepuasan bagi konsumen. Jika konsumen merasa puas, maka mereka akan setia dalam membeli produk perusahaan baik berupa barang maupun jasa.²⁷ Deskripsi Deming terhadap arti mutu itu sendiri sama dengan arti mutu dalam bidang pendidikan dimana sekolah merupakan perusahaan sedangkan output/barang nya adalah siswa lulusan dan lingkungan masyarakat merupakan konsumen itu sendiri.

²⁷ Mulyadi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Budaya Mutu*, (Malang: UIN Maliki Press, 2010), h. 78



Gambar 2.1 Deskripsi Mutu Deming

Sesuai gambar di atas dapat disimpulkan bahwa suatu lembaga pendidikan dikatakan memiliki mutu yang baik apabila sekolah tersebut memiliki proses pendidikan dan pembelajaran yang baik sehingga menghasilkan lulusan terbaik yang mampu menimbulkan kepuasan bagi lingkup masyarakat.

Keseluruhan definisi mutu di atas saling melengkapi, tidak ada yang bertentangan antara pendapat satu dan lainnya. Mutu merupakan sesuatu keadaan ideal sebagai keistimewaan dari sebuah produk atau layanan dan memberikan kepuasan bagi pelanggan.

Pemikiran Deming dapat dideskripsikan bahwa mutu merupakan hasil utama dari tindakan dan keputusan manajemen senior, bukan kewenangan para pekerja. Deming menegaskan bahwa sistem pekerjaanlah yang menentukan bagaimana pekerjaan itu dilakukan dalam. hal ini hanya manajer yang dapat membangun sistem. Hanya manajer yang dapat mengalokasikan sumber daya, menyediakan pelatihan bagi para pekerja, memilih perlengkapan dan alat yang digunakan pekerja, dan bahkan yang menyediakan pabrik dan lingkungan yang diperlukan untuk meraih mutu. Hanya manajer yang menentukan pasar dimana perusahaan akan terjun serta produk atau layanan apa yang akan dijual.

Menurut deming sebagaimana yang dikutip dalam Jurnal Pendidikan Islam Iqra' menyatakan bahwa mutu pendidikan yang rendah dapat disebabkan karena

tidak terpenuhi beberapa syarat seperti desain kurikulum yang lemah, bangunan yang tidak memenuhi syarat, lingkungan kerja yang buruk, sistem dan prosedur yang tidak sesuai, jadwal kerja yang tidak teratur dengan baik, sumber daya yang kurang dan pengembangan staf yang tidak memadai. Selain itu juga karena kurangnya motivasi, kegagalan komunikasi atau masalah yang berkaitan dengan perlengkapan-perengkapan.²⁸

Kesimpulan dari definisi-definisi tentang mutu yang dikemukakan oleh beberapa ahli adalah bahwa mutu adalah suatu kondisi dinamis yang terkait dengan produk, layanan, orang, proses, dan lingkungan yang memenuhi atau melampaui harapan. Mutu juga dapat diartikan sebagai kesesuaian dengan tujuan atau kebutuhan yang telah ditetapkan. Deming menekankan bahwa mutu adalah hasil dari tindakan dan keputusan manajemen senior, yang menciptakan sistem kerja yang harus diikuti oleh para pekerja. Dengan demikian, mutu adalah tanggung jawab manajemen puncak, dan bawahan harus mengikuti sistem yang telah ditetapkan.

Mutu dari segi proses mengandung arti efektifitas atau ketepatan dan efisiensi keseluruhan faktor-faktor atau unsur-unsur yang berperan dalam proses Pendidikan. Tingkat kemampuan lulusan seperti aspek penguasaan ilmu, keterampilan dan kecakapan lulusan akan bergantung pada layanan yang didapatkan selama proses pembelajaran baik layanan proses dari guru yang berkualitas, layanan saran, dan prasarana yang mendukung serta lingkungan Pendidikan yang mendorong terciptanya iklim pendidikan yang berkualitas.

²⁸ Mardan Umar dan Feiby Ismail, *Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam*, Jurnal Pendidikan Islam Iqra', FTIK IAIN MANADO, Vol 11 No 2 Tahun 2017, h. 17

Susanto menjelaskan bahwa pendidikan dikatakan bermutu bila digunakan alat ukur yaitu indikator mutu yang dibedakan menjadi lima jenis, yaitu mutu masukan, mutu proses, mutu output, mutu SDM, dan mutu fasilitas.²⁹

3. Manajemen Mutu Pendidikan

Manajemen mutu didefinisikan sebagai suatu cara meningkatkan kinerja secara terus menerus (*continouos performance improvement*) pada setiap level operasi atau proses dalam setiap area fungsional dari suatu organisasi dengan menggunakan semua sumber daya manusia dan modal yang tersedia.³⁰

Menurut Gaspersz sebagaimana dikutip dalam Buku Manajemen Mutu Pendidikan Islam, manajemen mutu merupakan segala aktivitas dari fungsi manajemen secara keseluruhan yang menentukan kebijaksanaan mutu, tujuan-tujuan dan tanggung jawab, serta mengimplementasikannya melalui alat-alat seperti perencanaan mutu, pengendalian mutu, jaminan mutu, dan peningkatan mutu. Tanggung jawab untuk manajemen mutu ada pada semua level dari manajemen tetapi harus dikendalikan oleh manajemen puncak, dan implementasinya harus melibatkan semua anggota organisasi.³¹

Terdapat kesamaan dari berbagai pandangan, yaitu pada dasarnya manajemen mutu berfokus pada perbaikan terus-menerus untuk memenuhi kepuasan pelanggan. Oleh sebab itu manajemen mutu berorientasi pada proses yang mengintegrasikan semua sumber daya manusia, pemasok- pemasok

²⁹ Pendi Susanto, *Produktivitas Sekolah, Teori dan Praktik di Tingkat Satuan Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2016), h. 154

³⁰ *Ibid*, h. 17

³¹ *Ibid*, h. 18

(*suppliers*), dan para pelanggan (*customer*) di lingkungan entitas. Jadi manajemen mutu merupakan kemampuan atau kapabilitas yang melekat dalam sumber daya manusia serta merupakan proses yang dapat dikontrol (*controllable process*) dan bukan suatu yang kebetulan.

Dalam mengoperasikan manajemen mutu, sebuah lembaga harus memperhatikan prinsip-prinsip manajemen mutu agar menjadi pedoman bagi kita untuk menentukan hal-hal yang harus dilakukan dan memahami alasan mengapa kita melakukan itu. Prinsip-prinsip manajemen mutu adalah aturan atau keyakinan yang menyeluruh dan mendasar untuk memimpin dan mengoperasikan suatu organisasi, ditujukan untuk meningkatkan performansi secara terus menerus dalam jangka waktu yang panjang dengan berfokus pada pelanggan sambil merespon kebutuhan semua pihak lain yang berkepentingan.

Oleh karena itu, manajemen mutu merupakan suatu cara meningkatkan kinerja secara terus menerus (*continouos performance improvement*) pada setiap level operasi atau proses dalam setiap area fungsional dari suatu organisasi dengan menggunakan semua sumber daya manusia dan modal yang tersedia.³²

Berdasarkan uraian di atas, manajemen mutu merupakan sebuah pendekatan yang percaya bahwa kualitas harus dimulai dengan proses bukan hanya diterapkan pada produk akhir, namun juga mutu harus dimulai sejak dari proses. Artinya proses-proses yang mengoperasikan hasil akhir harus menerapkan prinsip-prinsip mutu. Prinsip-prinsip mutu yang utama ada tiga, yaitu:

³² Vincent Gaspersz, *Total Quality Management*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2002), h. 5-6

a. Fokus pada pelanggan

Mutu berdasarkan pada konsep bahwa setiap orang (segala sesuatu) memiliki pelanggan dan bahwa kebutuhan, keinginan, dan harapan pelanggan itu harus dipenuhi setiap saat oleh organisasi penyedia/ penghasil secara keseluruhan. Jika hal itu dapat diwujudkan, maka organisasi tersebut telah memenuhi kebutuhan pelanggan eksternal.

b. Perbaikan proses

Konsep perbaikan terus menerus didasarkan pada gagasan oleh bahwa sebuah karya merupakan hasil dari rangkaian berbagai langkah dan tahapan yang saling berkaitan dan menghasilkan suatu output. Oleh sebab itu diperlukan pemantauan terus-menerus pada setiap langkah dalam proses kerja untuk mengurangi penyimpangan keakuratan output dan meningkatkan keandalan proses.

c. Keterlibatan total

Pendekatan ini dimulai dengan peran kepemimpinan aktif dari manajemen lapis atas meliputi upaya memanfaatkan bakat-bakat seluruh karyawan dalam organisasi untuk mencapai keunggulan kompetitif di pasar. Karyawan di seluruh lapisan diberdayakan untuk meningkatkan kinerja mereka dengan bergabung dalam struktur kerja baru dan fleksibel untuk memecahkan masalah, meningkatkan proses, dan memuaskan pelanggan.³³

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen mutu merupakan proses yang menyeluruh dari perencanaan, pengendalian sampai

³³ Budi Haryanto, Istikomah, *Manajemen mutu Pendidikan islam*, (Sidoarjo: Umsida Press, 2020), h. 18-21

peningkatan mutu dengan menjamin hasil akhir sesuai dengan visi misi dan tujuan lembaga pendidikan berdasarkan standar sistem manajemen mutu.

4. Jaminan Mutu Pendidikan

Salah satu aspek dalam manajemen mutu adalah jaminan mutu. Jaminan mutu merupakan bagian dari manajemen mutu yang difokuskan pada pemberian keyakinan bahwa persyaratan mutu tersebut akan dipenuhi.³⁴ Secara teknis pengujian dan kalibrasi dapat diartikan sebagai keseluruhan kegiatan yang sistematis dan terencana yang diterapkan dalam pengujian atau kalibrasi sehingga dapat memberikan suatu keyakinan yang memadai bahwa data yang dihasilkan memenuhi persyaratan mutu sehingga dapat diterima oleh pelanggan atau pengguna.³⁵

Quality Assurance adalah memastikan bahwa semua karakteristik dan kinerja guru sesuai dengan standar, harapan, persyaratan dokumen dan evaluasi.³⁶

Quality Assurance memiliki 8 standar, adapun 8 (delapan) standar *Quality Assurance* tersebut adalah sebagai berikut:³⁷

- a) Standar Isi
- b) Standar Proses
- c) Standar Kompetensi Lulusan
- d) Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan

³⁴ Anwar Hadi, *Pemahaman Dan Penerapan Iso/Iec 17025: 2005 Persyaratan Umum Kompetensi Laboratorium Pengujian Dan Laboratorium Kalibrasi*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2007), h. 335

³⁵ *Ibid.*

³⁶ Dwicahyono Dkk, *Langkah Demi Langkah membangun penjaminan mutu perguruan tinggi*, Cetakan Pertama, (Yogyakarta: Deepublish, 2019) , h. 39

³⁷ Nasyirwan, *Pencapaian 8 (Delapan) Standar Nasional Pendidikan Oleh Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Mutu Lulusan*, (online), Jurnal Manajemen Pendidikan, Volume 9, Nomor 6, November 2015, diakses 22 Mei 2022, h. 727

- e) Standar Sarana dan Prasarana
- f) Standar Pengelolaan
- g) Standar Pembiayaan
- h) Standar Penilaian atau Evaluasi.

Lembaga pendidikan harus melakukan segala bentuk persiapan dalam pelaksanaan penilaian, diantaranya dengan membuat kepanitiaan kerja, menyiapkan kisi-kisi soal, menyiapkan soal dan melaksanakan tes, dilanjutkan dengan kegiatan koreksi dan analisis. Pelaksanaan penilaian yang dilakukan oleh guru, dimulai dari penilaian kelas pada saat pembelajaran yang sedang berlangsung sampai dengan penilaian akhir semester dan penilaian ketika naik kelas.

Selanjutnya berkenaan dengan hasil yang diperoleh siswa dan telah dilakukan analisis, perbaikan dan pengayaan, maka guru harus melakukan pelaporan secara tertulis tentang hasil belajar siswa kepada kepala sekolah dan pengawas serta orang tua siswa secara berkala. Penjelasan ini juga seperti yang dikemukakan oleh Margono dalam Nasirwan tentang pelaporan hasil belajar siswa tersebut harus dilakukan enam bulan sekali melalui penyerahan buku rapor kepada wali murid sebagai laporan hasil dari hasil belajar siswa dalam satu semester dan guru juga harus memanfaatkan hasil penilaian untuk dapat memperbaiki proses pembelajaran dan meningkatkan pencapaian tujuan sekolah.

Substansi utama sistem penjaminan mutu pendidikan (SPM) dapat dipetakan dengan pendekatan siklus PDCA (*Plan - Do -Check - Action*) yang terdiri dari tahapan perencanaan, pelaksanaan rencana, pemeriksaan hasil perencanaan dan tindakan perbaikan terhadap hasil yang diperoleh sebagaimana yang telah

ditawarkan oleh W. Edwards Deming yang merupakan salah satu bapak Gerakan *Total Quality Management* yang dikenal dengan *Deming Cycle* (Siklus Deming).³⁸ Siklus ini model perbaikan berkesinambungan, terdiri atas empat komponen yang saling berkaitan, yakni *plan-do-check-act* (PDCA). Keempat elemen tersebut dapat dideskripsikan sebagai berikut:

a. Plan

Plan merupakan suatu perencanaan yang berkaitan dengan perencanaan mutu, yang meliputi penetapan kebijakan mutu, penetapan tujuan mutu beserta indikator pencapaiannya, serta menetapkan prosedur untuk mencapai tujuan mutu.

Plan yaitu kegiatan merupakan standar, terutama terkait dengan standar kinerja guru, standar pengalaman belajar, dan standar hasil belajar peserta didik. Penetapan standar ini tergantung pada pendekatan apa yang digunakan, seperti menggunakan pendekatan *standardbased*, kecocokan dengan tujuan, standar minimal, atau standar terbaik.

Dalam tahapan *plan* pada siklus PDCA ini tujuannya adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisa masalah. Menentukan masalahnya dan mengidentifikasi masalah tersebut dengan tepat menggunakan beberapa *management tools*. Rencana ini disusun berdasarkan prinsip 5W 1H (*what, why, who, when, where, dan how*) yang dibuat secara jelas dan terperinci, serta menetapkan sasaran maupun target yang mesti dicapai yang meliputi identifikasi masalah, memperoleh data, dan mengembangkan rekomendasi.

³⁸ Hidayat, *Manajemen Mutu Pendidikan*, (Cirebon:PT. Arr Rad Pratama, Cetakan1, 2023), h. 35

b. *Do* (Melaksanakan rencana)

Pada langkah ini organisasi melakukan apa yang direncanakannya pada tahapan pertama serta mengembangkan dan menguji beberapa solusi yang potensial. Fase ini melibatkan beberapa kegiatan:

- 1) Menghasilkan solusi yang mungkin.
- 2) Memilih yang terbaik dari solusi tersebut, bisa dengan menggunakan Impact Analysis.
- 3) Menerapkan atau menguji solusi yang di dapat pada skala kecil atau grup kecil atau pada area yang terbatas.
- 4) Dalam siklus *Do* bukan menjalankan proses tetapi melakukan uji coba atau tes karena proses dijalankan pada tahap *Act*.

Maka untuk menjamin mutu pendidikan, melaksanakan proses pendidikan, terutama proses pembelajaran yang sesuai dengan standar kinerja, untuk menjamin pengalaman belajar siswa dan hasil belajar peserta didik sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

c. *Check* (Evaluasi)

Evaluasi adalah adanya monitoring, pemeriksaan, pengukuran dan evaluasi terhadap pelaksanaan dan hasil pelaksanaan. Pada tahap ini mengukur seberapa efektif percobaan yang telah dilakukan pada tahap siklus PDCA sebelumnya, yaitu *Do*. Elemen ini mengacu kepada penetapan apakah pelaksanaan berada pada jalur yang ditetapkan, sesuai dengan rencana dan memantau kemajuan perbaikan yang direncanakan.

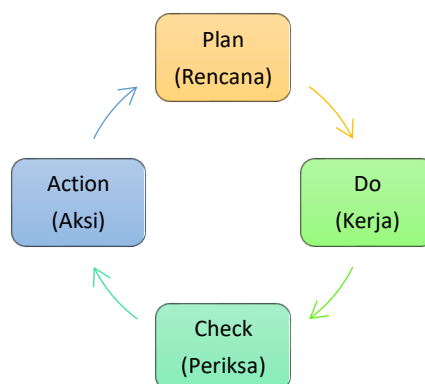
d. Act (Tindak Lanjut)

Act adalah suatu proses tindak lanjut dan perbaikan dari hasil evaluasi yang menyusun rencana perbaikan dan menyusun laporan pelaksanaan program pendidikan. *Act*, yaitu melakukan perbaikan lanjutan berdasarkan hasil evaluasi pelaksanaan kinerja. Peningkatan standar dilakukan setelah dilaksanakan diskusi terkait dengan pelaksanaan kinerja, antara supervisor dengan guru yang dievaluasi.

39

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diketahui bahwa, empat tahap dalam siklus PDCA (*Plan, Do, Check, Act*) dalam perencanaan dan perbaikan mutu pendidikan. Siklus PDCA digunakan sebagai kerangka kerja untuk merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi, dan tindak lanjut dalam memperbaiki mutu pendidikan. Tahapan ini memungkinkan organisasi pendidikan untuk mengidentifikasi masalah, mengujinya, dan melakukan perbaikan secara berkelanjutan guna meningkatkan mutu pendidikan.

Adapun Siklus Deming dapat dilihat pada gambar 2.2 berikut ini:



Gambar 2.2 Siklus Deming

Jadi jaminan mutu pendidikan adalah penjaminan suatu mutu yang mempunyai sistem tentang pencapaian prosedur-prosedur suatu pendidikan. Sedangkan tujuannya adalah untuk mencapai suatu tingkat kualitas yang baik yang lebih meningkat untuk pencapaian kualitas tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya.

B. Pengertian Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja

Para ahli memiliki berbagai perspektif tentang kinerja. Beberapa diantaranya menyebutnya sebagai pencapaian kerja atau prestasi kerja. Hal ini dapat dipahami secara umum sebagai hasil kerja atau prestasi kerja seperti *performance/job performance/task performance* yang merupakan bagian dimensi kerja yang diartikan sebagai tingkat kemampuan atau kecakapan seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas pokok dan fungsinya dalam pekerjaannya.⁴⁰

Walker menyebutkan kinerja merupakan usaha kerja dan kemampuan sehingga pentinglah bagi individu untuk merasa yakin bahwa mereka memiliki kemampuan berkinerja pada tingkat yang diinginkan.⁴¹ Kemampuan disini adalah kualitas, kompetensi, dan usaha kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam pekerjaan. Nigel Malin menyatakan bahwa kinerja sebagai sebuah kegiatan profesional yang didasarkan pada perilaku yang terlatih, keahlian, dan kemampuannya.⁴²

⁴⁰ Khairiah, *Kinerja Guru dalam Perspektif Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi*, (Bengkulu: CV Zigie Utama, 2020), h. 15

⁴¹ James Walker, *Performance Management*, (London: Institute of Personal And Development, 1980), h. 259-260

⁴² Khairiah, *Kinerja Guru dalam Perspektif Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi*, (Bengkulu:CV Zigie Utama, 2020), h.16

Menurut Supardi menyebutkan kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas, dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan.⁴³ Sedangkan menurut Ismail Nawawi menyatakan kinerja sebagai hasil-hasil dari fungsi pekerjaan/kegiatan dalam organisasi yang dipengaruhi oleh beberapa faktor untuk mencapai suatu tujuan dalam periode waktu tertentu.⁴⁴

Berdasarkan uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dilaksanakan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas, tanggung jawab dan fungsinya sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan.

2. Pengertian dan Peran Guru

Kata guru berasal dari Bahasa Indonesia yang berarti orang yang mengajar. Dalam Bahasa Inggris disebut dengan *teacher* yang berarti mengajar. Dalam Bahasa Arab, guru diistilahkan dengan *al-alim* atau *al-mu'allim* yang berarti orang yang mengetahui. Ada juga yang menggunakan kata *al-mudarris* yang berarti orang yang mengajar atau memberi pelajaran. Guru adalah *spiritual father* (bapak rohani) bagi peserta didik yang memberikan santapan jiwa dengan ilmu, pembinaan akhlak mulia, dan meluruskan perilaku yang buruk. Oleh sebab itu, guru memiliki kedudukan yang tinggi.⁴⁵

Menurut Undang-Undang Sisdiknas Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem

⁴³ *Ibid*, h.16

⁴⁴ Ismail Nawawi, *Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kinerja, Proses Terbentuknya, Tumbuh Kembang, Dinamika, dan Kinerja Organisasi*, (Jakarta:Prenadamedia Group, 2013). h. 213

⁴⁵ Hikmat Kamal, *Kedudukan dan Peran Guru dalam Perspektif Pendidikan Islam*, Jurnal Rausyan Fikr Vol. 14 No 1 Maret 2018, h. 19

Pendidikan Nasional Pasal 39 Ayat 2, menyatakan bahwa pendidik adalah tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, melakukan bimbingan, dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.⁴⁶ Didalam UU Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen 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 perundang-undangan.⁴⁷ Secara sederhana guru dapat diartikan sebagai orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada peserta didik yang melaksanakan pendidikan di tempat-tempat tertentu tidak mesti di lembaga pendidikan formal seperti di masjid, di surau/mushalla, dirumah dan sebagainya.⁴⁸

3. Pengertian Kinerja Guru

Pengertian kinerja guru menurut beberapa para ahli, antara lain sebagai berikut:

- a. Supardi menyebutkan kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang ditunjukkan oleh indikator-indikator yaitu kemampuan menyusun rencana dan program pembelajaran, kemampuan melaksanakan pembelajaran, kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi, kemampuan

⁴⁶ A Fatah Yasin, *Dimensi-Dimensi Pendidikan Islam*, (Malang: UIN Malang Press, 2008), h. 71

⁴⁷ UU RI No 14 Tahun 2005 “*Tentang Guru dan Dosen*”, Bab II, Pasal 2 Ayat 1.

⁴⁸ Zaenal, *Strategi Dan Metode Pembelajaran*, (Pekalongan: Stain Pekalongan Press, 2013), h. 5

melaksanakan program pengayaan dan kemampuan melaksanakan program remedial.⁴⁹

- b. Menurut A Tabrani Rusyan menyebutkan kinerja guru adalah melaksanakan proses pembelajaran baik dilakukan didalam kelas maupun diluar kelas disamping mengerjakan kegiatan-kegiatan lainnya.⁵⁰ Seperti mengerjakan administrasi sekolah dan administrasi pembelajaran, melaksanakan bimbingan dan layanan kepada siswa, serta melaksanakan penilaian.⁵¹ Oleh karena itu, kinerja guru adalah mengerjakan tugas pokok, fungsi dan tanggung jawab sebagai guru.

Dengan demikian, kinerja guru dapat diartikan sebagai perilaku nyata guru yang ditunjukkan dalam melaksanakan pekerjaan terkait tugas pokok, fungsi dan tanggung jawabnya dalam mengajar dengan indikator, yaitu merencanakan program pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, melakukan penilaian hasil pembelajaran dan menindaklanjuti hasil penilaian.

Dengan demikian guru dituntut untuk memahami kinerja tugas karena kinerja merupakan perilaku nyata guru dalam melaksanakan pekerjaan terkait tugas pokok, fungsi, dan tanggung jawabnya dalam proses pembelajaran. Indikator kinerja guru dapat dilihat dari kemampuan guru, antara lain sebagai berikut:

- a. Merencanakan program pembelajaran

Perencanaan merupakan program belajar mengajar memperkirakan mengenai

⁴⁹ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: PT Raja Grafindo, 2014), h. 40

⁵⁰ Tabrani Rusyan, dkk, *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru*, (Cianjur: Dinamika Karya Cipta, 2000), h.17

⁵¹ Susanto H, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan*, Jurnal Pendidikan Vokasi

langkah-langkah yang akan dilaksanakan pada saat melaksanakan proses pembelajaran. Setiap perencanaan selalu berkenaan dengan pemikiran tentang yang akan dilakukan. Menurut Hunt dan Majid, unsur-unsur perencanaan pembelajaran mengidentifikasi kebutuhan siswa, tujuan yang hendak dicapai, berbagai strategi dan skenario yang relevan digunakan untuk mencapai tujuan dan kriteria evaluasi.⁵² Unsur utama yang harus ada dalam perencanaan pembelajaran adalah sebagai berikut:

- 1) Tujuan yang hendak dicapai berupa bentuk-bentuk tingkah laku yang diinginkan untuk dimiliki siswa setelah terjadinya proses belajar mengajar.
- 2) Bahan pelajaran atau isi pelajaran yang dapat mengantarkan siswa mencapai tujuan.
- 3) Metode dan teknik yang digunakan yaitu proses belajar mengajar yang diciptakan guru agar siswa mencapai tujuan.
- 4) Penilaian, yakni menciptakan dan menggunakan alat untuk mengetahui tujuan tercapai atau tidak.⁵³

b. Melaksanakan pembelajaran

Dalam proses pembelajaran, guru yang profesional akan melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya secara efektif, maka guru harus memiliki kemampuan atau kompetensi seperti kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional.

⁵² Majid, Abdul, *Perencanaan Pembelajaran: Mengembangkan Standar Kompetensi Guru*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005), h. 24

⁵³ Suyadi Ace, Dkk, *Kerangka Konseptual Mutu Pendidikan Dan Pembinaan Kemampuan Professional Guru*, (Jakarta: Cardimas Metropole, 1993), h. 21

Guru yang efektif mempunyai pengetahuan yang terkait dengan iklim belajar di kelas mencakup:

- 1) Keterampilan interpersonal khususnya kemampuan menunjukkan empati, penghargaan dan ketulusan terhadap peserta didik.
- 2) Menjalin hubungan yang baik dengan peserta didik.
- 3) Mampu menerima, mengakui dan memperhatikan peserta didik secara ikhlas.
- 4) Menunjukkan minat dan antusias yang tinggi dalam mengajar.
- 5) Mampu menciptakan atmosfir untuk tumbuhnya kerjasama dan kohesivitas antar kelompok peserta didik.
- 6) Mampu melibatkan peserta didik dalam menorganisir dan merencanakan kegiatan pembelajaran.
- 7) Mampu mendengarkan peserta didik dan menghargai haknya untuk berbicara dalam setiap diskusi.
- 8) Mampu meminimalkan friksi-friksi di kelas.⁵⁴

Dalam melaksanakan proses proses pembelajaran, guru juga di tuntutan untuk mempunyai beberapa peran. Menurut Sanjaya, peran guru dalam proses pembelajaran ada tujuh, yaitu:

- 1) Guru sebagai sumber belajar, berkaitan dengan kemampuan guru dalam menguasai materi pembelajaran.

⁵⁴ Khairiah, *Kinerja Guru dalam Perspektif Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi*, (Bengkulu:CV Zigie Utama, 2020), h. 23-24

- 2) Guru sebagai fasilitator, dalam memberikan pelayanan kepada siswa untuk dapat memudahkan siswa menerima materi pelajaran sehingga pembelajaran menjadi efektif dan efisien.
- 3) Guru sebagai pengelola, yaitu guru berperan sebagai pemegang kendali penuh atas iklim dalam suasana pembelajaran.
- 4) Guru sebagai demonstrator. Guru sebagai sosok yang berperan menunjukkan sikap-sikap yang akan menginspirasi siswa untuk melakukan hal yang sama bahkan lebih baik.
- 5) Guru sebagai pembimbing. Guru diminta untuk dapat mengarahkan kepada siswa untuk menjadi seperti yang diinginkannya. Guru membimbing dan mengarahkan untuk mencapai cita-cita dan impian siswa.
- 6) Guru sebagai motivator. Proses pembelajaran berhasil jika siswa memiliki motivasi didalam dirinya. Guru berperan menumbuhkan motivasi dan semangat siswa untuk belajar.
- 7) Guru sebagai elevator. Setelah melakukan proses pembelajaran, guru haruslah mengevaluasi semua hasil yang telah dilakukan selama proses pembelajaran.⁵⁵

Dengan demikian, peran guru sebagai sumber belajar, fasilitator, pengelola, demonstrator, pembimbing, motivator, dan elevator menjadi tuntutan dalam mencapai tujuan pembelajaran yang telah dirancang sebelumnya dalam upaya peningkatan prestasi kerja.

⁵⁵ Sanjaya, Wina, *Strategi Pembelajaran: Berorientasi Standar Proses Pendidikan*, (Jakarta:Kencana, 2016), h. 21

c. Melakukan evaluasi dan penilaian hasil pembelajaran

Evaluasi merupakan kegiatan identifikasi untuk menentukan apakah suatu program yang telah direncanakan telah tercapai atau tidak, apakah layak atau tidak dan dapat pula untuk mengukur tingkat efektifitas pelaksanaannya. Evaluasi berhubungan dengan keputusan nilai (value judgement). Maksudnya bahwa evaluasi adalah memberikan informasi bagi kepentingan pengambilan keputusan di bidang pendidikan seperti evaluasi terhadap kurikulum baru, suatu kebijakan pendidikan, sumber belajar tertentu atau etos kinerja guru. Kaitan dengan kinerja guru adalah penilaian merupakan format penilaian kemajuan pembelajaran yang meliputi proses mengumpulkan, menggambarkan, mendeskripsikan informasi tentang sebuah penampilan peserta didik.

Menurut Komaruddin, penilaian memiliki tujuan yang sangat penting dalam pembelajaran, diantaranya adalah sebagai berikut:

- 1) Sebagai grading. Penilaian ditujukan untuk menentukan atau membedakan kedudukan hasil kerja peserta didik dibandingkan dengan peserta didik yang lain. Oleh karena itu, fungsi penilaian untuk Grading ini cenderung membandingkan anak dengan anak lain sehingga lebih mengacu kepada penilaian acuan norma (norm-referenced assessment).
- 2) Sebagai alat seleksi. Penilaian ditujukan untuk memisahkan antara peserta didik yang masuk dalam kategori tertentu dan yang tidak. Peserta didik boleh masuk sekolah tertentu atau tidak boleh. Dalam

hal ini, fungsi penilaian untuk menggambarkan sejauh mana seorang peserta didik telah menguasai kompetensi.

- 3) Sebagai bimbingan. Penilaian bertujuan untuk mengevaluasi hasil belajar peserta didik dalam rangka membantu peserta didik memahami dirinya, membuat keputusan tentang Langkah berikutnya, baik pemilihan program, pengembangan kepribadian maupun untuk penjurusan.
- 4) Sebagai alat diagnosis. Penilaian bertujuan untuk menunjukkan kesulitan belajar yang dialami peserta didik dan kemungkinan prestasi yang bisa dikembangkan. Ini akan membantu guru menentukan apakah seseorang perlu remediasi atau pengayaan.
- 5) Sebagai alat prediksi. Penilaian bertujuan untuk mendapatkan informasi yang dapat memprediksikan bagaimana kinerja peserta didik pada jenjang pendidikan berikutnya atau dalam pekerjaan yang sesuai. Contoh dari penilaian ini adalah tes bakat skolastik atau tes potensi akademik.⁵⁶

Selanjutnya, hasil belajar peserta didik dapat diklasifikasikan ke dalam tiga ranah (domain), yaitu:

- 1) Ranah kognitif (pengetahuan atau yang mencakup kecerdasan bahasa dan kecerdasan logika)

⁵⁶ Khairiah, *Kinerja Guru dalam Perspektif Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi*, (Bengkulu:CV Zigie Utama, 2020), h. 27-28

- 2) Ranah efektif (sikap dan nilai atau yang mencakup kecerdasan antarpribadi dan kecerdasan intrapribadi, dengan kata lain kecerdasan emosional)
- 3) Ranah psikomotor (keterampilan atau yang mencakup kecerdasan kinestetik, kecerdasan visual-spacial dan kecerdasan musical).⁵⁷

Pada intinya, kegiatan penilaian prestasi belajar itu mirip dengan upaya pendidikan, yakni kegiatan akademik yang memerlukan kesinambungan. Evaluasi idealnya berlangsung sepanjang waktu dan fase kegiatan belajar selanjutnya. Jika hasil evaluasi tertentu menunjukkan kekurangan, maka siswa yang bersangkutan diharapkan merasa terdorong untuk melakukan kegiatan pembelajaran perbaikan.

d. Menindaklanjuti hasil penilaian

Informasi hasil penilaian merupakan proses untuk mengetahui pembelajaran dapat menunjukkan tentang tingkat pemahaman oleh peserta didik. Sebagaimana Andriani menyebutkan hasil pembelajaran dapat digunakan untuk memotivasi peserta didik dan tenaga pendidik untuk melakukan perbaikan dan peningkatan kualitas proses pembelajaran.⁵⁸ serta kecemasan siswa dalam menghadapi proses penilaian dapat dimanfaatkan untuk memotivasi siswa, sehingga hasil pembelajaran dapat dilakukan program remedial dan pengayaan. Dengan demikian penilaian merupakan hal penting, karena hasil penilaian dapat digunakan untuk perbaikan pembelajaran yang telah dilaksanakannya (washback effect). Siswa dan orangtua dapat mengetahui prestasi belajar siswa dan hambatan

⁵⁷ Firmansyah, H, *Hubungan Motivasi Berprestasi Siswa Dengan Hasil Belajar Pendidikan Jasmani*. Jurnal Pendidikan Jasmani Indonesia, 6(1), h. 41-42

⁵⁸ Andriani, R Dan Rasto, *Motivasi Belajar Sebagai Determinan Hasil Belajar Siswa*. Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran (Jpmanper), 4 (1), h. 80

yang dialaminya, sehingga dapat mengusahakan suatu perbaikan.

Berdasarkan uraian diatas dapat dipahami bahwa kinerja guru adalah pelaksanaan pengelolaan guru melalui serangkaian tugas pokok, fungsi dan tanggung jawab guru dalam proses pembelajaran mulai dari perencanaan, pelaksanaan, evaluasi dan tindak lanjut hasil pembelajaran untuk pencapaian kualitas lulusan.

4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Menurut Pidarta, kinerja guru dipengaruhi oleh:

- 1) Kepemimpinan
- 2) Budaya/iklim,
- 3) Harapan-harapan, dan
- 4) Kepercayaan personalia sekolah.

Menurut Heri Susanto dan Nuaini Aisiyah menyebutkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh:

- 1) Budaya kerja,
- 2) Motivasi dan
- 3) Kepemimpinan secara bersama.
- 4) Kompetensi guru
- 5) Kepemimpinan satuan pendidikan dan
- 6) Motivasi kerja guru.⁵⁹

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat diketahui bahwa peningkatan kinerja guru berkaitan erat dengan faktor kepemimpinan dan mutu pendidikan karena

⁵⁹ Khairiah, *Kinerja Guru dalam Perspektif Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi*, (Bengkulu:CV Zigie Utama, 2020), h. 47

kinerja guru merupakan bagian yang tak terpisahkan dari sebuah sistem mulai dari input, proses dan output dalam pencapaian tujuan suatu lembaga pendidikan.⁶⁰

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas dalam hal ini seorang guru, maka organisasi/lembaga pendidikan harus menetapkan kerangka kerja dalam sistem perekrutan, seleksi, orientasi dan pengalokasian karyawan, serta memosisikannya secara tepat. Proses itu haruslah benar-benar selektif. Penempatan perlu diprogramkan semaksimal mungkin guna menyeimbangkan atau menyesuaikan tuntutan di bidangnya agar tujuan organisasi untuk meningkatkan kualitas tercapai dan terpenuhi.

Rasulullah SAW. menjelaskan tentang kerangka manajemen sumber daya manusia yang disebut dengan manajemen madani sebagaimana sabda beliau berikut ini:

حَدَّثَنَا أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ إِذَا ضَيَّعْتَ الْأَمَانَةَ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ قَالَ كَيْفَ إِضَاعَتُهَا يَا رَسُولَ اللَّهِ قَالَ إِذَا أُسْنِدَ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ

“Telah menceritakan oleh Muhammad bin sinan dari Abu Hurairah berkata, Rasulullah saw. Bersabda, “Apabila suatu amanah di sia-siakan, maka tunggulah saat kehancurannya. Abu Hurairah bertanya,” Bagaimana meletakkan amanah itu, ya Rasulullah?” Beliau menjawab, “Apabila suatu perkara diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah kehancurannya. (H.R. Bukhari No 6015).⁶¹

Dari hadist di atas dapat dijelaskan bahwa ketika suatu jabatan diduduki oleh seorang yang bukan ahlinya maka bukan kebaikan yang diperoleh. Akan tetapi, kemungkinan besar yang akan timbul adalah kerusakan karena orang tersebut tidak memiliki keahlian di bidang tersebut.

Berdasarkan hal tersebut, Mujamil Qomar mengungkapkan bahwa

⁶⁰ Fadhli, “Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan.”, ... h. 109

⁶¹ Al Bukhari, *Al Jami'ah Al Shahih al - Mukhtashar* Jilid I, h. 33

manajemen sumber daya manusia mencakup tujuh komponen, yaitu:

- a. Perencanaan pegawai
- b. Pengadaan pegawai.
- c. Pembinaan dan pengembangan pegawai.
- d. Promosi dan mutasi
- e. Pemberhentian pegawai.
- f. Kompensasi.
- g. Penilaian pegawai.⁶²

Unsur-unsur diatas merupakan tata cara yang harus dilakukan suatu organisasi pendidikan untuk memperoleh sumber daya manusia yang kompeten dan mampu memenuhi kewajibannya dengan sebaik-baiknya. Maka Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas dibutuhkan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Perencanaan SDM

Perencanaan adalah proses penentuan tujuan dan sasaran yang hendak dicapai dan menetapkan jalan dan sumber yang diperlukan untuk mencapai tujuan itu seefisien dan seefektif mungkin. Perencanaan adalah proses menetapkan terlebih dahulu apa yang dikerjakan, bagaimana mengerjakannya, apa yang harus dikerjakan dan individu yang mengerjakannya.⁶³

Dalam Islam, proses perencanaan merupakan sesuatu yang mesti dilaksanakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam jangka waktu yang

⁶² Mujamil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam: Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam*, (Jakarta: Erlangga, 2009), h. 131

⁶³ M Alif Khoiruddin, *Manajemen Kurikulum Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, Jurnal Manajemen Kurikulum, 2013, h, 24

lama, menengah, maupun jangka pendek seperti Firman Allah SWT. berikut ini:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap orang memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat). Bertakwalah kepada Allah. Sesungguhnya Allah Maha teliti terhadap apa yang kamu kerjakan”. (Qs. Al Hasyar:18).⁶⁴

Dari ayat tersebut dapat kita pahami bahwa seseorang yang bertaqwa kepada Allah SWT. hendaknya merencanakan apa yang akan dilakukan apakah memberi bermanfaat atau membuat mereka celaka pada hari esok karena Allah SWT. mengetahui apa yang dilakukan oleh hamba dan akan mendapat konsekuensi di hari esok (kiamat). Dalam ayat tersebut ada tiga poin yang dapat disimpulkan yaitu mendekatkan diri kepada Allah, memahami kelebihan, dan kekurangan diri dan berusaha memperbaiki kesalahan.

Menurut Malayu S.P Hasibuan, analisis pekerjaan adalah menganalisis dan mendesain pekerjaan apa saja yang harus dikerjakan, bagaimana mengerjakannya, dan mengapa pekerjaan itu harus dikerjakan. Menurutnya pula bahwa analisis pekerjaan bermanfaat untuk memberikan informasi tentang aktivitas pekerjaan, standar pekerjaan, persyaratan personalia, perilaku manusia, dan alat-alat yang akan dipergunakan.⁶⁵

b. Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan SDM

Rekrutmen adalah suatu tindakan mencari, menemukan, dan menarik pelamar atau tenaga kerja baru untuk memenuhi kebutuhan SDM untuk

⁶⁴ *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Bandung: PT. Syamil Cipta Media 2005), h. 342

⁶⁵ Malayu SP. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), h. 28

diperkerjakan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dalam perekrutan dan penyeleksian karyawan, manajer sumber daya manusia harus mencocokkan keahlian pelamar dengan kebutuhan. Sedangkan seleksi adalah suatu proses menemukan tenaga kerja yang tepat dari sekian banyak kandidat atau calon yang ada.

Yang menjadi dasar hukum rekrutmen dan seleksi dalam Al-Qur'an terdapat dalam surah Al-Qashash ayat 26 sebagai berikut:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya: Salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, “Wahai ayahku, pekerjakanlah dia. Sesungguhnya sebaik-baik orang yang engkau pekerjakan adalah orang yang kuat lagi dapat dipercaya” (Qs Al-Qashash:26).⁶⁶

Perekrutan tenaga kerja dapat dilakukan dengan dua cara yaitu:

1) Internal

Dengan cara internal. Cara ini memiliki keuntungan, diantaranya ialah:

- a) Tenaga kerja yang direkrut sudah memahami organisasi dengan baik sehingga proses penyesuaian menjadi lebih mudah dan kemungkinan berhasil semakin tinggi.
- b) Mendorong semangat kerja, loyalitas, dan komitmen kerja yang semakin tinggi.

Biasanya rekrutmen internal lebih murah dibandingkan dengan cara eksternal. Rekrutmen internalpun memiliki keuntungan karena apabila satu orang dipromosikan maka akan ada promosi berantai untuk jabatan-jabatan di bawahnya.

Disamping itu, dalam rekrutmen tenaga kerja kependidikan harus mempunyai latar belakang pendidikan yang sesuai, dan penempatan atau

⁶⁶ *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Bandung: PT. Syamil Cipta Media 2005), h. 432

pembagian tugas yang sesuai dengan bidang keahlian yang dimiliki masing-masing, sehingga tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara optimal.⁶⁷

Setelah dilakukan rekrutmen, tahap selanjutnya yaitu seleksi SDM. Seleksi adalah proses identifikasi dan pemilihan orang-orang dari sekelompok pelamar yang paling cocok atau yang paling memenuhi syarat untuk menduduki suatu jabatan atau posisi tertentu. Jadi proses seleksi adalah serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar di terima atau ditolak. Langkah-langkah ini mencakup pemanduan kebutuhan-kebutuhan pelamar dan organisasi, melalui berbagai tahap yang ditentukan organisasi tersebut, sampai dengan para pelamar diterima menjadi tenaga kerja tetap.

Poses seleksi SDM juga pernah di contohkan pada masa Khalifah Ali bin Abi Thalib pada saat memerintahkan Astar al-Nukhai, Gubernur Mesir untuk mendapatkan pekerja-pekerja yang handal. Dalam perintahnya ia mengatakan, “Jika engkau ingin mengangkat karyawan, maka pilihlah secara selektif. Janganlah engkau mengangkatnya karena ada unsur kecintaan dan kemuliaan (nepotisme), karena hal ini akan menciptakan golongan durhaka dan khianat. Pilihlah karyawan karena pengalaman dan kompetensi yang dimiliki.”

Sebelum Ali RA, Umar RA juga melakukan hal yang sama dengan ucapannya, “Barang siapa mengangkat seseorang sebagai pejabat karena kesayangan dan kekerabatannya dan tidak ada alasan pengangkatannya selain itu,

⁶⁷ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), h. 75

berarti ia telah mengkhianati Allah dan Rasul-Nya serta kaum mukminin”.⁶⁸

Sesudah dilaksanakan seleksi, tahap selanjutnya yaitu pengenalan/Orientasi. Orientasi adalah suatu bentuk pengenalan secara detail terhadap lingkungan kerja dengan cara mengajak karyawan untuk berkeliling dan menjelaskan setiap *job description* yang dimiliki oleh setiap divisi kerja termasuk output yang dihasilkan oleh setiap divisi tersebut.⁶⁹

Penempatan adalah proses memposisikan tempat atau jabatan bagi para sumber daya manusia yang telah lolos proses seleksi. Penempatan haruslah sesuai dengan prinsip yang diajarkan oleh Rasulullah SAW. dalam sabdanya:

عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا قَالَتْ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى يُجِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُثَوِّنَهُ (رواه الطبرني والبيهقي)

“Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan suatu pekerjaan dilakukan secara itqon (Profesional)” (HR. Thabrani, No: 891, Baihaqi, No: 334).

Maksud hadits di atas menerangkan bahwa suatu perkara yang diserahkan kepada yang bukan ahlinya maka tunggu kehancurannya. Maka dalam setiap urusan muamalah manusia di anjurkan mempelajari manajemen. Dengan ilmu manajemen, akan mengatur orang-orang sesuai dengan bidangnya.

Dari hadits di atas jelas bahwa dalam proses rekrutmen dibutuhkan seleksi yang jujur dan adil sehingga sesuai dengan tuntunan syariat, yang pada akhirnya akan melahirkan sumber daya manusia yang profesional serta bertanggung jawab sehingga organisasi akan mendapatkan manfaat yang maksimal.

⁶⁸ Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), h. 82

⁶⁹ Irham Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*, (Bandung: Alfabeta, 2016) h.42

c. Pengembangan dan Pelatihan SDM

Setiap organisasi tentunya dikelola dan diisi oleh manusia, tanpa manusia, organisasi tidak akan ada. Tantangan, peluang dan frustrasi dalam menciptakan dan mengelola organisasi kerap kali bersumber dari masalah-masalah yang ada kaitannya dengan manusia,⁷⁰ namun kemajuan suatu lembaga juga berasal dari manusia-manusia di dalamnya yang mau bergerak dan bersinergi. Dari statemen di atas, perlu kiranya bagi setiap organisasi atau lembaga bukan saja hanya memperhatikan kesejahteraan anggotanya, namun lebih dari itu mengembangkan mereka sehingga sebuah organisasi bisa lebih maju dan lebih baik.

Dasar pikiran pokok mengenai pelatihan atau pendidikan mencakup tiga hal pokok, yaitu:

- 1) Latihan atau pendidikan haruslah berupa proses yang kontinyu dan tetap.
- 2) Latihan atau pendidikan diterapkan kesetiap tingkat dan jabatan.
- 3) Tanggung jawab manajer dalam hal ini pimpinan dayah boleh didelegasikan, namun tanggung jawabnya tetap berada di tangan manajer yang bersangkutan.⁷¹

Karir adalah seluruh jabatan yang diduduki seseorang dalam kehidupan kerjanya atau terdiri dari semua pekerjaan yang ada selama seseorang bekerja,⁷² agar seorang karyawan selalu berkembang dan dapat beradaptasi dengan perubahan

⁷⁰ Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Keunggulan Bersaing Organiasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012). h. 1.

⁷¹ M Nazar Almasri, *Jurnal Penelitian Social Keagamaan*, Vol 19, No 2, h. 142-143

⁷² Rifai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT. Grafindo Persada, 2004), h. 280.

pada pekerjaannya, maka diperlukanlah sebuah program pengembangan karir. Sedangkan menurut Bernardin dan Russel, karir adalah persepsi sikap pribadi dan perilaku seseorang yang terkait dengan aktivitas-aktivitas dan pengalaman-pengalaman dalam rentang perjalanan pekerjaan seseorang.⁷³

Aktivitas SDM seharusnya mengenali tahapan karir dan membantu karyawan dengan tugas-tugas perkembangan yang dihadapi oleh mereka pada setiap tahapannya. Perencanaan karir amat penting karena konsekuensi kesuksesan atau kegagalan karir terkait erat dengan konsep diri, identitas, dan kepuasan seseorang dalam karir dan kehidupan.⁷⁴

Menurut Stone, pengembangan karir adalah proses dan kegiatan mempersiapkan seorang karyawan untuk menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan, yang akan dilakukan dimasa mendatang. Dengan pengembangan tersebut tercakup pengertian bahwa perusahaan atau manajer SDM tersebut telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara-cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karier karyawan selama dia bekerja.⁷⁵

Sedangkan menurut Fahmi, pengembangan karir dalam definisi yang lain diartikan sebagai perolehan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang meningkatkan kemampuan karyawan untuk memenuhi perubahan persyaratan pekerjaan serta tuntutan klien dan pelanggan. Dengan demikian, pengembangan karir merupakan tindakan seorang karyawan untuk mencapai rencana karirnya,

⁷³ Bernardin, H. Jhon & Joice E.A. Russel, *Human Resource Management: Experiential Approach*. (Singapore; McGraw-Hill, Inc, 2013).

⁷⁴ Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Keunggulan Bersaing Organiasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), h. 118.

⁷⁵ Kadarisman. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Edisi 1. Jakarta : Rajawali Pers. 2013), h. 322-323

yang disponsori oleh departemen sumber daya manusia, manajer atau pihak lain.⁷⁶

Secara umum, Bambang Wahyudi mengatakan ada dua bentuk pengembangan karir, yaitu pendidikan dan pelatihan, serta mutasi, berikut penjelasannya:⁷⁷

1) Pendidikan dan pelatihan

Pendidikan dan pelatihan adalah suatu kegiatan perusahaan yang dimaksudkan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan para pegawai sesuai keinginan dari perusahaan yang bersangkutan. Pelatihan sebagai bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik dari pada teori.

2) Mutasi

Mutasi personal posisi atau *personal transfer* diartikan sebagai suatu perubahan posisi atau jabatan atau pekerjaan atau tempat kerja dari seseorang tenaga kerja yang dilakukan baik secara vertikal maupun horizontal.⁷⁸ Mutasi secara vertikal adalah karyawan dipindahkan pada posisi jabatan dan pekerjaan yang lebih tinggi atau rendah dari sebelumnya, sedangkan mutasi horizontal adalah terjadinya perubahan posisi jabatan dan pekerjaan akan tetapi masih dalam level tingkat yang

⁷⁶ *Ibid*, h. 323

⁷⁷ Bambang Wahyudi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Sulita, 2002), h. 166.

⁷⁸ *Ibid*, h. 166

sama.

Berdasarkan beberapa pengertian pengembangan karier di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karier merupakan suatu proses yang dilakukan oleh suatu organisasi dalam rangka melakukan perubahan status, posisi, atau kedudukan seseorang yang bernaung di dalam organisasi tersebut.

C. Lembaga Pendidikan Dayah

Dayah adalah salah satu lembaga pendidikan Islam dan tertua di Indonesia serta telah memberikan warna dan karakter masyarakat di Aceh. Hal ini disebabkan karena daerah pertama kali masuk Islam ke Indonesia di Pesisir Aceh pada abad ke 14 M. Dayah memiliki sejarah yang panjang, sejak sebelum kemerdekaan dan masih terus berkembang sampai sekarang. Dayah merupakan salah satu institusi pendidikan yang berusaha menstransmisikan Islam tradisional yang berbasis pada turast (warisan) klasik berupa kitab kuning, maka dapat dipahami bahwa dayah merupakan sentral penyelenggaraan pendidikan agama Islam.⁷⁹

Penyebutan dayah di Aceh berasal dari kata زاوية (*Zawiyah*) yang secara harfiah berarti sudut, mengacu pada pengajian pada masa Rasulullah SAW. yang dilakukan di sudut-sudut masjid Nabawi.⁸⁰ Dalam perkembangannya di Aceh, istilah *Zawiyah* berubah menjadi dayah⁸¹ karena menyesuaikan pengucapan kalimat bahasa Aceh yang sama dengan istilah madrasah di Aceh yang berubah

⁷⁹ Nurcholish Madjid, *Bilik-Bilik Pesantren: Sebuah Potret Perjalanan* (Jakarta, Paramadina, 1997), h 16

⁸⁰ Badruzzaman Ismail,dkk (ed), *Perkembangan Pendidikan di Nanggroe Aceh Darussalami*, (Banda Aceh : Majelis Pendidikan Daerah Aceh, 2002), h. 61.

⁸¹ Hasan Basri, *Konfigurasi Sosial-Intelektual & Horizon politik A. Hasjmy* (Banda Aceh: Ar-Raniry Press, 2022) h. 62

menjadi meunasah.

Haidar putra Daulany menyebutkan, perubahan kata *zawiyah* (Arab) menjadi dayah (Aceh) karena dipengaruhi dialektika orang-orang aceh yang sering menggunakan istilah atau kata-kata singkat untuk menyebut sesuatu. Perubahan dialek ini juga ada kaitannya dengan perubahan bentuk atau perpindahan tempat belajar dari sudut-sudut masjid menjadi lembaga pendidikan khusus yang diyakini keberlangsungannya hanya dengan mengandalkan keikhlasan semata, bukan untuk dikomersilkan dalam bentuk apapun.⁸²

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 55 Tahun 2007, Pasal 1 ayat 4, disebutkan bahwa pesantren atau pondok pesantren adalah lembaga pendidikan keagamaan Islam berbasis masyarakat yang menyelenggarakan pendidikan diniyah atau secara terpadu dengan jenis pendidikan lainnya. Sedangkan Qanun Aceh Nomor 5 Tahun 2008 Pasal 1 Ayat 19 menyebutkan bahwa dayah yang disebut juga pesantren adalah lembaga pendidikan yang para santri bertempat tinggal di dayah tersebut (pondok), menfokuskan pada pendidikan Islam dan dipimpin oleh teungku dayah.⁸³

Dalam Qanun Aceh membedakan dayah kepada 2 macam, yaitu dayah salafiyah dan dayah terpadu/modern. Pasal 1 ayat 30 disebutkan bahwa dayah salafiah adalah lembaga pendidikan yang menfokuskan diri pada penyelenggaraan pendidikan agama Islam dalam bahasa arab klasik dan berbagai ilmu yang mendukungnya. Selanjutnya pada ayat 31 disebutkan bahwa dayah terpadu/modern

⁸² Haidar Putra Daulany, *Sejarah Pertumbuhan dan Pembaharuan Pendidikan Islam Di Indonesia*, (Jakarta:Kencana, 2007), h. 25

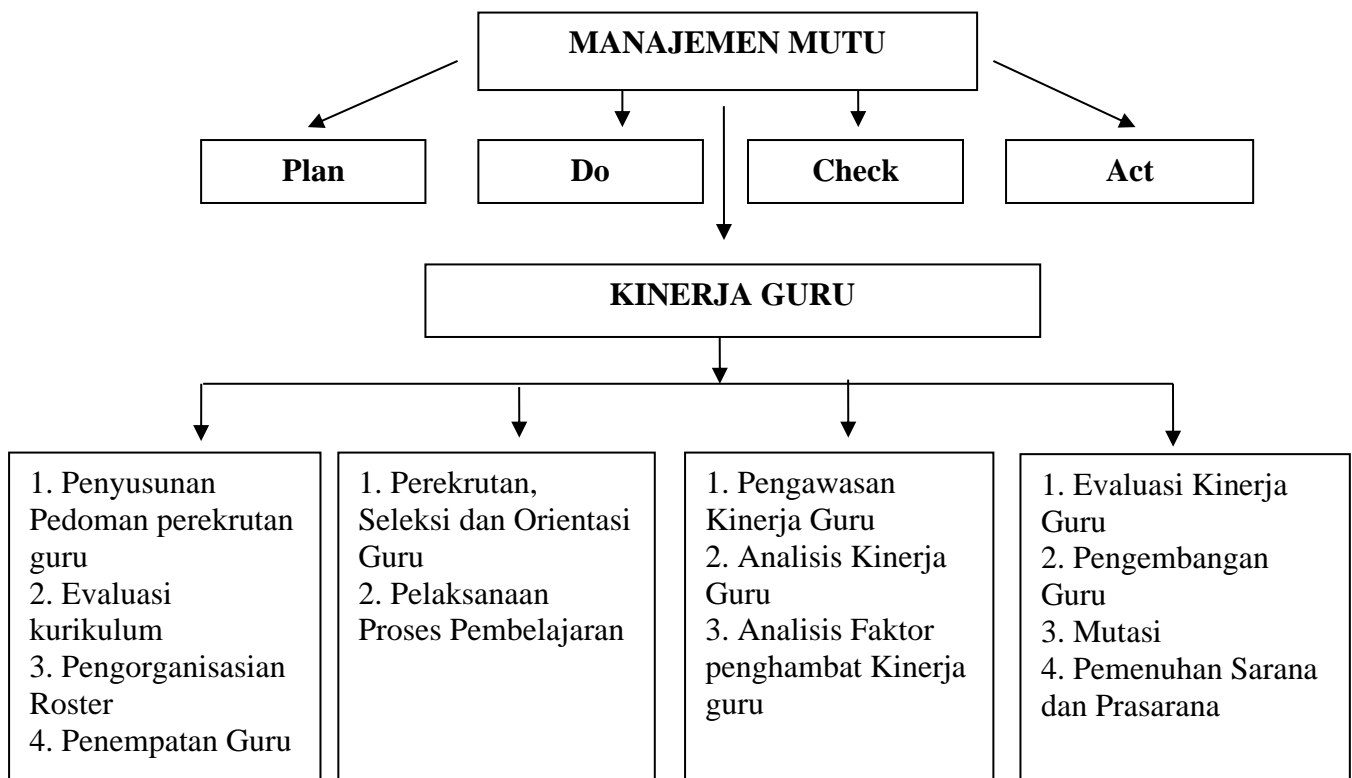
⁸³ Hasballah, *Sejarah Pendidikan Islam di Indonesia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2001), h.138

adalah lembaga pendidikan dayah yang dipadukan dengan sekolah. Dengan demikian, yang dimaksud dengan dayah adalah lembaga pendidikan non formal yang menfokuskan pada pengajaran ilmu-ilmu agama Islam dengan metode pengajaran tradisional atau klasik, sedangkan para santri belajar di lembaga pendidikan tersebut dengan sistem mondok.

Dalam penyelenggaraan pendidikan, seluruh pembiayaan bersumber dari kekayaan dayah itu sendiri, yang umumnya berasal dari wakaf, hibah dan iuran santri. Ini merupakan salah satu karakteristik *selfstanding* (kemandirian) dayah khususnya di Aceh.⁸⁴

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa Dayah Babussalam Al Hanafiyyah merupakan salah lembaga keagamaan Islam terpadu di Aceh yang menyelenggarakan pendidikan Islam yang berfokus pada pengajaran kitab *turats* (kuning) menggunakan metode tradisional dengan sistem mondok yang dipimpin oleh teungku dayah (pimpinan). Adapun kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

⁸⁴ Muhammad Arifin, *Kapita Selecta Pendidikan, (Umum Dan Agama)*, (Semarang: Toha Putra, 1981), h. 116



Gambar 2.3 Bagan kerangka berpikir

D. Kajian Terdahulu

Untuk menghindari terjadinya persamaan dalam penulisan tesis ini sebagai bahan pertimbangan, maka perlu dilakukan kajian terhadap penelitian yang relevan dengan judul tesis ini. Berikut beberapa penelitian yang berkaitan dengan penelitian ini, diantaranya sebagai berikut:

1. Zulfakar, dkk, *Implementasi Supervisi Akademik dalam Meningkatkan Kinerja Guru*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kinerja guru sekolah dasar dapat ditingkatkan melalui supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa proses supervisi akademik yang dilaksanakan oleh kepala sekolah melalui beberapa tahapan yaitu 1) perencanaan kegiatan supervisi akademik, 2) pelaksanaan supervisi akademik, 3) melakukan umpan balik hasil supervisi akademik, dan 4) melakukan tindak lanjut hasil supervisi akademik. Alat yang digunakan dalam penilaian berupa instrumen supervisi yaitu 1) instrumen untuk penilaian administrasi perangkat pembelajaran, 2) instrumen untuk penilaian RPP, 3) instrumen untuk penilaian pelaksanaan pembelajaran, 4) instrumen untuk penilaian evaluasi pembelajaran, instrumen untuk tindak lanjut, instrumen kinerja guru. Hasil penilaian menunjukkan bahwa 40 % guru dalam katagori sangat baik dan 60% guru dalam kategori cukup baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil supervisi akademik dapat meningkatkan kinerja guru di SDN 16 Gelumbang.⁸⁵

2. Endah Christianingsih, *Manajemen Mutu Perguruan Tinggi* (Studi tentang Kepemimpinan Visioner dan Kinerja Dosen terhadap Mutu Perguruan Tinggi Swasta di Kota Bandung). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui manajemen mutu perguruan tinggi yang berkaitan dengan studi tentang pengaruh kepemimpinan visioner dan kinerja dosen terhadap mutu universitas di Kota Bandung. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan *Metode Explanatory Survey* melalui instrumen penelitian berupa kuesioner yang diberikan kepada responden yang terdiri

⁸⁵ Zulfakar Zulfakar, Bukman Lian, dan Happy Fitria, "Implementasi Supervisi Akademik Dalam Meningkatkan Kinerja Guru," *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)* 5, No. 2 (2020): 230, <https://doi.org/10.31851/jmksp.v5i2.3833>. h. 243

dari kepala biro/kepala bagian, ketua program studi, dosen dan mahasiswa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara keseluruhan kepemimpinan visioner dan kinerja dosen berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap mutu universitas. Secara parsial nilai rata-rata terendah adalah sub variabel agen perubahan dan pelatih, subvariabel kompetensi hasil penelitian dengan responden mahasiswa menunjukkan pada kategori sedang, sub variabel empati dan produktivitas menunjukkan pada kategori sedang. Sedangkan untuk sub variabel lainnya masuk kategori tinggi.⁸⁶

3. Badrun Kartowagiran, *Kinerja Guru Profesional (Guru Pasca Sertifikasi)*. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengungkap adanya perubahan perilaku yang terjadi sebagai dampak dari program yang diimplementasikan, melihat dampak sampingan baik yang diharapkan maupun yang tidak diharapkan dan membandingkan dengan sebelum program dilakukan. Penelitian ini termasuk penelitian Evaluasi dan model yang dipilih adalah *Goal-free Evaluation Model* (Model Evaluasi Bebas Tujuan) oleh Scriven dianalisis menggunakan teknik deskriptif kuantitatif dan kualitatif. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kinerja sebagian besar guru profesional (pasca sertifikasi) yang ada di Kabupaten Sleman belum baik; dari 17 indikator yang diteliti, 7 indikator baik dan 10 indikator lainnya belum baik.⁸⁷

⁸⁶ Endah Christianingsih, “Manajemen Mutu Perguruan Tinggi (Studi tentang Kepemimpinan Visioner dan Kinerja Dosen terhadap Mutu Perguruan Tinggi Swasta di Kota Bandung)”, <https://doi.org/10.17509/manajerial.v10i1.1820>. h. 31

⁸⁷ Badrun Kartowagiran *Kinerja Guru Profesional (Guru Pasca Sertifikasi)*, Jurnal Cakrawala Pendidikan 2011 No 3 <https://journal.uny.ac.id/index.php/cp/article/view/4208/pdf>

4. Anik Muflihah dan Arghob Khofya Haqiqi, *Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Manajemen Mutu Pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan mengenai peran kepala sekolah dalam meningkatkan manajemen mutu pendidikan di MI NU Raudlatut Tholibin Jepangakis Jati Kudus. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kualitatif deskriptif dengan menggunakan teknik observasi dan juga wawancara terhadap kepala madrasah tempat penelitian. Hasil yang diperoleh menjelaskan bahwa kepala madrasah telah melaksanakan berbagai upaya dan telah berperan untuk meningkatkan manajemen mutu pendidikan di MI NU Raudlatut Tholibin. Upaya yang dilakukan meliputi berbagai peran penting dalam hal kepemimpinan dan juga pengelolaan madrasah baik terhadap guru, siswa, sarana prasarana dan juga pendukung sekolah lainnya. Kesimpulan dalam penelitian ini peran kepala madrasah sangat penting dalam meningkatkan manajemen mutu pendidikan dan peran kepala madrasah telah dilakukan dalam peran sebagai *edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator* dan juga *motivator*.⁸⁸
5. Titik Handayani, Aliyah A. Rasyid, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Guru, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Wonosobo SMA Negeri 1 Sapuran Wonosobo*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif

⁸⁸ Anik Muflihah dan Arghob Khofya Haqiqi, "Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Manajemen Mutu Pendidikan Di Madrasah Ibtidaiyah," *Quality 7*, no. 2 (2019): 48, <https://doi.org/10.21043/quality.v7i2.6039>. h. 48

kepala sekolah, motivasi kerja guru, dan budaya organisasi terhadap kinerja guru. Penelitian ini adalah penelitian *ex post facto*. Populasi penelitian adalah seluruh guru SMA Negeri di Kabupaten Wonosobo. Ukuran sampel penelitian yang berjumlah 118 guru, dipilih berdasarkan teknik proportional sampling. Penyusunan instrumen dibuat dalam bentuk angket, dengan jawaban berskala 1-4, terdiri atas 54 butir. Butir instrumen yang dipakai untuk mengumpulkan data adalah yang memenuhi syarat analisis konstruk dan berstatus sahih. Reliabilitasnya dihitung dengan teknik *Alfa Cronbach*. Analisis data menggunakan teknik regresi sederhana dan regresi ganda untuk menguji hipotesis penelitian. Hasil penelitian membuktikan: (1) terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah terhadap kinerja guru; (2) terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru; (3) terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja guru; (4) terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru, dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru.⁸⁹

6. Mustaqim Hasan, dkk, *Implementasi Manajemen Mutu Terpadu dalam Meningkatkan Mutu Lulusan di SMP IT Wahdatul Ummah Kota Metro*. Penelitian ini akan mengkaji kendala penerapan manajemen mutu terpadu di SMP IT Wahdatul Ummah Kota Metro untuk meningkatkan kualitas lulusan. Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan sistem manajemen

⁸⁹ Titik Handayani dan Aliyah A. Rasyid, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Guru, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri Wonosobo," *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 3, no. 2 (2015): 264–77, <https://doi.org/10.21831/amp.v3i2.6342.h>. 263

mutu yang efektif dimulai dari perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi dalam rangka peningkatan kualitas lulusan SMP IT Wahdatul Ummah Kota Metro. Studi kualitatif ini melibatkan wawancara sampel individu yang representatif. Metodologi ini bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang pengalaman civitas akademika dalam menerapkan manajemen mutu terpadu untuk menjawab tantangan layanan pendidikan. Kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kurikulum, wakil kepala sekolah bidang kesiswaan, guru, siswa, dan orang tua mereka disurvei untuk penelitian ini. Observasi, wawancara, dan dokumentasi merupakan metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan manajemen mutu terpadu dapat meningkatkan pencapaian tujuan sekolah, mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi yang krusial. Untuk meningkatkan Prestasi siswa dan kualitas lulusan, diperlukan pendefinisian visi, misi, dan tujuan sekolah sedangkan implementasi manajemen mutu terpadu ke dalam program pendidikan adalah cara yang efektif untuk meningkatkan prestasi siswa dan mutu.⁹⁰

7. Abdul Azis, *Implementasi Manajemen Mutu Terpadu di Pondok Pesantren Al - Falah Sumenep*. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pelaksanaan manajemen mutu terpadu di Pondok Pesantren Al-Falah Sumenep dengan menggunakan pendekatan kualitatif serta wawancara,

⁹⁰ Mustaqim Hasan, Dkk, *Implementasi Manajemen Mutu Terpadu Dalam meningkatkan Mutu Lulusan Di SMP IT Wahdatul Ummah Kota Metro* An Naba: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Pendidikan Islam Volume 5, Nomor 2, Tahun 2022p-ISSN 2087-4642e-ISSN 2721-1843 <https://ejurnal.darulfattah.ac.id/index.php/Annaba/article/view/156/89>, h.51-52

observasi dan dokumentasi sebagai teknik pengumpulan data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa visi utamanya pondok pesantren Al-Falah Sumenep adalah mencetak pemimpin umat (*mundirul-qoum*) dengan lima panca jiwa yaitu jiwa keikhlasan, kemandirian, kesederhanaan, ukhuwah islamiyah dan jiwa kebebasan. Seluruh kegiatan dirancang untuk kepentingan santri sebagai masukan utama (*Raw Input*) dalam pendidikan. Pembelajaran di Pondok Pesantren Al-Falah Sumenep didesain dengan model pembelajaran 24 jam, sedangkan pembelajaran kurikuler dilaksanakan secara klasikal. Guru atau *asatidz* di Pondok Pesantren Al-Falah Sumenep direkrut dari alumni Al-Falah Sumenep sendiri dengan beberapa kriteria yaitu kompetensi keilmuan, kompetensi mengajar serta kepribadian. Evaluasi menyeluruh dilaksanakan pada hari kamis dan dipimpin langsung oleh pimpinan pondok pesantren Al-Falah Sumenep diikuti oleh seluruh *asatidz* untuk memastikan bahwa kegiatan dan aktifitas pesantren berjalan sesuai dengan rencana.⁹¹

Tabel 2.1 Perbandingan antara manajemen mutu dalam meningkatkan kinerja guru di Dayah Babussalam Al Hanafiyah Matangkuli dengan kajian terdahulu.

No	Nama Atau Judul Kajian Terdahulu	Persamaan	Perbedaan
1	Zulfakar, dkk. Implementasi Supervisi Akademik dalam meningkatkan Kinerja Guru	Penelitian ini mempunyai kesamaan dengan penelitian yang peneliti lakukan yaitu tujuan peningkatan kinerja guru dan pendekatan yang sama yaitu kualitatif	Penelitian ini berbeda dengan penelitian yang sedang peneliti laksanakan yaitu pendekatan supervisi

⁹¹ Abdul Azis , *Implementasi Manajemen Mutu Terpadu Di Pondok Pesantren Al-Falah Sumenep e-JIEM (Research Journal of Islamic Education Management)* 5 (1), 104-16, <http://ejournal.iainmadura.ac.id/index.php/re-jiem/article/view/5390/3091> h. 104

		dengan metode deskriptif.	akademik sedangkan peneliti dari konsep manajemen mutu
2	Endah Christianingsih, Manajemen Mutu Perguruan Tinggi	Penelitian ini mempunyai kesamaan yaitu dari pendekatan manajemen mutu.	Penelitian ini mempunyai perbedaan dengan penelitian penelitian yaitu pendekatan, metode dan teknik pengumpulan data
3	Badrun Kartowagiran, Kinerja Guru Profesional (Guru Pasca Sertifikasi)	Penelitian ini mempunyai kesamaan dari subjek penelitian yaitu kinerja guru	Penelitian ini mempunyai perbedaan yaitu dari pendekatan penelitian dan teknik analisis data.
4	Anik Muflihah dan Arghab Khofya Haqiqi, Peran Kepala Sekolah dalam meningkatkan Manajemen Mutu Pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah	Penelitian ini mempunyai kesamaan dari faktor kepemimpinan dalam peningkatan manajemen mutu pendidikan.	Penelitian ini mempunyai perbedaan dari tujuan penelitian sedangkan penelitian yang peneliti lakukan untuk peningkatan mutu dari subjek kinerja guru.
5	Titik Handayani, Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Guru, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru	Penelitian ini mempunyai kesamaan dari variabel penelitian.	Penelitian ini mempunyai perbedaan dari pendekatan penelitian, subjek penelitian analisis data dan teknik pengumpulan data.
6	Mustaqim hasan, dkk. Implementasi Manajemen Mutu Terpadu dalam meningkatkan Mutu Lulusan	Penelitian ini mempunyai kesamaan dari variabel penelitian yaitu penerapan manajemen mutu dan Teknik pengumpulan data.	Penelitian ini mempunyai perbedaan dari subjek penelitian, pendekatan penelitian dan tujuan penelitian.
7	Abdul Azis, Implementasi	Penelitian ini mempunyai kesamaan dari	Penelitian ini mempunyai

	Manajemen Mutu Terpadu di Pondok Pesantren Al - Falah Sumenep	Implementasi manajemen mutu terpadu, pendekatan dan Teknik pengumpulan data.	perbedaan dari tujuan penelitian, dan objek penelitian.
--	---	--	---

Dalam penelitian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa dari variabel penelitian, pendekatan dan jenis penelitian ada kesamaan, namun tidak ada kesamaan yang signifikan dengan penelitian peneliti. Namun, dalam tujuan, objek kajian dan lokasi penelitian tersebut sangatlah berbeda dengan penelitian yang akan dibahas oleh peneliti. Peneliti melakukan kegiatan penelitian di Daerah Kabupaten Aceh Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan, maka jenis yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang berusaha melihat kebenaran tentang manajemen mutu dalam meningkatkan kinerja guru di Dayah Babussalam Al Hanafiyyah Matangkuli dengan menggunakan tahapan-tahapan yang ditawarkan oleh W Edward Deming yang meliputi *Plan-do-check* dan *act* yang berfokus pada aspek kinerja guru seperti perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain secara holistik, dan dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.⁹²

B. Data dan Sumber Data

Data merupakan keterangan-keterangan tentang suatu hal, dapat berupa sesuatu yang diketahui atau suatu fakta yang digambarkan lewat keterangan, angka, simbol, kode, dan lain-lain yang berhubungan dengan rumusan masalah peneliti di Dayah Babussalam Al Hanafiyyah. Sedangkan yang dimaksud sumber data dalam penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi dua macam, yaitu:

⁹² Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006), h. 9

1. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan, diolah dan disajikan oleh peneliti dari sumber pertama.⁹³ Dalam hal ini, data primer dalam penelitian ini adalah informasi yang diperoleh dan dikumpulkan dengan wawancara secara langsung dari informan (ketua umum, ketua bagian pendidikan, guru, tendik dan santri) dan melalui pengamatan, catatan lapangan, dan studi dokumentasi.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan, diolah dan disajikan oleh pihak lain yang biasanya disajikan dalam bentuk publikasi dan jurnal-jurnal,⁹⁴ yakni data sekunder adalah data yang sudah diolah dalam bentuk naskah tertulis atau dokumen yang diperoleh di Dayah Babussalam Al Hanafiyah Matangkuli yang berkenaan dengan rumusan masalah sebagai data pendukung dari kegiatan penelitian yang dilakukan oleh peneliti baik dari jurnal, web dan artikel.

C. Tempat dan lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dayah Babussalam Al Hanafiyah yang terletak di Jalan Darussalam No. 01 Gampong Blang Kecamatan Matangkuli Kabupaten Aceh Utara Propinsi Aceh dengan Kode Pos 24386 dan NSPP 510311080053.

D. Subjek dan sampel penelitian

Subjek adalah keseluruhan populasi sampel penelitian.⁹⁵ Pada penelitian ini yang menjadi sampel penelitian adalah ketua umum, kepala bagian pendidikan, keseluruhan guru dan tenaga kependidikan dan santri Dayah Babusslam Al

⁹³ Hadari Nawawi & Mimi Martini, *Penelitian Terapan*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 1994), h. 73.

⁹⁴ *Ibid*, h. 86.

⁹⁵ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2022), h. 104

Hanafiyah Matangkuli. Kemudian peneliti mengambil beberapa subjek yang diteliti di Dayah Babuslam Al Hanafiyah Matangkuli. Adapun yang menjadi sampel pada penelitian ini berjumlah lima orang responden yang terkait langsung dengan rumusan masalah dalam penelitian yaitu terdiri dari ketua umum, kepala bagian pendidikan, guru, tendik dan santri.

E. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat-alat yang diperlukan atau dipergunakan untuk mengumpulkan data. Dalam penelitian kualitatif ini, peneliti sendiri yang mengumpulkan data dengan observasi, wawancara dan dokumentasi sebagai alat pendukung dalam sebuah penelitian.⁹⁶ Oleh karena itu, peneliti sebagai instrumen yang harus memvalidasi seberapa jauh peneliti kualitatif tersebut siap dalam melakukan penelitian yang selanjutnya terjun kelapangan.

Validasi terhadap peneliti sebagai instrumen meliputi validasi terhadap pemahaman metode penelitian kualitatif, penguasaan wawasan terhadap bidang yang diteliti, kesiapan peneliti untuk memasuki obyek penelitian, baik secara akademik maupun logistiknya oleh peneliti sendiri, melalui evaluasi diri seberapa jauh pemahaman terhadap metode kualitatif, penguasaan teori dan wawasan terhadap bidang yang diteliti, serta kesiapan dan bekal memasuki lapangan.⁹⁷ Peneliti kualitatif sebagai *human instrument*, berfungsi menetapkan fokus penelitian, memilih informan sebagai sumber data, melakukan pengumpulan data, menilai kualitas data, analisis data, menafsirkan data dan membuat kesimpulan

⁹⁶ Hardani, *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*, (Yogyakarta: : Pustaka Ilmu, 2020), h. 16

⁹⁷ *Ibid*, h. 16

atas temuannya.⁹⁸

F. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data di lapangan, digunakan teknik-teknik berikut:

1. Observasi

Observasi meliputi kegiatan yang dilakukan terhadap objek dengan menggunakan alat indra,⁹⁹ Jadi observasi adalah mengamati secara langsung terhadap objek penelitian baik melalui penglihatan, penciuman, pengideraan, peraba, dan pengecap. Observasi dalam penelitian ini dilakukan melalui pengamatan secara langsung dan cermat terhadap objek penelitian yaitu proses penjaminan mutu oleh pimpinan dayah yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja guru.

Aspek dan objek observasi dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut:

No	Fokus Observasi	Objek Observasi	Kegunaan
1	Manajemen Mutu		
	Perencanaan	Penyusunan program kerja	Untuk mengetahui rencana kerja sesuai tujuan yang telah ditetapkan'
	Pelaksanaan	Proses Pembelajaran sesuai dengan program kerja	Untuk mengetahui proses pembelajaran terlaksana sesuai dengan program kerja
	Evaluasi	Pelaksanaan pengawasan pembelajaran	Untuk mengetahui hasil penilaian proses pembelajaran sesuai dengan program kerja
	Tindak Lanjut	Proses tindak lanjut hasil pengawasan	Untuk mengetahui tindak lanjut hasil pengawasan

⁹⁸ *Ibid*, h. 17

⁹⁹ *Ibid*, h. 47

Kinerja Guru			
2	Perencanaan	Profil guru	Untuk mengetahui kualifikasi guru
	Pelaksanaan	Proses pembelajaran di kelas	Untuk mengetahui kualitas pembelajaran
	Evaluasi	Pelaksanaan penilaian oleh guru	Untuk mengetahui program penilaian oleh guru terhadap siswa
	Tindak lanjut	Proses remedial/pengayaan oleh guru	Untuk mengetahui proses tindak lanjut oleh guru terhadap hasil penilaian siswa
3	Faktor yang mempengaruhi kinerja guru	Sarana dan prasarana yang mendukung kegiatan pembelajaran dan Lingkungan dayah	Untuk mengetahui faktor penghambatan dan pendukung kinerja guru

2. Wawancara

Wawancara adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara (*interviewer*) untuk memperoleh informasi dari terwawancara (*interview*).¹⁰⁰ Hasil wawancara itu berupa jawaban responden dari informasi terhadap permasalahan penelitian dan dijadikan data dalam penulisan tesis nantinya. Penelitian ini menggunakan wawancara semi terstruktur. Dalam hal ini peneliti perlu mendengarkan secara teliti dan mencatat apa yang dikemukakan oleh informan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan daftar wawancara dengan ketua umum, kepala bagian pendidikan, guru, tendik dan santri Dayah Babussalam Al Hanafiyah Matangkuli untuk memperoleh informasi menyangkut dengan judul penelitian. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel

¹⁰⁰ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2022), h. 132

3.2 berikut ini:

No	Fokus Wawancara	Narasumber	Kegunaan
1	Manajemen Mutu		
	Perencanaan	Ketua Umum/Kabag Pendidikan/Guru/Ten dik	Untuk mengetahui proses rencana kerja sesuai tujuan yang telah ditetapkan
	Pelaksanaan	Ketua Bagian Pendidikan	Untuk memastikan proses pembelajaran terlaksana sesuai dengan program kerja
	Evaluasi	Ketua Umum/Kabag Pendidikan/Guru/Tena ga Kependidikan	Untuk menilai proses pembelajaran sesuai dengan program kerja
	Tindak Lanjut	Ketua Umum/Kabag Pendidikan/Guru/Tena ga Kependidikan	Untuk menjadi pertimbangan dalam menetapkan program kerja selanjutnya
2	Kinerja Guru		
	Perencanaan	Ketua Umum/Kabag Pendidikan/Guru/Tena ga Kependidikan	Untuk mengetahui kualifikasi guru dan program kerja
	Pelaksanaan	Kabag Pendidikan/Guru/santri	Untuk mengetahui pelaksanaan proses pembelajaran
	Evaluasi	Ketua Umum/Kabag Pendidikan/Guru/Tena ga Kependidikan/santri	Untuk mengetahui kinerja guru
	Tindak lanjut	Ketua Umum/Kabag Pendidikan/Guru/Tena ga Kependidikan	Untuk menjadi pertimbangan dalam penempatan selanjutnya

3. Dokumentasi

Metode pengumpulan data yang juga sangat penting adalah metode dokumentasi. Metode dokumentasi mempunyai peranan penting sebagai pendukung dan penambah data atau sebagai bukti konkrit bagi sumber lain. Metode dokumentasi, yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang

berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, legger, agenda, dan sebagainya.¹⁰¹

Dokumentasi yang dimaksudkan adalah data-data yang menunjang penelitian ini yang peneliti dapatkan pada bagian tata usaha Dayah Babussalam Al Hanafiyyah Matangkuli, berupa data profil dayah, profil guru, kurikulum dayah dan berupa data kondisi dan proses pembelajaran di Dayah Babussalam Al Hanfiyyah Matangkuli secara umum dalam berbagai kategori serta data sekunder lainnya yang mendukung penelitian. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel 3.3 berikut ini:

No	Fokus Dokumentasi	Objek Dokumentasi	Kegunaan
1	Manajemen Mutu		
	Perencanaan	Dokumen bidang pendidikan/Tenaga Kependidikan	Untuk mengetahui rencana kerja sesuai tujuan yang telah ditetapkan
	Pelaksanaan	Dokumen Bidang Pendidikan	Untuk mengetahui perekrutan, seleksi dan penempatan guru serta pelaksanaan kegiatan pembelajaran
	Evaluasi	Dokumen Bidang Pendidikan	Untuk mengetahui hasil penilaian pengawasan kinerja guru
	Tindak Lanjut	Dokumen Tenaga Kependidikan	Untuk mengetahui tindak lanjut pimpinan dayah berdasarkan hasil pengawasan
2	Kinerja Guru		
	Perencanaan	Dokumen Tenaga Kependidikan/Guru	Untuk mengetahui kurikulum dan penyusunan silabus
	Pelaksanaan	Dokumen Bidang Pendidikan/guru	Untuk mengetahui kualitas pembelajaran
	Evaluasi	Dokumen Bidang Pendidikan/Guru	Untuk mengetahui hasil penilaian guru terhadap siswa
	Tindak lanjut	Dokumen Tenaga	Untuk menjadi pertimbangan

¹⁰¹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2022), h. 274

	Kependidikan/Guru	dalam pembinaan selanjutnya
--	-------------------	-----------------------------

G. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri dan orang lain.¹⁰²

Model analisis data dalam penelitian ini mengikuti konsep yang diberikan Miles and Huberman. Miles and Huberman mengungkapkan bahwa aktifitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus-menerus pada setiap tahapan penelitian hingga sampai tuntas.¹⁰³ Selanjutnya dalam proses pengumpulan data dan analisis data yaitu menggunakan langkah-langkah berikut ini:

1. Reduksi Data

Data diperoleh dari laporan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan lebih rinci. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok dan memfokuskan pada hal-hal yang penting untuk dicari tema dan polanya.

Data yang direduksi dalam penelitian dapat memberikan gambaran

¹⁰² Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D)*, Cet. IX, (Bandung: Alfabeta, 2009), h, 244

¹⁰³ *Ibid*, h. 246

yang lebih spesifik dan mempermudah peneliti dalam pengumpulan data selanjutnya, jika diperlukan data tambahan, maka peneliti dapat melakukan pengumpulan data ulang. Keberadaan peneliti di lapangan sangat tergantung pada data yang di himpulkan. Proses reduksi data merupakan hal yang paling urgen dalam penelitian kualitatif, sehingga penumpukan data dapat di hindari.

2. Display Data

Display data penelitian kualitatif bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, dan yang lain sejenisnya. Display data dalam penelitian kualitatif yang sering digunakan adalah display data dalam bentuk teks bersifat naratif, sehingga dengan display data tersebut lebih mudah untuk dipahami, dijelaskan, dan dideskripsikan terhadap data-data yang telah dikumpulkan untuk disajikan dalam proses perencanaan kerja selanjutnya.

3. Verifikasi Data dan menarik kesimpulan

Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap berikutnya. Kesimpulan yang sudah dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang sudah valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan juga merupakan kesimpulan yang valid dan kredibel untuk pendukung penelitian.

H. Tahapan Penelitian

Dalam penelitian kualitatif ini, ada tiga tahapan pokok yang harus diperhatikan oleh peneliti, yaitu:

1. Tahap pra lapangan.

Orientasi yang meliputi kegiatan penentuan fokus, penyesuaian paradigma dengan teori dan disiplin ilmu. Penjajakan dengan konteks penelitian mencakup observasi awal ke lapangan dalam hal ini adalah Dayah Babussalam Al Hanafiyah Matangkuli, penyusunan usulan penelitian dan seminar proposal, kemudian dilanjutkan dengan mengurus perizinan penelitian kepada subjek penelitian.

2. Tahap kegiatan lapangan

Pada tahap ini meliputi pengumpulan data-data yang terkait dengan fokus penelitian.

3. Tahap analisis data.

Tahap ini meliputi kegiatan mengelola dan mengorganisir data yang diperoleh melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi, kemudian dilakukan penafsiran data sesuai dengan konteks permasalahan yang diteliti.

I. Panduan Penelitian

Penulisan tesis ini berpedoman pada Buku Panduan Penulisan Karya Ilmiah Pascasarjana Tesis Program Institut Agama Islam Negeri Lhokseumawe Tahun 2018.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Dayah Babussalam Al Hanafiyyah

1. Sejarah singkat berdirinya Dayah Babussalam Al Hanafiyyah

Dayah Babussalam Al Hanafiyyah Matangkuli didirikan pada Tahun 1971 yang beralamat di Jalan Darussalam No. 01 Desa Blang Kecamatan Matangkuli Kabupaten Aceh Utara Propinsi Aceh yang diresmikan secara sederhana oleh Muspika setempat yang diberi nama pertama kali oleh Almarhum Abu Keumala dengan nama “*Babussalam*” yang dipimpin pertama oleh Tgk. H. Hanafi bin syubramah (*Abu Matang Keh*) yang merupakan salah satu murid Abuya Mudawali Al Khalidi, pimpinan dayah Darussalam Labuhan Haji Kabupaten Aceh Selatan. Pada saat itu status Dayah Babussalam Al Hanafiyyah masih balai pengajian yang di huni oleh santri setempat yang diasuh oleh seorang wakil pimpinan yaitu Tgk. Meukek dan dibantu oleh beberapa dewan guru (*Tgk Rangkang*).

Kemudian Dayah Babussalam Al Hanafiyyah Matangkuli di pimpin oleh Tgk Yahya atau akrab disapa Tgk Idi. Pada masa Tgk Idi jumlah santri semakin bertambah dari daerah seputaran dayah. Lalu Dayah Babusalam Al Hanafiyyah Matangkuli dipimpin oleh Tgk H Muhammad Yusuf yang merupakan paman dari Pimpinan Dayah Babusaalam Al Hanafiyyah Matangkuli sekarang. Pada masa kepemimpinan beliau, santri mulai ada yang mondok (*meudagang*) walaupun masih dalam jumlah yang sedikit.

Pada bulan Juli tahun 1992, kepemimpinan Dayah Babussalam Al Hanafiyyah Matangkuli digantikan oleh Tgk H Sirajuddin Bin Tgk Hanafi atau

akrab dipanggil *Waled Babussalam* yang merupakan anak kandung dari Tgk H Hanafi Bin Syubramah (Pendiri Dayah Babussalam Al Hanafiyyah) yang di bantu oleh sekitar 15 orang dari Dayah Darul Ulum Tanoh Mirah Kecamatan Peusangan Kabupaten Bireuen Propinsi Aceh serta lebih kurang 45 santri pindahan dari dayah tersebut. Saat ini jumlah santri Dayah Babussalam Al Hanafiyyah Matangkuli sudah mengalami peningkatan yang signifikan yaitu 2220 dengan rincian putri 1093 dan putra 1127 santri serta dewan guru 203 ustazd dengan rincian 145 putra dan 58 putri.¹⁰⁴ Kepemimpinan Dayah Babussalam Al Hanafiyyah Matangkuli dapat dilihat pada tabel 4.1 dibawah ini:

No	Nama	Alumni	Ket
1	Tgk. H. Hanafi bin syubramah	Dayah Babussalam Aceh Selatan	
2	Tgk Yahya	Dayah Darul Ulum Bireun	
3	Tgk H Muhammad Yusuf	Dayah Darul Ulum Bireun	
4	Tgk H Sirajuddin Bin Tgk Hanafi	Dayah Darul Ulum Bireun	

Dari tabel 4.1 di atas dapat kita simpulkan bahwa Dayah Babussalam Al Hanafiyyah Matangkuli sejak berdiri pada tahun 1971 sampai sekarang sudah terjadi pergantian pimpinan sebanyak empat kali. Selain pendiri dayah, semua pimpinan tersebut semuanya pernah menempuh pendidikan di Dayah Darul Ulum Tanoh Mirah Kecamatan Peusangan Kabupaten Bireun Propinsi Aceh yang lulusannya saat ini menjadi pimpinan-pimpinan dayah terbesar di aceh saat ini.

¹⁰⁴ Dokumentasi Bidang Pendidikan Dayah Babussalam Al Hanafiyyah Matangkuli pada tanggal 18 Maret 2023

Keunggulan Dayah Babussalam Al Hanafiyyah Matangkuli adalah salah satunya karena posisinya yang strategis karena terletak di Pusat kota Kecamatan Matangkuli yang padat penduduk yang memudahkan akses bagi masyarakat. Dayah ini memiliki lahan yang luas sekitar 2.500 M2 yang merupakan wakaf dari masyarakat dan terus mengalami perluasan.¹⁰⁵

Dayah ini tergolong cepat berkembang baik dari sisi pembangunan maupun jumlah santri. Pada saat ini, Dayah Babusaalam Al Hanafiyyah Matangkuli sudah memiliki asrama yang permanen, pelaksanaan pembelajaran dilaksanakan 4 waktu dan jumlah santri yang semakin meningkat tiap tahunnya serta telah memperoleh Izin Operasional Terakhir dengan keluarnya SK Direktur Jenderal Pendidikan Diniyyah dan Pondok Pesantren Kementerian Agama Republik Indonesia dengan Nomor B.2657/KK.01.06/PP.00.7/09/2020 pada tanggal 18 September 2020 dengan NSPP 510311080053.

2. Profil Abu Chiek/Pimpinan Dayah saat ini

Tgk Hanafi dilahirkan di Matang Keh dengan dua bersaudara anak dari Tgk Syubramah. Pada umur 15 tahun beliau mulai menimba ilmu pendidikan agama di berbagai dayah ternama di Aceh dan terakhir kali beliau belajar ilmu agama di pesantren yang sudah banyak melahirkan ulama-ulama besar Aceh yaitu Dayah Darul Ulum Tanoh Mirah Kecamatan Peusangan Kabupaten Bireun dan disanalah beliau menimba Ilmu seperti Fiqh, Tafsir, Ushul Fiqh dan berbagai ilmu yang lain dalam mazhab Imam Syafi'i dan kembali kekampung halaman dengan membawa guru/teungku untuk memajukan Dayah Babussalam Al Hanafiyyah untuk

¹⁰⁵ Hasil Dokumentasi Profil Dayah Babussalam Al Hanafiyyah Matangkuli pada tanggal 18 Maret 2023

mengatasi kekurangan guru pada saat itu.

3. Visi dan Misi Dayah Babussalam Al Hanafiyyah

Sebagai payung organisasi Pendidikan, Dayah Babussalam Al Hanafiyyah Matangkuli menegaskan visi keberadaannya yaitu “Terwujudnya insan yang bertaqwa, berakhlakur karimah, cerdas, mandiri, dan kompetitif demi mengestafetkan ajaran Rasulullah SAW”.

Rumusan visi diatas menunjukkan keberadaan Dayah Babussalam Al Hanafiyyah memiliki integritas yang tinggi serta cita-cita yang dimiliki para pengurus untuk menghasilkan santri yang berkualitas dalam mewujudkan nilai-nilai islam dengan berpedoman pada ajaran agama islam.

Sedangkan misi Dayah Babussalam Al Hanafiyyah adalah sebagai berikut:

- a. Penanaman keimanan, ketaqwaan kepada Allah Swt dan pembinaan akhlak.
- b. Mewujudkan santri yang menguasai dan memahami tradisi-tradisi Ahlussunnah Wal Jamaah.
- c. Mewujudkan santri yang menguasai ilmu-ilmu keislaman.
- d. Mewujudkan santri yang mempunyai sosial skill (kemampuan bermasyarakat) yang kuat dan kepedulian social yang tinggi.
- e. Memberikan pelayanan yang terbaik dan keteladanan atas dasar nilai-nilai islam.
- f. Mewujudkan santri yang memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap islam dan kepentingan kaum muslimin.

Dari beberapa uraian diatas menunjukkan bahwa dalam proses

pembelajaran santri dilatih memiliki kompetensi dalam memahami konsep ajaran islam melalui pembelajaran intrakurikuler dan menjadi kebanggaan kepada masyarakat melalui pembelajaran ekstrakurikuler yang dilaksanakan setiap malam jumat serta pembinaan akhlak yang mumpuni pada semua aspek pembelajaran.

4. Keadaan Guru dan Tenaga Kependidikan

Dewan Guru Dayah Babussalam Al Hanafiyyah Matangkuli saat ini berjumlah sebanyak 191 orang dengan rincian 123 laki-laki dan 68 perempuan. Sebanyak 5 guru Dayah Babussalam Al Hanafiyyah Matangkuli sudah menempuh pendidikan sarjana strata 1 dan ada juga yang sudah menempuh pasca sarjana.¹⁰⁶Namun sebagian besar guru sedang menempuh pendidikan di Ma'had Aly Babussalam untuk pengembangan kompetensi dan karir guru/teungku tanpa harus meninggalkan tempat pengabdianya.

Sebagian besar guru berasal dari internal dayah yang direkrut secara internal melalui pengkaderan dimulai dari kelas tujuh sampai kelas sembilan. Kelas kader guru ini diasuh oleh guru senior dan pimpinan dayah. Proses pengkaderan ini juga memberikan keuntungan tersendiri dimana kompetensi dan hubungan sosial calon guru sudah diasah dan dipantau sejak awal oleh pimpinan dayah dan guru senior. Namun ada juga guru yang berasal dari eksternal untuk mata pelajaran umum karena masih kekurangan guru dari internal dayah.¹⁰⁷

Sedangkan tenaga kependidikan dayah tidak memiliki petugas khusus, tetapi dibantu oleh tenaga kependidikan dari lembaga pendidikan dibawah naungan

¹⁰⁶ Hasil Dokumentasi Profil Dayah Babussalam Al Hanafiyyah Matangkuli pada tanggal 18 Maret 2023

¹⁰⁷ Wawancara dengan Ketua Umum Dayah Babussalam Al Hanafiyyah Pada Tanggal 29 April 2023 di Kompleks Dayah

Dayah Babussalam Al Hanafiyyah sekaligus merangkap sebagai guru dayah. Kegiatan administrasi dayah tidak terlepas dari administrasi dari lembaga pendidikan di bawahnya sehingga proses administrasi sekaligus dilakukan secara bersama-sama.¹⁰⁸

5. Keadaan Santri

Keadaan santri Dayah Babussalam Al Hanafiyyah Matangkuli saat ini berjumlah sebanyak 1645 santri dengan rincian 902 putra dan 743 putri. Santri yang mondok tersebut berasal dari berbagai propinsi di Indonesia. Sebagian besar berasal dari Kabupaten Aceh Utara Propinsi Aceh, namun ada juga berasal dari Sumatera Utara, Kepulauan Riau, Jambi, dan Sumatera Selatan. Santri-santri yang berasal dari luar Propinsi Aceh, sebagian besar merupakan anak-anak alumni dari Dayah Darul Ulum Kecamatan Peusangan Kab. Bireuen yang memiliki hubungan keilmuan dengan pimpinan dayah pada saat mondok di Dayah Darul Ulum Kecamatan Peusangan Kabupaten Bireun.

6. Kurikulum

Kurikulum Dayah Babussalam Al Hanafiyyah Matangkuli menggunakan kurikulum yang ditetapkan oleh Badan Akreditasi Dayah Aceh (BADA) dan Kurikulum Pendidikan Diniyyah Formal (PDF) dari Kementerian Agama Republik Indonesia yang terintegrasi dengan kurikulum Dayah Babussalam Al Hanafiyyah matangkuli dengan rincian 75 % kurikulum berbasis kitab kuning klasik (turats) yang meliputi kitab tafsir, ushul fiqh, nahwu, Sharaf, tarikh, fiqh, tauhid, tassawuf, hadist, ilmu hadist, ilmu tafsir dan kitab lainnya dan 25 % pelajaran umum seperti

¹⁰⁸ Wawancara dengan salah satu Dewan Guru Dayah Babussalam Al Hanafiyyah pada tanggal 01 Mei 2023 di Ruang Sekretariat Dayah.

matematika, seni budaya, bahasa indonesia dan pendidikan pancasila dan kewarganegaraan (PKN) yang dilaksanakan pada sore hari yang ampu oleh guru-guru dari internal dan eksternal dayah.¹⁰⁹

7. Pendidikan yang diselenggarakan

Pendidikan yang diselenggarakan Dayah Babusaalam Al Hanafiyyah Matangkuli terbagi kedalam lima kategori sebagai berikut:

a. Belajar mengajar kitab kuning (*Turats*)

Proses Pendidikan kitab kuning (*turats*) dibimbing oleh dewan guru LPI yang dipercayai oleh pimpinan mulai dari ba'da subuh sampai jam 7.00 Wib, Waktu Dhuha mulai jam 08.00 Wib sampai jam 10.35, Dhuhur mulai jam 14.00 sampai dengan Asar dan Ba'da magrib sampai jam 23.30 Wib.

b. Pendidikan Diniyah Formal (PDF) tingkat Wustha

Pendidikan Diniyah Formal (PDF) tingkat Wustha merupakan satu program pemerintah yang dikhususkan kepada Pesantren/ dayah-dayah khusus diseluruh indonesia, dalam rangka mengakreditasi pembelajaran yang setara dengan tingkat SMP yang dibimbing oleh Guru-guru LPI yang dipercaya oleh pimpinan, mulai dari ba'da subuh sampai siang hari. Pendidikan Diniyah Formal (PDF) tingkat Wustha mendapatkan izin operasional dari Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Islam Nomor 3151 Tahun 2018 dengan NSPDF 221211080063 dan NPSN 69978973.

c. Pendidikan Diniyah Formal (PDF) Tingkat Ulya

Pendidikan Diniyah Formal (PDF) tingkat Ulya merupakan satu program pemerintah yang dikhususkan kepada Pesantren/dayah-dayah khusus diseluruh

¹⁰⁹ Hasil Dokumentasi Dayah Babussalam Al Hanafiyyah Pada Tanggal 29 April 2023

Indonesia, dalam rangka mengakreditasi pembelajaran yang setara dengan tingkat SMA yang dibimbing oleh guru-guru LPI yang dipercaya oleh pimpinan, mulai dari ba'da subuh sampai siang hari. Pendidikan Diniyah Formal (PDF) tingkat Ulya memperoleh izin operasional dengan terbitnya Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Islam Nomor 2918 Tahun 2015 serta mendapatkan perpanjangan izin operasional dengan keluarnya Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Islam Nomor 1981 Tahun 2018 dengan NSPDF 231211080001 dan NPSN 69937220.

d. Ma'had Aly Babussalam Al Hanafiyyah

Dalam meningkatkan mutu pendidikan dan kinerja guru di Dayah Babussalam Al Hanafiyyah, pada tahun 2019 mulai didirikan Ma'had Aly Babussalam Al Hanafiyyah merupakan program pendidikan tinggi yang lulusannya setara dengan sarjana Strata 1 (S1) yang diasuh oleh dosen lulusan S2 dan guru-guru senior di Dayah Babussalam. Mahasiswa dari Ma'had Aly Babussalam Al Hanafiyyah merupakan adalah guru-guru Dayah Babussalam Al Hanafiyyah Matangkuli yang melanjutkan pendidikan ke jenjang sarjana untuk meningkatkan kompetensi dan karirnya. Ma'had Aly Babussalam Al Hanafiyyah mulai berjalan dengan keluarnya dengan Izin Operasional dari Direktur Jenderal Pendidikan Islam No 2885 Tahun 2019 dengan NSMA: 24121080005 dengan Jurusan Takhasus: Tafsir Wa 'Ulumuhu dengan konsentrasi Tafsir Ahkam.¹¹⁰

8. Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana yang dimiliki oleh Dayah Babussalam Al Hanafiyyah guna menunjang proses belajar mengajar termasuk belum memadai seperti belum

¹¹⁰ Hasil Dokuemntasi Sekretariat Dayah Babussalam Al Hanafiyyah pada tanggal 18 April 2023

adanya perpustakaan dan sarana belajar yang belum memadai dan layak. Sarana dan prasarana yang dimiliki Dayah Babussalam Al Hanafiyyah Matangkuli dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut ini:

No	Nama Ruang	Jumlah (Unit)	Luas (m)	Kondisi
1	Ruang Sekretariat	3	12 x 12	Baik
2	Ruang Belajar	51	10 x 12	Baik
3	Asrama Santri	102	4 x 4	Baik
4	Unit Usaha	2	10 x 10	baik
5	Rumah Guru	8	12 x 12	Baik
6	Ruang Serbaguna	1	8 x 8	Baik
7	WC	21	4 x 4	Baik
8	Ruang PDF	8	12 x 12	Baik
9	Balai PDF	13	10 x 10	Baik
10	Aula Pertemuan	1	20 x 20	Baik
11	Ruang Mudir Ma'had Aly	1	8 x 8	Baik
12	Ruang Naib Mudir Dan Dosen	1	8 x 8	Baik
13	Ruang Maha Santri Ma'had Aly	8	12 x 12	Baik
14	Rumah Guru	2	12 x 12	Baik

Tabel 4.2 Sarana dan Prasarana Dayah Babussalam Al Hanafiyyah

Berdasarkan observasi¹¹¹ peneliti dan tabel 4.2 di atas dapat disimpulkan bahwa sarana dan prasarana belum tercukupi. Seperti belum adanya perpustakaan, laboratorium komputer, ruang guru, rasio kamar mandi yang belum sesuai dengan jumlah santri.

9. Jadwal kegiatan belajar mengajar

Jadwal belajar Dayah Babussalam Al Hanafiyyah Matangkuli terbagi kedalam empat waktu yaitu:

a. Subuh

Proses pembelajaran di waktu subuh dimulai setelah selesai shalat subuh hingga jam 07.00 wib yang diikuti oleh seluruh santri setiap hari.

b. Pagi/ Dhuha

Jadwal belajar mengajar waktu dhuha dimulai dari jam 08.00 sampai waktu masuk shalat dhuhur dengan materi pembelajaran bergantian sesuai dengan kurikulum Pendidikan Diniyyah Formal (PDF) baik tingkat Wustha maupun Ulya. Pada waktu ini, proses Pendidikan diasuh oleh dewan guru yang sudah ditetapkan oleh pimpinan.

c. Siang/ Dhuhur

Proses pembelajaran di waktu siang/dhuhur dimulai dari jam 14.00 sampai dengan masuk shalat ashar. Proses pembelajaran di waktu ini dikombinasikan antara Pendidikan kitab kuning dengan pelajaran Pendidikan umum yang sudah ditetapkan sesuai dengan kurikulum Pendidikan Diniyyah Formal (PDF).

¹¹¹ Hasil Studi Dokumen Dayah Babussalam Al Hanafiyyah Matang Kuli Pada Tanggal 02 Mei 2023

d. Malam

Jadwal belajar mengajar malam dimulai setelah shalat magrib hingga jam 23.00. Namun diselangi oleh shalat isya pada jam 21.00 lalu dilanjutkan proses belajar mengajar sampai jam 23.00 dan dilanjutkan dengan mengulang materi pembelajaran sampai jam 00.30 wib.

Sedangkan untuk tenaga pengajar (Dewan Guru) pada setiap jadwal diasuh oleh guru yang sama sesuai dengan mata pembagian mata pelajaran. Sedangkan untuk mata pelajaran umum diasuh oleh guru yang didatangkan dari luar karena belum terpenuhinya guru yang tersedia di Dayah Babussalam Al Hanafiyyah seperti mata pelajaran bahasa indonesia, bahasa inggris, seni budaya dan pendidikan pancasila dan kewarganegaraan (PKN).¹¹² Hal ini sangat berbeda dengan tenaga pengajar di lembaga pendidikan Islam umum lainnya dimana tenaga pengajar mengajarkan per mata pelajaran.

10. Struktur Organisasi

Pucuk pimpinan tertinggi di Dayah Babussalam Al Hanafiyyah adalah Mudir/Pimpinan yang dibantu oleh *Dewan Masyaikh* dan *Dewan Mahkamah*. Disamping itu, pimpinan dayah/ mudir mengangkat seorang Ketua Umum/ *Rais 'Am* untuk membantu dalam membentuk wadir dan kepala bagian yang berperan langsung menjalankan pendidikan sesuai tugas dan tupoksinya masing-masing yang dibantu oleh alumni senior sebagai penasehat. Pengangkatan kepala bagian dilakukan oleh pimpinan dayah setelah disusun pengurus harian oleh Ketua Umum/Rais 'Am.

¹¹² Wawancara dengan Ketua Umum Dayah Babussalam Al Hanafiyyah Matangkuli 29 April 2023 di Kompleks Dayah

Struktur organisasi ini adalah bentuk organisasi atau susunan organisasi segenap tugas pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Membahas struktur organisasi dayah berarti mengkaji bentuk suasana organisasi dayah dalam rangka mewujudkan cita-cita dayah yang berorientasi pada memberikan pendidikan dan pengajaran yang bertujuan mencerdaskan para santri dengan bimbingan islam dan memperluas wawasan intelektual santri dengan terus melakukan kajian tentang berbagai ilmu pengetahuan islam.

Secara prosedural, Dayah Babussalam Al Hanafiyyah dalam menyusun struktur organisasi untuk menyukseskan tujuan lembaga yakni meningkatkan kompetensi yang harus dicapai para santri. Para pengurus sangat mengharapkan setiap lulusan nantinya memiliki *outcome* dan kompetensi yang membanggakan sehingga mereka nantinya dapat hidup mandiri dan dibutuhkan oleh masyarakatnya.

B. Paparan Data Hasil Penelitian

1. Manajemen Mutu dalam Peningkatan Kinerja Guru

Dalam menjamin mutu pendidikan dengan meningkatkan kinerja guru, pengurus harian Dayah Babussalam Al Hanafiyyah telah melaksanakan beberapa tahapan sebagai berikut:

1) Tahap Perencanaan (*Plan*)

Perencanaan dalam meningkatkan mutu pendidikan di Dayah Babussalam Al Hanafiyyah dilakukan pada setiap awal tahun ajaran baru yaitu dengan melaksanakan rapat umum yang melibatkan seluruh kepala lembaga pendidikan dalam naungan Dayah Babussalam Al Hanafiyyah seperti Kepala PDF tingkat

wushta, Ulya, dan Ma'had Aly Babussalam serta seluruh kepala bagian dan dewan guru. Kegiatan ini dilaksanakan di Aula Dayah Babussalam Al Hanafiyyah yang dipimpin oleh Ketua Umum. Hal ini penulis simpulkan saat wawancara dengan Tgk Saryulis, Ketua Umum Dayah Babussalam Al Hanafiyyah berikut ini:

“Kegiatan perencanaan yang kami laksanakan dengan mengadakan rapat pada awal tahun ajaran yang membahas tentang pedoman perekrutan guru, analisis kebutuhan guru, target capaian kinerja guru dan pemenuhan sarana dan prasarana yang masih dibutuhkan serta pemberdayaan ekonomi. Dalam kegiatan ini juga mengundang para alumni serta tokoh masyarakat untuk meminta masukan dan saran untuk meningkatkan proses pendidikan yang kearah yang lebih baik. Kehadiran alumni senior dan tokoh masyarakat sangat penting dilakukan untuk dukungan warga sekitar dan hubungan dengan alumni tetap terjalin dengan baik.¹¹³

Hasil observasi dan dokumentasi yang peneliti lakukan ditemukan bahwa musyawarah tersebut dilaksanakan pada malam senin bertepatan dengan 30 April 2023 yang dihadiri oleh seluruh warga dayah serta para alumni dan tokoh masyarakat sekitar yang dipimpin oleh ketua umum di Aula Dayah. Kegiatan tersebut meliputi evaluasi kurikulum, penentuan tenaga pengajar, menetapkan target pembelajaran, dan penentuan metode pembelajaran.¹¹⁴ Hal ini peneliti ketahui hasil observasi dan wawancara dengan Kepala Bagian Pendidikan Tgk Fadhil, sebagaimana penuturan beliau berikut ini:

“Perencanaan kami mulai pada saat kegiatan rapat pada awal tahun ajaran baru yang melibatkan seluruh kepala lembaga pendidikan dibawah naungan Dayah Babussalam Al Hanafiyyah serta seluruh kepala bagian dan dewan guru. Pada kegiatan tersebut dimulai dengan Menyusun pedoman perekrutan guru, analisis kebutuhan guru, evaluasi kurikulum, target capaian kinerja guru, kebutuhan sarana dan prasarana dan pemberdayaan

¹¹³ Wawancara dengan Ketua Umum Dayah Babussalam Al Hanafiyyah Matangkuli Pada Tanggal 29 April 2023 di Kompleks Dayah

¹¹⁴ Hasil Observasi dan Dokumentasi hasil Rapat Di Secretariat Dayah Babussalam Al Hanafiyyah Matangkuli pada tanggal 02 Mei 2023

ekonomi dayah.”¹¹⁵

Hasil studi dokumen, peneliti menemukan dokumen yang seperti notulen, dan undangan rapat. Lebih lanjut beliau menyampaikan bahwa perbaikan pada roster pembelajaran karena ada kitab pokok yang diajarkan tidak sekaligus seperti kitab *Matan Sulam* dipisah dengan syarahnya *‘Idhahul Mubham*, semestinya diajarkan sekaligus untuk lebih mudah dalam pemahaman karena masih satu materi. Dalam penentuan tenaga pengajar juga masih ada yang tidak mencapai target yang sudah ditetapkan. Dalam hal metode pembelajaran agar tenaga pengajar menggunakan metode sesuai dengan materi untuk memudahkan santri dalam memahami materi, dan masih ada tenaga pengajar yang tidak mencapai target yang sudah ditetapkan.¹¹⁶

Hal ini juga peneliti simpulkan dari wawancara dengan Tgk Muhibuddin, S.Pd.I seperti penuturan beliau berikut ini:

“Tujuan secara umum pendidikan di pesantren adalah memberikan pemahaman agama, menghasilkan lulusan yang berakhlak mulia yang berguna bagi agama dan masyarakat dan sistem pembelajaran kami menganut prinsip tuntas. Oleh sebab itu, kami sebagai tenaga pengajar selalu berkomitmen dengan hasil kesepakatan dalam mencapai target dan tujuan yang ingin dicapai sesuai dengan kurikulum dengan menggunakan berbagai media dan metode pembelajaran serta membantu dan memfasilitasi santri dalam program ekstrakurikuler yang diimplementasikan kepada masyarakat sesuai kebutuhan masyarakat yang terus berkembang.”¹¹⁷

Berdasarkan hasil observasi, wawancara, dan studi dokumen, peneliti menyimpulkan bahwa perencanaan mutu pendidikan dilaksanakan sebelum

¹¹⁵ Wawancara dengan Kepala Bagian Pendidikan Dayah Babussalam Al Hanafiyyah Pada Tanggal 01 Mei 2023 di Ruang Sekretariat Dayah

¹¹⁶ Wawancara dengan Kepala Bagian Pendidikan Dayah Babussalam Al Hanafiyyah Pada 01 Mei 2023 di Ruang Sekretariat Dayah

¹¹⁷ Wawancara dengan salah satu Dewan Guru Dayah Babussalam Al Hanafiyyah Matangkuli 01 Mei 2023 di Kompleks Dayah

memasuki tahun ajaran baru dengan mengadakan rapat/musyawarah yang dihadiri oleh para alumni, tokoh masyarakat, seluruh dewan guru yang dilaksanakan di Aula Dayah yang dimulai dengan laporan hasil kerja tahunan dari masing-masing kepala bagian serta mengidentifikasi masalah serta mencari solusi untuk perbaikan. Hasil observasi menunjukkan bahwa ada perbaikan dari struktur kurikulum.

Di Dayah Babussalam Al Hanafiyyah Matangkuli, pengorganisasian secara umum dilakukan oleh bidang masing yang mencakup seluruh kegiatan. Namun, dibidang pendidikan khususnya tentang kurikulum, guru yang mengajar, materi ajar, roster pelajaran dan kalender akademik disusun oleh bidang pendidikan sesuai keputusan hasil rapat tahunan. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara peneliti dengan Tgk Fadhil Kepala Bagian Pendidikan berikut ini:

“Pelaksanaan mutu dilakukan dengan berpedoman pada hasil rapat dengan melakukan seleksi guru, pengorganisasian roster pembelajaran, penempatan guru, dan target yang harus dicapai oleh guru per triwulan dan metode pembelajaran.”¹¹⁸

Wawancara dengan Tgk Fadil juga sama dengan hasil wawancara peneliti dengan Tgk Muhibuddin, S.Pd, salah satu guru Dayah Babussalam Al Hanafiyyah Matangkuli seperti penuturan beliau berikut ini:

“Sesudah pelaksanaan kegiatan rapat tahunan, kami dewan guru akan menerima roster pelajaran dan kurikulum untuk kami laksanakan sesuai dengan target yang telah disepakati bersama.”¹¹⁹

Hasil observasi dan studi dokumen, peneliti menemukan bahwa pengorganisasian di susun oleh bagian masing-masing. Penyusunan kurikulum,

¹¹⁸ Wawancara dengan Kepala Bagian Pendidikan Dayah Babussalam Al Hanafiyyah Matangkuli Pada Tanggal 01 Mei 2023 di Kantor Sekretariat Dayah

¹¹⁹ Wawancara dengan Salah Satu Dewan Guru Dayah Babussalam Al Hanafiyyah Matangkuli Pada Tanggal 19 April 2023 di Kantor Sekretariat Dayah

pembagian tugas guru, dan roster pelajaran di susun oleh bagian pendidikan sesuai dengan hasil rapat/musyawarah pada awal tahun.¹²⁰

Berdasarkan hasil penjelasan di atas, dapat diketahui bahwa dalam tahap perencanaan dalam Dayah Babussalam Al Hanafiyyah Matangkuli adalah fondasi kuat dalam peningkatan kinerja guru. Para pengurus Dayah menjalankannya dengan merencanakan dan mengorganisir rapat umum di awal tahun ajaran yang melibatkan kepala lembaga pendidikan, alumni, dan tokoh masyarakat. Perencanaan mencakup berbagai aspek, seperti rekrutmen guru, analisis kebutuhan guru, evaluasi kurikulum, penetapan target kinerja guru, serta perbaikan sarana, prasarana, dan pemberdayaan ekonomi. Selain itu, evaluasi kurikulum dan metode pembelajaran juga menjadi fokus. Pendekatan ini memungkinkan adanya upaya perbaikan berkelanjutan dalam manajemen mutu pendidikan dan kinerja guru, yang menjadi landasan kuat dalam memastikan kualitas pendidikan yang tinggi di Dayah Babussalam Al Hanafiyyah Matangkuli.

2) Tahap pelaksanaan (*Do*)

Pelaksanaan setiap kegiatan dilaksanakan berdasarkan hasil rapat/musyawarah pada awal tahun ajaran baru. Salah satu kegiatan yang dilaksanakan yang berhubungan langsung dengan pendidikan adalah rekrutmen guru. Untuk mendapatkan guru yang berkualitas, pimpinan Dayah Babussalah Al Hanafiyyah melakukan perekrutan dan seleksi guru menggunakan pola rekrut internal dari kelas kader guru yakni kelas tujuh sampai dengan kelas sembilan.

Proses perekrutan dimulai dari kelas yang lebih senior ke kelas yang lebih

¹²⁰ Hasil Observasi dokumen Bidang Pendidikan Pada Tanggal 02 Mei 2023 di Ruang Sekretariat Dayah

rendah. Calon guru tersebut kemudian diseleksi oleh guru senior untuk tes kemampuan dalam membaca kitab kuning sesuai dengan kelas yang akan ditempatkan, wawancara dan pembinaan dasar sebelum diajukan kepada pimpinan dayah. Pembinaan meliputi kepemimpinan kelas, kewibawaan guru, kode etik guru, aturan-aturan guru dan insentif serta sanksi-sanksi yang akan didapatkan jika melanggar aturan-aturan tersebut. Disamping kompetensi membaca kitab kuning, aspek lain yang turut dipertimbangkan adalah aspek karakter sesama guru dengan santri mulai dipantau dari semenjak mondok.

Hal ini juga peneliti simpulkan hasil wawancara lanjutan dengan Tgk Saryulis, Ketua Umum Dayah Babussalam Al Hanafiyyah berikut:

“Untuk menjamin mutu pendidikan berjalan dengan semestinya, kami merekrut tenaga pengajar dari internal dayah melalui pengkaderan. Aspek yang menjadi perhatian kami saat merekrut guru adalah aspek akhlak dan profesionalisme dalam menjalankan tugas. Proses seleksi dan tes kompetensi dilakukan oleh guru-guru senior yang mencakup tes kompetensi sesuai dengan kelas yang diajarkan dan proses bimbingan/arahan yang meliputi kepemimpinan guru, menjaga kewibawaan dihadapan santri, kode etik, aturan-aturan dan sanksi-sanksi yang didapatkan jika melanggar aturan-aturan tersebut.”¹²¹

Hal yang sama juga disampaikan oleh Tgk Fadhil, Kepala Bagian Pendidikan sebagaimana yang disampaikan beliau berikut ini:

“Guru yang mengajar di Dayah Babussalam Al Hanafiyyah kami rekrut dari internal dayah. Pengkaderan guru dilakukan oleh pimpinan dayah sendiri dan guru senior dikelas beliau mengajar. Hal ini menjadi keuntungan tersendiri dimana guru yang mengajar sudah terlebih dahulu mendapat bimbingan beliau sehingga kinerja guru sebagian besar sudah memuaskan dalam menjamin mutu pendidikan”.¹²²

Selanjutnya guru yang lulus tes kompetensi akan ditetapkan oleh sebagai

¹²¹ Wawancara dengan Ketua Umum Dayah Babussalam Al Hanafiyyah Pada Tanggal 29 April 2023 di Kompleks Dayah

¹²² Wawancara dengan Kepala Bagian Pendidikan Dayah Babussalam Al Hanafiyyah Pada Tanggal 01 Mei 2023 di Kantor Sekretariat Dayah

guru tetap oleh pimpinan dayah atas persetujuan guru senior sesuai dengan tingkat kompetensinya masing-masing. Guru pengajar yang telah ditetapkan diwajibkan untuk berkoordinasi dengan wali kelas santri masing-masing untuk membagikan materi yang perlu dicapai sesuai dengan kurikulum yang ditetapkan oleh bagian pendidikan. Wali kelas dijabat oleh guru senior untuk memudahkan dalam berkoordinasi ketika proses pembelajaran dan juga bertindak sebagai pemimpin bagi guru dan santri tersebut. Hal ini peneliti simpulkan hasil wawancara dengan Tgk Saryulis, Ketua Umum Dayah Babussalam Al Hanafiyah berikut ini:

“Proses pembelajaran di setiap kelas mempunyai 4 waktu belajar dan kebanyakan diajarkan oleh guru-guru yang berbeda setiap waktunya. Oleh karena itu, perlu kami tetapkan seseorang yang menjadi pemimpin bagi setiap guru dan santri sesuai tingkat kelas sehingga kami memilih seorang guru senior untuk menjadi pembimbing dalam berkoordinasi baik sesama guru maupun santri.”¹²³

Hasil studi dokumen, peneliti menemukan sebagian wali kelas di jabat oleh guru senior yang terdokumentasi dalam buku rapor santri. Sedangkan sebagian lain dijabat oleh guru yang lebih berpengalaman dalam membimbing guru dan santri di kelas masing-masing.¹²⁴

Sesudah dilaksanakan perekrutan, seleksi dan penempatan. Selanjutnya dilakukan perorganisasian yang bertujuan untuk mengatur serta menyusun permasalahan sebelumnya direncanakan supaya menjadi kesatuan yang menyeluruh. Guru yang lulus seleksi hanya mendapatkan jadwal mengajar dan materi ajar yang disusun oleh bidang pendidikan.

¹²³ Wawancara dengan Ketua Umum Dayah Babussalam Al Hanafiyah Pada Tanggal 29 April 2023 di Kompleks Dayah

¹²⁴ Hasil observasi dokumen bidang Pendidikan Dayah Babussalam Al Hanafiyah Pada Tanggal 02 Mei 2023 Di Ruang Sekretariat Dayah

Dalam pelaksanaan kurikulum di Dayah Babussalam Al Hanafiyyah Matangkuli, setiap guru melaksanakan pembelajaran sesuai jadwal yang telah disusun oleh Bidang Pendidikan dengan menggunakan metode-metode yang telah ditetapkan bersama serta target yang perlu dicapai. Hal ini hasil wawancara peneliti dengan Tgk Muhibuddin, S.Pd berikut ini:

Dalam pelaksanaan pembelajaran di Dayah Babussalam Al Hanafiyyah, kami menjunjung tinggi prinsip pembelajaran yang tuntas sesuai dengan target yang ingin dicapai. Hal ini merupakan komitmen para tenaga pengajar untuk memberikan pemahaman agama yang mendalam, menghasilkan lulusan berakhlak mulia yang bermanfaat bagi agama dan masyarakat. Prinsip ini diterapkan dengan penuh dedikasi, menggunakan berbagai metode dan media pembelajaran yang sesuai.¹²⁵

Berdasarkan kalimat di atas, ini menggambarkan bahwa di Dayah Babussalam Al Hanafiyyah, mereka memiliki komitmen kuat untuk memastikan bahwa proses pembelajaran yang mereka jalani benar-benar mencapai pemahaman yang mendalam dan memenuhi target yang telah ditetapkan. Mereka ingin menghasilkan lulusan yang tidak hanya memiliki pengetahuan agama yang mendalam tetapi juga berakhlak mulia, sehingga mereka dapat menjadi individu yang bermanfaat bagi agama dan masyarakat. Untuk mencapai tujuan ini, para tenaga pengajar di Dayah Babussalam Al Hanafiyyah berdedikasi penuh dan menggunakan berbagai metode dan media pembelajaran yang sesuai dengan tujuan mereka. Keseluruhan kalimat tersebut mencerminkan komitmen mereka terhadap mutu pendidikan dan pengembangan karakter siswa mereka dalam kerangka pendidikan agama dan moral.

Hal tersebut di perkuat dengan hasil observasi dan studi dokumentasi

¹²⁵ Wawancara dengan salah satu Dewan Guru Dayah Babussalam Al Hanafiyyah Matangkuli Pada 01 Mei 2023 di Kantor Sekretariat Dayah

menunjukkan bahwa, dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran, guru di Dayah Babussalam Al Hanafiyyah memiliki perencanaan yang telah dipersiapkan berupa mempelajari materi terlebih dahulu dan memiliki tujuan dan metode sesuai materi ajar di kitab yang akan diajarkannya. Pada tahap awal dimulainya kegiatan pembelajaran, santri akan ditanya/diminta membaca kitab terlebih dahulu tentang materi yang telah diajarkan terkait tarkiban (struktur kalimat), isi kandungan, dan juga hafalan. Selain itu, pada awal kegiatan pembelajaran di uji materi yang telah di ulang pelajaran sebelumnya. Hal ini peneliti simpulkan juga dari hasil observasi dan wawancara dengan Tgk Arif Munandar, S.Pd, salah satu guru Dayah Babussalam Al Hanafiyyah berikut ini:

“Pada tahap awal kegiatan pembelajaran, kami akan meminta santri untuk membaca kitab/ mengulang materi sebelumnya, isi kandungan dan menjelaskan setiap kata/*kalimah* yang terdapat dalam materi dan ada juga berbentuk hafalan untuk materi hafalan seperti kitab nahwu. Metode tersebut kami lakukan untuk menilai dan mengevaluasi sejauh mana pemahaman santri terhadap materi yang telah diajarkan dan memberi bimbingan dan motivasi santri untuk melakukan pengayaan di waktu tambahan.¹²⁶

Pernyataan tersebut juga sebagaimana hasil observasi yang peneliti amati bahwa, proses pembelajaran menggunakan metode yang berbeda sesuai dengan materi yang diajarkan seperti praktek, hafalan dan bacaan. Penggunaan metode hafalan dan praktek banyak digunakan di kelas satu sampai kelas tiga sedangkan kelas empat sampai kelas enam lebih banyak menggunakan metode bacaan dengan pendalaman pemahaman materi.

Untuk pembelajaran ibadah, menggunakan metode demonstrasi/praktek

¹²⁶ Wawancara dengan salah satu Dewan Guru Dayah Babussalam Al Hanafiyyah Matangkuli pada tanggal 01 Mei 2023 di Kantor Sekretariat Dayah

yang dilakukan oleh guru dan satri untuk memudahkan santri dalam memahami materi ajar. Untuk pembelajaran kitab tata bahasa seperti nahwu, sharaf, mantiq menggunakan metode hafalan untuk memudahkan santri dalam mengimplementasikan pada saat membaca kitab kuning/*turats*. Untuk materi baca kitab, menggunakan metode bacaan dengan menjelaskan isi kandungan kitab. Hal ini hasil wawancara peneliti dengan Tgk Muhibuddin, S.Pd, salah satu dewan guru Dayah Babussalam Al Hanafiyyah berikut ini:

“Metode pembelajaran yang kami laksanakan bervariasi tergantung materi ajar. Untuk materi kitab kuning kami gunakan metode bacaan dengan menjelaskan isi kandungan kitab. Untuk pembelajaran ibadah, kami menggunakan metode praktek. Untuk materi kitab tata Bahasa seperti kitab nahwu, Sharaf, kitab mantiq, kami mewajibkan santri untuk menghafal untuk memudahkan santri dalam membaca kitab kuning/*turats*. Sedangkan metode bacaan untuk materi kitab yang memerlukan penjelasan isi kandungan kitab. Penggunaan metode hafalan dan praktek lebih sering untuk kelas satu sampai tiga, sedangkan kelas empat sampai kelas enam, kami lebih fokus pada pendalaman pemahaman materi.”¹²⁷

Hasil observasi peneliti menunjukkan bahwa pelaksanaan metode mengajar tersebut sudah lazim di laksanakan oleh guru di Dayah Babussalam Al Hanafiyyah serta calon guru juga sudah memahami metode-metode mengajar tersebut karena merupakan guru-guru dari internal dayah. Sedangkan pelaksanaan kegiatan pembelajaran sebagian besar menggunakan pondok-pondok (dalam bahasa aceh disebut *balee beut*) dengan memakai seragam sambil duduk melingkari guru yang merupakan sistem kegiatan pembelajaran khas dayah pada umumnya di Aceh.

Sedangkan dalam tahap pelaksanaan penilaian, Dayah Babussalam Al

¹²⁷ Wawancara dengan salah satu Dewan Guru Dayah Babussalam Al Hanafiyyah Matangkuli 19 April 2023 di Kantor Sekretariat Dayah

Hanafiyyah melaksanakan penilaian per caturwulan sesuai dengan kalender akademik yang khas di dayah. Ujian cawu satu dilaksanakan pada bulan muharram, cawu ke dua pada bulan rabiul awal dan cawu ketiga pada bulan sya'ban. Kenaikan kelas dan tahun ajaran baru di mulai pada bulan syawal sesuai dengan kalender hijriah. Pada tahap ini pemberian nilai dilakukan oleh guru masing-masing dan penentuan kenaikan kelas ditentukan oleh wali kelas masing-masing dengan berkoordinasi dengan bagian pendidikan.

Hal ini peneliti simpulkan hasil studi dokumen dan wawancara dengan Tgk Muhibuddin, S.Pd berikut ini:

“Proses penilaian dilaksanakan dilaksanakan setiap catur wulan pada saat imtihan wathan, dan guru kelas hanya memberikan penilaian pada aspek akhlak pada saat pembelajaran. Sedangkan untuk kenaikan kelas, wali kelas masing-masing memberikan hasil ujian dari setiap pelajaran yang diikuti oleh santri kepada bidang pendidikan untuk direkap serta diumumkan pada akhir semester. Penentuan kenaikan kelas hasil koordinasi bidang Pendidikan dengan wali kelas masing-masing.”¹²⁸

Untuk program penilaian, Dayah Babussalam Al Hanafiyyah menggunakan penilaian sikap, pengetahuan, dan keterampilan. Jenis penilaian berbentuk tes tertulis, tes lisan, praktek dan hafalan. Nilai sikap berlaku untuk semua mata pelajaran, nilai keterampilan berlaku untuk mata pelajaran yang memerlukan pemahaman isi dan hafalan untuk pelajaran yang memerlukan *muhafadzah* seperti nahwu, dan sharaf. Hal ini peneliti simpulkan hasil wawancara dengan Tgk Arif Munandar, S.Pd, salah satu guru Dayah Babussalam Al Hanafiyyah berikut ini:

“Program penilaian yang kami nilai mencakup penilaian sikap yang berlaku untuk semua mata pelajaran, penilaian keterampilan untuk mata pelajaran yang ada prakteknya seperti Bahasa arab. Sedangkan penilaian hafalan untuk mata pelajaran yang membutuhkan mulafadzah seperti nahwu dan Sharaf.

¹²⁸ Wawancara dengan Kepala Bagian Pendidikan Dayah Babussalam Al Hanafiyyah Matangkuli Pada 01 Mei 2023 di Kantor Sekretariat Dayah

Untuk jenis penilaian ada tes tertulis, tes lisan, praktek dan hafalan".¹²⁹

Hasil studi dokumen, peneliti mendapatkan rapor santri terdapat tiga kolom penilaian untuk tiga caturwulan penilaian yang mencakup penilaian sikap, pengetahuan dan keterampilan. Penilaian yang dilakukan oleh guru per catur wulan dalam setiap tahun ajaran.¹³⁰

Sedangkan untuk pengayaan santri dilakukan sesudah jam belajar yang sudah diatur oleh bidang pendidikan yakni mulai jam 23.00 sampai 00.00 wib yang dibimbing sesuai dengan materi yang perlu pengayaan bagi santri. Hal ini sesuai dengan observasi dan wawancara peneliti dengan Tgk Muhammad Rayyan berikut ini:

Proses bimbingan yang dilakukan oleh guru sangat baik dengan mewajibkan santri untuk mengulang pelajaran yang dibimbing oleh guru sehingga santri yang kurang memahami pada saat di kelas dapat menanyakan kembali pada saat mengulang pelajaran. Dan juga memberikan motivasi bahwa belajar itu penting dengan memberikan contoh lulusan dayah telah menjadi panutan masyarakat.¹³¹

Berdasarkan observasi, wawancara dan studi dokumen, peneliti menyimpulkan bahwa tahap pelaksanaan di mulai dari proses perekrutan guru dari kelas kader guru kemudian di seleksi oleh guru senior dan penempatan guru oleh bidang pendidikan sesuai rekomendasi guru senior dan pimpinan dayah. Guru yang sudah ditetapkan akan mendapat orientasi tentang tupoksi serta melaksanakan kegiatan pembelajaran sesuai dengan perencanaan dalam rapat awal tahun ajaran.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat diketahui bahwa tahap pelaksanaan

¹²⁹ Wawancara dengan Kepala Bidang Pendidikan Dayah Babussalam Al Hanafiyyah Matangkuli, pada tanggal 01 Mei 2023 di Ruang Sekretariat Dayah

¹³⁰ Studi Dokumen Bagian Pendidikan Pada Tanggal 01 Mei 2023 di Ruang Sekretariat Dayah

¹³¹ Wawancara dengan santri Dayah Babussalam Al Hanafiyyah pada tanggal 01 Mei 2023 di Ruang sekretariat dayah.

dalam Dayah Babussalam Al Hanafiyyah Matangkuli menunjukkan komitmen yang kuat terhadap pendidikan dengan fokus pada pemahaman agama yang mendalam dan pembentukan akhlak yang mulia. Hal ini tercermin dalam proses penilaian dan pengajaran mereka, yang mencakup evaluasi berkala dan kenaikan kelas berdasarkan hasil ujian. Mereka merekrut guru dari dalam Dayah dengan penekanan pada aspek akhlak dan profesionalisme. Proses pembelajaran menggunakan berbagai metode dan media yang sesuai dengan materi yang diajarkan. Penilaian mencakup berbagai aspek, termasuk sikap, keterampilan, dan hafalan. Bimbingan guru kepada santri sangat efektif dan memberikan motivasi untuk belajar. Keseluruhan pendekatan ini mencerminkan tekad untuk menjaga mutu pendidikan dengan berpegang pada prinsip-prinsip agama dan akhlak yang tinggi, yang berperan penting dalam peningkatan kinerja guru dan kualitas pendidikan.

3) Tahap pengawasan (*Check*)

Tahap selanjutnya untuk menjamin mutu pendidikan adalah pengawasan. Pengawasan di Dayah Babussalam Al Hanafiyyah dilakukan oleh ketua umum dan bagian pendidikan. Pengawasan juga dilakukan dengan meminta santri untuk memberikan gambaran tentang aspek yang diawasi dan laporan guru sejawat khusus tentang kehadiran. Pengawasan tidak ada mekanisme dan aturan dari Kementerian Agama Republik Indonesia maupun dari dinas terkait di Aceh sehingga kegiatan pengawasan guru dilakukan secara sederhana. Aspek yang menjadi pengawasan meliputi kehadiran guru, pencapaian target dan capaian kemajuan pembelajaran serta metode yang digunakan. Teknik pengawasan

dilakukan dengan memantau langsung kegiatan pembelajaran/ observasi kelas. Hal ini hasil observasi dan wawancara dengan Tgk Saryulis Ketua Umum Dayah Babussalam Al Hanafiyyah berikut ini:

“Mekanisme dan aturan supervisi belum ada aturan khusus. Untuk pengawasan kami lakukan bersama dengan bidang pendidikan pada setiap kegiatan proses pembelajaran secara sederhana. Teknik pengawasan kami lakukan secara langsung kegiatan pembelajaran. Teknik ini kami gunakan agar proses pembelajaran dapat terus berjalan walaupun pengawasan tidak rutin kami laksanakan. Untuk pengawasan aspek pencapaian target dan kemajuan belajar, kami meminta keterangan dari santri.¹³²

Berdasarkan hasil studi dokumen, peneliti menemukan ada guru yang belum berkinerja dengan baik dari aspek kedisiplinan dan capaian pembelajaran. pengawasan dilaporkan kepada Pimpinan Dayah untuk ditindak lanjuti. Sebagian besar guru Dayah Babussalam Al Hanafiyyah melaksanakan proses pembelajaran dengan tertib dan sesuai target. Guru yang berkinerja tidak baik akan diberikan pembinaan dan motivasi oleh guru senior dan pimpinan dayah.

Teknis pembinaan dan memotivasi guru dilakukan oleh pimpinan dayah secara rutin sebulan sekali dengan mengumpulkan guru dan ada juga dengan mengundang pemateri dari luar. Teknik ini memberikan dampak yang besar terhadap kinerja guru. Hal ini peneliti simpulkan hasil observasi, studi dokumen, dan hasil wawancara dengan Tgk Saryulis Ketua Umum Dayah Babussalam Al Hanafiyyah Matangkuli berikut ini:

“Sebagian besar guru kami berkinerja sesuai target dengan terus memberikan pembinaan, arahan dan memotivasi guru secara rutin dengan mengumpulkan guru di aula. Namun ada juga pembinaan kami lakukan secara tertutup untuk guru-guru yang perlu pembinaan khusus. Pembinaan

¹³² Wawancara dengan Ketua Umum Dayah Babussalam Al Hanafiyyah Matangkuli Pada 29 April 2023 di Kompleks Dayah

khusus ini dilaksanakan oleh pimpinan dayah dan guru senior.”¹³³

Hal ini juga diakui oleh Tgk Muhibuddin, S.Pd salah satu guru Dayah Babussalam Al Hanafiyyah sebagaimana hasil wawancara dengan beliau berikut ini:

“Dalam melaksanakan proses pembelajaran, pembinaan dan motivasi rutin dilaksanakan oleh pimpinan dayah setiap sebulan sekali. pembinaan dan motivasi sangat membantu bagi kami untuk menggerakkan semangat kami dalam proses pembelajaran. Namun ada hal lainnya yang sangat penting bagi kami yaitu sebagai keta’dhiman kepada perintah dan tugas yang diberikan kepada kami oleh guru kami. Keta’dhiman ini merupakan yang terbesar pengaruhnya terhadap motivasi dan kinerja kami dalam proses pembelajaran.”¹³⁴

Berdasarkan hasil observasi, studi dokumen dan wawancara peneliti menyimpulkan bahwa pelaksanaan pengawasan guru dilakukan oleh ketua umum dan bagian pendidikan yang dilakukan secara langsung dengan observasi kelas maupun tidak langsung dengan meminta keterangan dari santri, laporan kemajuan belajar, dan kedisiplinan guru. Hasil pengawasan didapati bahwa masih ada guru yang belum melaksanakan tugasnya dengan baik dari aspek kedisiplinan, ketercapaian target pembelajaran dan keaktifan sebagai guru kelas serta sarana dan prasarana yang belum terpenuhi seperti tidak tersedianya media pembelajaran, ruang yang berdekatan dan akses materi ajar yang belum terpenuhi.

Pengawasan terhadap manajemen mutu dan peningkatan kinerja guru di Dayah Babussalam Al Hanafiyyah Matangkuli berfokus pada pendekatan yang sederhana dan rutin. Meskipun belum ada aturan khusus, pengawasan dilakukan

¹³³ Wawancara dengan Ketua Umum Dayah Babussalam Al Hanafiyyah Matangkuli Pada 29 April 2023 di Kompleks Dayah

¹³⁴ Wawancara dengan Salah Satu Dewan Guru Dayah Babussalam Al Hanafiyyah Matangkuli Pada 01 Mei 2023 di Kompleks Dayah

dengan tekun dan langsung selama proses pembelajaran, dengan keterangan dari santri digunakan untuk menilai pencapaian target dan kemajuan belajar. Sebagian besar guru berkinerja sesuai target dan mendapatkan pembinaan serta motivasi secara rutin. Rutinitas pembinaan dan motivasi berperan penting dalam menjaga semangat guru dalam proses pembelajaran. Lebih penting lagi, komitmen guru terhadap perintah dan tugas dari pimpinan dayah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi dan kinerja para guru. Pendekatan ini menekankan pentingnya komunikasi terbuka antara para guru dan pimpinan dayah untuk meningkatkan mutu pembelajaran dan kinerja guru dalam mencapai standar pendidikan yang tinggi.

4) Tindak Lanjut Hasil Pengawasan (*Action*)

Tindak lanjut hasil pengawasan yang dilakukan di Dayah Babussalam Al Hanafiyyah antara lain dengan menyesuaikan kurikulum terkait materi ajar yang disesuaikan dengan kurikulum khas Dayah Babussalam Al Hanafiyyah dengan struktur kurikulum dari Kementerian Agama Republik Indonesia.

Tindak lanjut lainnya yang dilakukan yaitu mengirim lima guru untuk mengikuti pelatihan kursus Bahasa Arab dan Bahasa Inggris di Pare, Kabupaten Kediri, Propinsi Jawa Timur selama tiga bulan yang dibiayai oleh Dinas Pendidikan Dayah Aceh Tahun 2019. Hal ini peneliti simpulkan hasil studi dokumentasi dan wawancara dengan Tgk Saryulis, Ketua Umum Dayah Babussalam Al Hanafiyyah berikut ini:

“Pada tahun 2019 kami mendapatkan undangan untuk mengikuti pelatihan bahasa arab dan bahasa inggris di Pare, Kabupaten Kediri, Propinsi Jawa Timur selama tiga bulan. Kegiatan ini dibiayai oleh Dinas Pendidikan Dayah Aceh Tahun Anggaran 2019. Kegiatan ini bertujuan untuk

mengembangkan kemampuan guru dalam memahami materi ajar yang sebagian besar kurikulum dayah kami berbahasa arab”.¹³⁵

Hasil observasi, peneliti juga mendapatkan bahwa Dayah Babussalam Al Hanafiyyah mengirim lima guru untuk mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kompetensi bahasa asing di Pare, Kabupaten Kediri, Propinsi Jawa Timur selama tiga bulan pada tahun 2019. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan peran guru dalam kegiatan proses belajar mengajar kepada santri yang dibiayai oleh Dinas Dayah Propinsi Aceh.¹³⁶

Tindak lanjut lainnya yang dilakukan adalah dengan mendirikan lembaga pendidikan tinggi yang dikhususkan untuk meningkatkan kompetensi guru yaitu Ma’had Aly Babussalam Al Hanafiyyah. Pendirian Ma’had Aly bertujuan untuk meningkatkan kemampuan pengetahuan guru dalam meningkatkan kinerjanya dan mengembangkan karirnya dengan melanjutkan pendidikan ke tingkat yang lebih tinggi. Hasil wawancara peneliti dengan Tgk Saryulis, Ketua Umum Dayah Babussalam Al Hanafiyyah berikut ini:

“Untuk meningkatkan kinerja guru dalam mengajar, pimpinan dayah mendirikan perguruan tinggi yang setara dengan strata 1 yaitu Ma’had Aly Babussalam sebagai salah satu upaya untuk memberi kesempatan guru dalam meningkatkan pendidikan dan pengetahuan guru yang dikhususkan untuk kader maupun guru tetap Dayah Babussalam Al Hanafiyyah”.¹³⁷

Hasil observasi, peneliti mengamati bahwa perguruan tinggi Mahad Aly Babussalam berada dalam kompleks Dayah Babussalam Al Hanafiyyah yang

¹³⁵ Wawancara dengan Ketua Umum Dayah Babussalam Al Hanafiyyah Matang Kuli Pada Tanggal 29 April 2023 di Kompleks Dayah

¹³⁶ <http://www.dayahbabussalam.com/2019/08/dayah-babussalam-al-hanafiyyah-mengirim.html> diakses pada 04 Mei 2023.

¹³⁷ Wawancara dengan Ketua Umum Dayah Babussalam Al Hanafiyyah Matang Kuli Pada Tanggal 29 April 2023 di Kompleks Dayah

bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada guru melanjutkan karir dan kompetensi guru tanpa perlu keluar dari kompleks dayah untuk melanjutkan pendidikan.¹³⁸

Tindak lanjut hasil pengawasan yang dilakukan di Dayah Babussalam Al Hanafiyyah yaitu dengan memberikan sanksi pemberhentian sementara kepada guru yang berkinerja buruk. Pemberhentian ini merupakan opsi terakhir sesudah dilakukan pembinaan secara bertahap. Pemberhentian berarti pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan guru. Pemberhentian guru dilakukan setelah pembinaan yang berulang-ulang tetapi tidak melaksanakan tugas dengan semestinya yang dilakukan oleh Ketua Umum dan Kepala Bidang Pendidikan setelah memperoleh pertimbangan dari pimpinan dayah. Hal ini hasil wawancara peneliti dengan Tgk Saryulis, Ketua Umum Dayah Babussalam Al Hanafiyyah berikut ini:

“Proses pembinaan guru secara rutin kami laksanakan setiap bulan. Pembinaan juga dilakukan oleh guru senior secara khusus dengan guru yang bersangkutan. Faktor-faktor penyebab guru diberhentikan karena kedisiplinan dalam mengajar yang sudah melebihi batas maksimal dengan alasan yang tidak dapat dibenarkan. Proses pemberhentian guru dilakukan oleh ketua umum dan kepala bagian pendidikan setelah memperoleh persetujuan dari pimpinan dayah dan guru senior”.¹³⁹

Hasil studi dokumen, peneliti menemukan dokumen pemberhentian guru yang ditanda tangani oleh ketua umum dan kepala bagian pendidikan. Pemberhentian ini dilakukan karena guru tersebut karena melanggar ketentuan dalam mengajar dan sudah dilakukan pembinaan.

¹³⁸ Hasil Observasi di Kompleks Dayah Babussalam Al Hanafiyyah Matangkuli Pada Tanggal 18 Maret 2023

¹³⁹ Wawancara dengan Ketua Umum Dayah Babussalam Al Hanafiyyah Matang Kuli Pada Tanggal 29 April 2023 di Kompleks Dayah

Tindak lanjut yang berkenaan dengan sarana juga dilakukan seperti pemenuhan sarana prasarana yang mendukung peningkatan mutu pendidikan dan kinerja guru.¹⁴⁰ Hasil pengamatan, peneliti juga menemukan pemberitahuan kepada masyarakat untuk memberikan bantuan berupa wakaf dalam pembebasan lahan yang semakin sempit dan pembangunan tempat belajar yang terus dipenuhi seiring bertambahnya santri.

Dalam Dayah Babussalam Al Hanafiyyah Matangkuli, tindak lanjut hasil pengawasan terhadap manajemen mutu dan peningkatan kinerja guru dilakukan melalui berbagai langkah konkret. Guru-guru diberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan bahasa Arab dan bahasa Inggris, yang bertujuan untuk mengembangkan kemampuan mereka dalam memahami materi ajar yang sebagian besar menggunakan bahasa Arab. Selain itu, pimpinan dayah mendirikan perguruan tinggi setara strata 1, yaitu Ma'had Aly Babussalam, yang memberikan kesempatan kepada guru untuk meningkatkan pendidikan dan pengetahuan mereka, khususnya dalam hal pengkaderan maupun pelatihan guru tetap. Proses pembinaan guru juga dilakukan secara rutin setiap bulan, termasuk pembinaan khusus oleh guru senior untuk membantu guru yang memerlukan. Selain itu, tindakan tegas dalam pemberhentian guru yang telah melebihi batas maksimal dalam hal kedisiplinan dan alasan yang tidak dapat dibenarkan juga merupakan langkah yang diambil untuk memastikan kualitas dan kinerja guru tetap terjaga. Keseluruhan upaya ini mencerminkan komitmen Dayah Babussalam Al Hanafiyyah Matangkuli dalam meningkatkan manajemen mutu dan kinerja guru mereka untuk mencapai standar

¹⁴⁰ Wawancara dengan Ketua Umum Dayah Babussalam Al Hanafiyyah Matang Kuli Pada Tanggal 29 April 2023 di Kompleks Dayah

pendidikan yang tinggi.

2. Faktor-Faktor Penghambat dan Pendukung Manajemen Mutu Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Dayah Babussalam Al Hanafiyah Matangkuli?

a. Faktor Penghambat Manajemen Mutu Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Peningkatan kinerja guru di Dayah Babussalam Al Hanafiyah Matangkuli merupakan sebuah tantangan yang di hadapi Dayah tersebut, dan sejumlah faktor dapat menjadi penghambat dan pendukung dalam pelaksanaan manajemen mutu di lingkungan pendidikan tersebut.

Dalam melaksanakan proses pembelajaran, Guru Dayah Babussalam Al Hanafiyah mendapatkan hambatan dalam penyusunan kurikulum. Proses pengintegrasian kurikulum dayah dan kurikulum dari Kementerian Agama Republik Indonesia sebagai landasan kurikulum yang sebagian materi ajar belum sesuai dengan kurikulum di dayah, khususnya di Aceh. Dalam penyesuaian ini, tenaga pengajar mengalami kesulitan dalam pemahaman materi ajar sehingga memerlukan pembinaan, pelatihan dan pengembangan untuk menyesuaikan diri dengan materi ajar. Hal ini sebagaimana diungkapkan Tgk Fadhil Kepala Bagian Pendidikan berikut ini:

“Dalam penyesuaian kurikulum dari Kementerian Agama sebagian materi tidak lazim diajarkan di dayah khususnya di Aceh, sehingga guru kami mengalami kesulitan dalam memahami dan mempelajari bahan ajar sehingga memerlukan pembinaan lebih lanjut”.¹⁴¹

¹⁴¹ Wawancara dengan Ketua Umum Dayah Babussalam Al Hanafiyah Matangkuli Pada Tanggal 29 April 2023 di Kompleks Dayah

Hal yang sama juga peneliti simpulkan hasil wawancara dengan Tgk Muhibuddin, S.Pd berikut ini:

“Ada beberapa kitab rujukan dalam kurikulum dari Kementerian Agama yang belum diajarkan kepada kami sebelumnya sehingga kami perlu pengembangan diri melalui pembinaan dari guru senior dan teman sejawat untuk meningkatkan kemampuan dalam penguasaan materi ajar”.¹⁴²

Hasil observasi dan studi dokumen, peneliti hanya mendapatkan struktur kurikulum dari Kementerian Agama Republik Indonesia dan struktur kurikulum dayah yang sudah disesuaikan dengan kurikulum khas dayah.¹⁴³ Berdasarkan wawancara di atas, hasil observasi dan studi dokumen, peneliti menyimpulkan bahwa terdapat hambatan dalam penyesuaian kurikulum dayah dengan kurikulum dari Kementerian Agama sehingga sebagian guru perlu pembinaan lebih lanjut untuk menguasai materi ajar.

Selain itu, faktor penghambat dalam manajemen mutu dalam meningkatkan kinerja guru di Dayah Babussalam Al Hanafiyah Matangkuli adalah dalam hal sarana dan prasarana serta kondisi lingkungan dayah yang sering banjir. Kurangnya fasilitas dan sumber daya yang memadai bisa menjadi kendala dalam menyelenggarakan pendidikan yang berkualitas. Sarana dan prasarana yang tidak memadai dapat mempengaruhi kenyamanan guru dan santri dalam proses pembelajaran. Hal ini sebagaimana yang disampaikan oleh Tgk Fadil, Kepala Bagian Pendidikan sebagaimana penuturan beliau berikut ini:

“Dalam pelaksanaan pembelajaran tentu ada beberapa kondisi yang menghambat jalannya proses Pendidikan seperti banjir yang sering kami

¹⁴² Wawancara dengan salah satu Guru Dayah Babussalam Al Hanafiyah Matang Kuli Pada Tanggal 01 Mei 2023 di Ruang Sekretariat Dayah

¹⁴³ Hasil Observasi Dokumen Bidang Pendidikan Dayah Babussalam Al Hanafiyah Pada Tanggal 02 Mei 2023 di Ruang Sekretariat Dayah

alami setiap tahunnya. Kondisi geografis dayah kami yang terletak di daerah rawan banjir mengakibatkan proses pembelajaran di hentikan sementara. Ini adalah salah satu kondisi yang tidak dapat kami atasi secara internal, tetapi memburuhkan penindakan dari pemerintah setempat. Ketika kondisi seperti ini, kami mengkondisikan jadwal tambahan di waktu yang lain untuk mengejar target yang belum tercapai.”¹⁴⁴

Pernyataan tersebut di atas juga di sampaikan oleh Tgk Muhibuddin, S.Pd berikut ini:

Dalam pelaksanaan pembelajaran di Dayah Babussalam Al Hanafiyyah ada beberapa kondisi yang menghambat pelaksanaan proses pelaksanaan pembelajaran seperti keadaan banjir setiap tahun di tempat kami yang tidak memungkinkan untuk melaksanakan pembelajaran secara maksimal, maka kami guru menambah jadwal pembelajaran dengan berkoordinasi kepada bidang pendidikan.”¹⁴⁵

Hasil observasi dan studi dokumen, peneliti menunjukkan bahwa dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran, guru di Dayah Babussalam Al Hanafiyyah tidak ada penyusunan RPP seperti disekolah umum

Pelaksanaan proses pembelajaran di pondok-pondok (*balee beut*) merupakan ciri khas dayah serta karena minimnya sarana dan fasilitas alat pembelajaran modern seperti belum adanya ruang belajar modern serta belum adanya laboratorium pendidikan agama Islam. Hal ini sesuai dengan hasil dengan Tgk Saryulis, Ketua Umum Dayah Babussalam Al Hanafiyyah Matangkuli berikut ini:

“Pelaksanaan proses pembelajaran menggunakan sarana khas dayah di Aceh berbentuk pondok-pondok (*balee*) yang sudah mencukupi untuk semua kelas, namun untuk fasilitas praktek belum ada seperti laboratorium pendidikan agama Islam, ruang belajar yang berdekatan dan fasilitas

¹⁴⁴ Wawancara dengan Kepala Bagian Pendidikan Dayah Babussalam Al Hanafiyyah Matangkuli Pada 01 Mei 2023 di Kantor Sekretariat Dayah

¹⁴⁵ Wawancara dengan salah satu Dewan Guru Dayah Babussalam Al Hanafiyyah Matangkuli Pada 01 Mei 2023 di Kantor Sekretariat Dayah

pendukung lainnya.”¹⁴⁶

Hasil observasi, peneliti mengamati bahwa sarana dan prasarana yang mendukung proses pembelajaran belum terpenuhi sebagaimana mestinya. Pemenuhan ini belum maksimal dilakukan akibat terkendala pembiayaan. Pemenuhan sarana dan prasarana sebagian besar dari wakaf masyarakat, biaya pembangunan dari santri, biaya dari pimpinan sendiri dan pemerintah. Namun, pengadaan sarana dan prasarana belum seimbang dengan antusias jumlah santri yang mondok. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan Tgk Saryulis, Ketua Umum Dayah Babussalam Al Hanafiyyah berikut ini:

“Pimpinan dayah sangat memperhatikan dalam pemenuhan sarana dan prasarana untuk mendukung kegiatan pembelajaran. Namun pemenuhan sarana dan prasarana terkendala dalam pembiayaan dan pembebasan lahan. Pengadaan tersebut sebagian besar berasal dari wakaf dari masyarakat, biaya pembangunan dari santri dan biaya dari pimpinan dayah sendiri. Namun pemenuhan tersebut tidak seimbang dengan kebutuhan akibat jumlah peminat yang sangat tinggi setiap tahunnya”.¹⁴⁷

Tempat belajar masih dilakukan secara tradisional yang berbentuk pondok/*balee beut* bertingkat yang saling berdekatan yang tentu ketika proses belajar mengajar kurang nyaman,¹⁴⁸ serta ruang perpustakaan yang belum memiliki gedung tersendiri sebagai akses bahan ajar, dan laboratorium pendidikan agama Islam yang belum ada untuk praktek pembelajaran.¹⁴⁹ Hal ini sebagaimana hasil wawancara dengan Tgk Muhammad Rayyan, santri kelas tiga berikut ini:

Proses pembelajaran di dayah telah berjalan dengan baik. Secara nyata

¹⁴⁶ Wawancara dengan Ketua Umum Dayah Babussalam Al Hanafiyyah Matangkuli Pada 19 April 2023 di Kompleks Dayah

¹⁴⁷ Wawancara dengan Ketua Umum Dayah Babussalam Al Hanafiyyah Pada Tanggal 19 April 2023 di Kompleks Dayah

¹⁴⁸ Wawancara dengan Salah Satu Guru Dayah Babussalam Al Hanafiyyah Matang Kuli Pada Tanggal 01 Mei 2023 di Ruang Sekretariat Dayah

¹⁴⁹ Hasil observasi di Dayah Babussalam Al Hanafiyyah Matangkuli pada tanggal 18 Maret 2023

dayah ini tidak hanya transfer ilmu pengetahuan akan tetapi juga memberikan motivasi untuk menerapkan dalam kehidupan sehari-hari. Namun belum memberikan kenyamanan karena tempat belajar yang berdekatan¹⁵⁰

Ketersediaan sarana dan prasarana akan mempengaruhi kinerja guru. Kinerja guru yang baik dan optimal akan berjalan dengan pemenuhan sarana dan prasarana yang mendukung dalam kegiatan pembelajaran. Strategi yang digunakan untuk pemenuhan sarana di Dayah Babussalam Al Hanafiyah dengan meminjam pakaikan gedung asrama santri dan direnovasi sesuai kebutuhan agar proses pelaksanaan pembelajaran berjalan sebagaimana mestinya. Pemenuhan sarana dan prasarana untuk tempat tinggal guru sudah berkeluarga dan kantor sekretariat untuk menggunakan asrama santri. Dari hasil observasi peneliti, terdapat empat ruangan asrama santri dipakai untuk rumah guru dan empat asrama santri digunakan untuk ruang sekretariat dayah.¹⁵¹

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diketahui bahwa, faktor-faktor penghambat dalam manajemen mutu dan peningkatan kinerja guru di Dayah Babussalam Al Hanafiyah Matangkuli mencakup beberapa aspek yang menciptakan kendala dalam pelaksanaan pendidikan seperti Penyusunan Kurikulum, Sarana dan prasarana, dan kondisi lingkungan Dayah.

Perubahan kurikulum dari Kementerian Agama menciptakan kesulitan bagi guru dalam memahami dan mengajar materi baru, yang memerlukan pembinaan tambahan. Selain itu, banjir yang sering terjadi di daerah tersebut mengganggu proses pembelajaran, dan dalam mengatasi hal ini, guru harus menyesuaikan jadwal

¹⁵⁰ Wawancara dengan santri Dayah Babussalam Al Hanafiyah pada tanggal 01 Mei 2023 di Ruang sekretariat dayah.

¹⁵¹ Hasil Observasi di Dayah Babussalam Al Hanafiyah pada tanggal 18 maret 2023

pembelajaran. Sarana dan prasarana di Dayah masih memerlukan pengembangan, terutama dalam hal fasilitas praktek dan fasilitas pendukung. Meskipun pimpinan dayah berusaha memenuhi kebutuhan ini, keterbatasan pembiayaan dan pembebasan lahan menjadi kendala. Meskipun demikian, Dayah Babussalam Al Hanafiyyah Matangkuli telah berhasil menjalankan proses pembelajaran dengan baik dan memberikan motivasi bagi para santri, meskipun masih ada aspek kenyamanan yang perlu ditingkatkan, terutama dalam hal fasilitas fisik yang lebih memadai. Upaya untuk mengatasi faktor-faktor penghambat ini akan menjadi penting dalam meningkatkan manajemen mutu dan kinerja guru di Dayah ini.

b. Faktor Penghambat Manajemen Mutu Dalam peningkatkan Kinerja Guru

Selain faktor penghambat sebagaimana yang sudah dijelaskan sebelumnya, ada faktor pendukung manajemen mutu dalam peningkatan kinerja guru di Dayah Babussalam Al Hanafiyyah Matangkuli. Dalam meningkatkan mutu pendidikan, kinerja guru Dayah Babussalam Al Hanafiyyah sangat dipengaruhi oleh faktor pimpinan dayah. Faktor kepemimpinan sangat besar pengaruhnya dalam peningkatan kinerja guru dan mutu pendidikan Dayah Babussalam Al Hanafiyyah Matangkuli. Hasil observasi dan wawancara, peneliti menyimpulkan bahwa faktor keteladanan dan perilaku pimpinan dayah selalu terdepan dalam peningkatan pendidikan sangat mempengaruhi kinerja guru seperti pelaksanaan proses pendidikan, pengkaderan guru dan pengawasan yang secara rutin dilaksanakan.¹⁵²

Hasil observasi, peneliti mengamati pimpinan dayah sangat peduli terhadap

¹⁵² Observasi dan Wawancara dengan Ketua Umum Dayah Babussalam Al Hanafiyyah Matangkuli Pada Tanggal 29 April 2023 di Kompleks Dayah

peningkatan kinerja guru dengan selalu memberikan motivasi, memberikan izin untuk mengikuti pelatihan, seminar dan kesempatan melanjutkan pendidikan. Hal ini dikarenakan sekitar 90 % guru berstatus masing belum menikah dan relatif berumur masih muda sehingga memiliki semangat juang yang masih tinggi. Faktor umur dan keluarga mempengaruhi kinerja guru dalam peningkatan kompetensi. Hal ini peneliti simpulkan hasil wawancara dengan Tgk Saryulis berikut ini:

“Guru di Dayah kami 90% bersatus lajang dan masih muda. Ini salah satu nilai tambah dalam meningkatkan kinerjanya dalam bentuk meningkatkan kompetensi dalam bentuk pelatihan-pelatihan dan melanjutkan pendidikan ke tingkat yang lebih tinggi yang telah berhasil kami dirikan di lingkungan dayah”.¹⁵³

Hasil observasi peneliti menunjukkan bahwa pelaksanaan metode mengajar tersebut sudah lazim di laksanakan oleh guru di Dayah Babussalam Al Hanafiyyah serta calon guru juga sudah memahami metode-metode mengajar tersebut karena merupakan guru-guru dari internal dayah. Sedangkan pelaksanaan kegiatan pembelajaran sebagian besar menggunakan pondok-pondok (dalam bahasa aceh disebut *balee beut*) dengan memakai seragam sambil duduk melingkari guru yang merupakan sistem kegiatan pembelajaran khas dayah pada umumnya di Aceh. Pelaksanaan proses pembelajaran di pondok-pondok (*balee beut*) merupakan ciri khas dayah serta karena minimnya sarana dan fasilitas alat pembelajaran modern seperti belum adanya ruang belajar modern serta belum adanya laboratorium pendidikan agama Islam. Hal ini sesuai dengan hasil dengan Tgk Saryulis, Ketua Umum Dayah Babussalam Al Hanafiyyah Matangkuli berikut ini:

¹⁵³ Wawancara dengan Ketua Umum Dayah Babussalam Al Hanafiyyah Matangkuli Pada Tanggal 29 April 2023 di Kompleks Dayah

“Pelaksanaan proses pembelajaran menggunakan sarana khas dayah di Aceh berbentuk pondok-pondok (*balee*) yang sudah mencukupi untuk semua kelas, namun untuk fasilitas praktek belum ada seperti laboratorium pendidikan agama Islam, ruang belajar yang berdekatan dan fasilitas pendukung lainnya.”¹⁵⁴

Hal yang sama juga disampaikan oleh Tgk Fadhil, Kepala Bagian Pendidikan sebagaimana yang disampaikan beliau berikut ini:

“Guru yang mengajar di Dayah Babussalam Al Hanafiyyah kami rekrut dari internal dayah. Pengkaderan guru dilakukan oleh pimpinan dayah sendiri dan guru senior dikelas beliau mengajar. Hal ini menjadi keuntungan tersendiri dimana guru yang mengajar sudah terlebih dahulu mendapat bimbingan beliau sehingga kinerja guru sebagian besar sudah memuaskan dalam menjamin mutu pendidikan”.¹⁵⁵

Hasil observasi dan studi dokumen menunjukkan bahwa kondisi guru yang mengajar sebagian sudah menempuh S1 bahkan ada yang sudah S2 serta sebagian besar guru yang masih proses kuliah merupakan faktor pendukung lainnya.¹⁵⁶ Motivasi dan semangat serta kesempatan yang dimiliki oleh guru untuk mengembangkan diri melalui pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kinerjanya menjadi faktor yang sangat menentukan untuk pengembangan kinerja guru.¹⁵⁷

Peningkatan mutu pendidikan di Dayah Babussalam Al Hanafiyyah juga mendapat dukungan dari Alumni, masyarakat dan pemerintah. Dukungan dari alumni-alumni dalam memberikan masukan dan saran serta dukungan masyarakat dalam bentuk moral, materil dan kepercayaan kepada kompetensi guru seperti

¹⁵⁴ Wawancara dengan Ketua Umum Dayah Babussalam Al Hanafiyyah Matangkuli Pada 19 April 2023 di Kompleks Dayah

¹⁵⁵ Wawancara dengan Kepala Bagian Pendidikan Dayah Babussalam Al Hanafiyyah Pada Tanggal 01 Mei 2023 di Kantor Sekretariat Dayah

¹⁵⁶ Dokumen bidang Pendidikan di akses pada tanggal 01 Mei 2023.

¹⁵⁷ Hasil observasi dokumen dan wawancara dengan salah satu guru Dayah Babussalam Al Hanafiyyah pada tanggal 01 Mei 2023 di Kantor Sekretariat Dayah

memberikan kesempatan kepada guru untuk mengabdikan ditempat yang telah disiapkan oleh masyarakat serta memberikan insentif yang cukup memadai sebagai bentuk apresiasi.

Hasil studi dokumen, peneliti mendapatkan bahwa dukungan tersebut berupa dukungan moral seperti memberikan saran dan masukan pada saat rapat wali santri dengan guru serta dukungan materil dengan memberikan pendanaan dalam pembangunan sarana dan prasarana dan pembebasan lahan untuk menunjang proses pendidikan.¹⁵⁸ Sedangkan dukungan pemerintah dalam mendampingi dan peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan-pelatihan dan pendirian lembaga perguruan tinggi Ma'had Aly Babussalam menjadi faktor penting dalam mendukung kinerja guru.

Pemerintah dalam hal ini Kementerian Agama sudah melegalkan pendidikan di Dayah Babussalam Al Hanafiyyah yang diakui dengan legalitas ijazah yang dikeluarkan dan program pendidikan yang tidak merubah kekhasan pendidikan dayah serta menyesuaikan kebutuhan masyarakat akan legalitas pendidikan anak-anaknya.¹⁵⁹

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat diketahui bahwa faktor-faktor pendukung dalam manajemen mutu yang berkontribusi pada peningkatan kinerja guru di Dayah Babussalam Al Hanafiyyah Matangkuli sangat signifikan. Salah satu faktor utama adalah kepemimpinan yang kuat dan efektif dari pimpinan dayah, yang memiliki dampak besar pada kinerja guru dan mutu pendidikan di Dayah

¹⁵⁸ Wawancara dengan Ketua Umum Dayah Babussalam Al Hanafiyyah Matangkuli Pada Tanggal 29 April 2023 di Kompleks Dayah.

¹⁵⁹ Wawancara dengan Ketua Umum Dayah Babussalam Al Hanafiyyah Matangkuli Pada Tanggal 29 April 2023 di Kompleks Dayah.

tersebut.

Selain itu, motivasi guru untuk meningkatkan kompetensi mereka, yang diwujudkan melalui pelatihan dan peningkatan pendidikan, menjadi faktor kunci dalam proses ini. Serta faktor partisipasi aktif alumni dalam memberikan dukungan dan bantuan juga berperan penting dalam upaya peningkatan mutu pendidikan di Dayah.

Meskipun sarana dan prasarana masih perlu ditingkatkan, pengkaderan guru dari internal Dayah dan bimbingan oleh guru senior telah membantu mencapai kinerja guru yang memuaskan. Semua faktor ini, ketika diintegrasikan dengan baik, berkontribusi pada manajemen mutu yang efektif dan peningkatan kinerja guru di Dayah Babussalam Al Hanafiyyah Matangkuli.

C. Analisis Hasil Pembahasan

1. Manajemen Mutu Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Dayah Babussalam Al Hanafiyyah Matang Kuli

Manajemen mutu dalam meningkatkan kinerja guru di Dayah Babussalam Al Hanafiyyah Matang Kuli dengan pendekatan siklus PDCA (*Plan - Do - Check - Action*) yang ditawarkan oleh W. Edwards Deming merupakan suatu kerangka kerja yang memberikan panduan dalam meningkatkan mutu pendidikan. Siklus PDCA terdiri dari empat tahap utama, yaitu perencanaan, pelaksanaan rencana, pemeriksaan hasil perencanaan, dan tindakan perbaikan terhadap hasil yang diperoleh.

Melalui pendekatan siklus PDCA (*Plan - Do - Check - Action*) yang ditawarkan oleh W. Edwards Deming Dayah Babussalam Al Hanafiyyah Matang

Kuli, analisis tahap ini akan memberikan wawasan yang mendalam mengenai bagaimana pendekatan ini telah diterapkan dan memengaruhi manajemen mutu serta kinerja guru di institusi ini.

a. *Plan* (Tahap perencanaan)

Proses perencanaan merupakan tahap awal dalam perencanaan mutu sesuai dengan metode konsep mutu yang ditawarkan oleh W Edward Deming yang dikenal dengan siklus deming (*deming cycle*) yang mengembangkan rencana perbaikan berdasarkan identifikasi masalah dan data. Proses identifikasi masalah akan menjadi acuan untuk perbaikan selanjutnya sehingga proses perbaikan akan efektif dan efisien.

Dalam tahapan plan pada siklus PDCA ini tujuannya adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisa masalah. Menentukan masalahnya dan mengidentifikasi masalah tersebut dengan tepat. Adapun dalam identifikasi dan analisa dalam perencanaan terhadap kinerja guru di Di Dayah Babussalam Al Hanafiyah tersebut melalui beberapa tahapan, antara lain:

- 1) Menyusun pedoman perekrutan guru berdasarkan analisis kebutuhan dan kompetensi yang dibutuhkan.
- 2) Evaluasi Kurikulum untuk penyesuaian kurikulum dari Kementerian Agama Republik Indonesia dengan kurikulum khas dayah agar memudahkan guru dalam menguasai materi ajar.
- 3) Penyesuaian metode pembelajaran yang disesuaikan dengan tingkatan kelas dan materi ajar untuk memudahkan santri dalam memahami pembelajaran.

- 4) Penentuan target kemajuan belajar dalam periode satu tahun agar materi ajar tercapai dalam kegiatan pembelajaran.
- 5) Pemenuhan sarana dan prasarana yang mendukung kegiatan pembelajaran dan lingkungan dayah.

Pelaksanaan proses belajar mengajar dilaksanakan berpedoman pada kurikulum yang sudah ditetapkan pada saat rapat umum tahun ajaran baru. Guru yang sudah ditetapkan melaksanakan pembelajaran sesuai dengan jadwal dan tempat yang telah disusun oleh bagian pendidikan. Dalam melaksanakan pembelajaran, guru wajib memiliki kemampuan untuk menyusun program pembelajaran. Menurut Hunt dan Majid, unsur-unsur perencanaan pembelajaran mengidentifikasi pada kebutuhan siswa, tujuan yang hendak dicapai, berbagai strategi dan skenario yang relevan digunakan untuk mencapai tujuan dan kriteria evaluasi.¹⁶⁰

Berdasarkan penjelasan hasil penelitian terhadap tahap perencanaan (*Plan*) berdasarkan metode konsep mutu yang diperkenalkan oleh W. Edward Deming dalam upaya meningkatkan kinerja guru di Dayah Babussalam Al Hanafiyyah menunjukkan beberapa langkah penting. Pertama, dalam upaya meningkatkan kinerja guru, penelitian telah mencatat pentingnya menyusun pedoman perekrutan guru yang didasarkan pada analisis kebutuhan dan kompetensi yang dibutuhkan. Hal ini memastikan bahwa guru yang direkrut sesuai dengan tuntutan kurikulum dan kebutuhan dayah, sehingga mereka dapat memberikan kontribusi yang maksimal.

¹⁶⁰ Majid, Abdul, *Perencanaan Pembelajaran: Mengembangkan Standar Kompetensi Guru*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005), h. 24

Kedua, evaluasi terhadap kurikulum merupakan langkah penting dalam perencanaan. Dalam hal ini, kurikulum dari Kementerian Agama Republik Indonesia dievaluasi dan disesuaikan dengan kurikulum khas dayah, sehingga guru lebih mudah menguasai materi ajar. Penyesuaian ini memungkinkan guru untuk memberikan pembelajaran yang lebih efektif dan sesuai dengan karakteristik santri.

Selanjutnya, penelitian juga menekankan penyesuaian metode pembelajaran yang disesuaikan dengan tingkatan kelas dan materi ajar. Hal ini bertujuan untuk memudahkan santri dalam memahami pembelajaran dan mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan. Dengan penyesuaian metode pembelajaran, kualitas pembelajaran dapat ditingkatkan.

Keempat, penentuan target kemajuan belajar dalam periode satu tahun menjadi langkah penting dalam perencanaan. Dengan menetapkan target yang jelas, dayah dapat memantau kemajuan santri dan guru dalam mencapai tujuan pembelajaran. Hal ini memastikan bahwa materi ajar dapat tercapai dalam kegiatan pembelajaran.

Terakhir, pemenuhan sarana dan prasarana yang mendukung kegiatan pembelajaran dan lingkungan dayah juga menjadi perhatian dalam perencanaan. Sarana dan prasarana yang memadai akan mendukung kinerja guru dan pembelajaran yang lebih efektif.

Dengan demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa metode konsep mutu yang di tawarkan oleh W. Edward Deming telah membantu meningkatkan perencanaan di Dayah Babussalam Al Hanafiyyah untuk meningkatkan kinerja

guru dan mutu pembelajaran secara keseluruhan.

Hasil penelitian yang mencakup perencanaan dalam meningkatkan kinerja guru di Dayah Babussalam Al Hanafiyyah memiliki keterkaitan dengan penelitian-penelitian terdahulu. Pertama, penelitian oleh Zulfakar dan rekan-rekannya yang berfokus pada implementasi supervisi akademik dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah dasar menunjukkan kesamaan dalam perhatian terhadap perencanaan. Baik penelitian ini maupun penelitian Zulfakar menyoroti perencanaan sebagai langkah awal yang krusial dalam meningkatkan kinerja guru. Oleh karena itu, hasil penelitian di Dayah Babussalam Al Hanafiyyah dapat memberikan panduan yang bermanfaat dalam pengembangan supervisi akademik yang lebih efektif.

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Mustaqim Hasan dan rekan-rekannya tentang implementasi manajemen mutu terpadu di SMP IT Wahdatul Ummah Kota Metro juga memiliki relevansi. Kedua penelitian menggarisbawahi pentingnya perencanaan sebagai tahap awal dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan. Manajemen mutu terpadu, seperti yang diamati dalam penelitian Mustaqim Hasan, memulai perbaikan dari tahap perencanaan. Keterkaitan ini menunjukkan bahwa hasil penelitian di Dayah Babussalam Al Hanafiyyah bisa memberikan masukan berharga tentang bagaimana perencanaan yang matang dapat mendukung implementasi manajemen mutu terpadu dalam sekolah, sekaligus meningkatkan kualitas lulusan. Kesimpulannya, ketiga penelitian ini secara bersama-sama menegaskan pentingnya perencanaan sebagai landasan bagi perbaikan kualitas pendidikan, baik dalam meningkatkan kinerja guru maupun mutu lulusan.

Perencanaan di Dayah Babussalam Al Hanafiyyah juga sudah memenuhi tiga kegiatan yang diungkapkan oleh Nanang Fattah dalam bukunya landasan manajemen pendidikan, yaitu perumusan tujuan, pemilihan program dan identifikasi dan pengarahannya sumber daya.¹⁶¹

b. (Do) Tahap pelaksanaan

Dalam tahap pelaksanaan (*Do*) yang diperkenalkan oleh W. Edward Deming dalam konteks meningkatkan kinerja guru di Dayah Babussalam Al Hanafiyyah, langkah-langkah konkret dan implementasi perubahan menjadi aspek kunci dalam upaya mengubah perencanaan menjadi tindakan nyata. Pada langkah ini organisasi melakukan apa yang direncanakannya pada tahapan sebelumnya. Maka untuk menjamin mutu pendidikan, melaksanakan proses pendidikan, terutama proses pembelajaran yang sesuai dengan standar kinerja, untuk menjamin pengalaman belajar siswa dan hasil belajar peserta didik sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Pengorganisasian adalah proses mengatur, mengalokasikan dan mendistribusikan pekerjaan, wewenang, dan sumber daya anggota organisasi.¹⁶² Dalam fungsi manajemen, pengorganisasian kurikulum dan guru dalam tahap *organizing* (pengorganisasian) yang bertujuan untuk melaksanakan pembelajaran secara terorganisir dengan rapi serta pedoman guru dalam merencanakan pembelajaran. Pengorganisasian kurikulum di Dayah Babussalam Al Hanafiyyah sudah memenuhi salah satu metode yang ditawarkan oleh W Erward Deming yaitu

¹⁶¹ Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008), h. 46

¹⁶² Aan Komariah, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2012), h. 95

Plan/rencana dari analisis karakteristik santri, kompetensi guru dan sarana penunjang kegiatan pendidikan.

Pengorganisasian kurikulum dilakukan oleh bagian pendidikan yang berpedoman pada kurikulum Pendidikan Diniyyah Formal (PDF) dari Kementerian Agama Republik Indonesia yang disesuaikan dengan Kurikulum dayah. Pengorganisasian kurikulum merupakan salah satu pelaksanaan yang dilakukan lembaga pendidikan untuk menentukan strategi, materi ajar, metode, teknik penilaian, tujuan yang hendak dicapai dan penempatan guru sesuai dengan kompetensinya. Pengorganisasian tenaga pengajar atau disebut *teungku* ditempatkan sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Menurut Mujamil Qomar, perencanaan pegawai dan pengadaan pegawai merupakan prinsip manajemen sumber daya manusia.

Proses pengorganisasian ini hasil dari proses perekrutan, seleksi dan penempatan guru baru disesuaikan dengan kebutuhan guru yang dilaporkan oleh kepala bagian pendidikan. Tahapan pemenuhan guru baru dimulai dari perekrutan dari kelas kader guru atas persetujuan pimpinan dayah, diseleksi dan pembinaan oleh guru senior dan ditetapkan sebagai guru tetap oleh ketua umum atas persetujuan pimpinan dayah.

Dalam proses pembelajaran, guru yang profesional dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya harus memiliki kemampuan atau kompetensi seperti kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional.¹⁶³ Untuk mendapatkan guru yang profesional, Dayah Babussalam Al

¹⁶³ Undang-Undang No 14 Tahun 2005

Hanafiyyah Matangkuli merekrut guru dengan memperhatikan kompetensi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional dan menyeleksi guru sesuai dengan penempatannya.

Kinerja guru di Dayah Babussalam Al Hanafiyyah Matangkuli mencerminkan berbagai kompetensi yang esensial dalam dunia pendidikan. Pertama, dalam hal kompetensi pedagogik, guru-guru di dayah ini harus mampu menyusun dan mengimplementasikan strategi pembelajaran yang efektif. Mereka perlu memiliki pemahaman yang mendalam tentang kurikulum agama dan metode pengajaran yang sesuai dengan siswa mereka. Selain itu, mereka harus memiliki kemampuan dalam mengukur kemajuan belajar santri dan memberikan umpan balik yang membangun.

Kedua, kompetensi kepribadian sangat penting dalam lingkungan pendidikan agama. Guru-guru di Dayah Babussalam Al Hanafiyyah harus menjadi contoh yang baik dalam nilai-nilai keagamaan dan etika. Mereka harus menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan karakter siswa, mempromosikan etika belajar, dan menciptakan iklim belajar yang aman dan berdasarkan nilai-nilai moral.

Kompetensi sosial juga menjadi hal yang penting dalam konteks dayah. Guru-guru perlu memiliki kemampuan untuk berinteraksi dengan santri dan membangun hubungan yang positif. Mereka harus dapat memahami kebutuhan dan perasaan santri serta menjalin komunikasi yang efektif dengan mereka dan orang tua.

Terakhir, kompetensi profesional melibatkan penguasaan materi ajar, pengembangan diri, dan peningkatan terus-menerus dalam metode pengajaran.

Guru-guru di Dayah Babussalam Al Hanafiyyah harus selalu mengembangkan pengetahuan agama mereka, mengikuti perkembangan pendidikan terkini, dan berusaha meningkatkan kualitas pengajaran mereka.

Secara keseluruhan, kinerja guru di Dayah Babussalam Al Hanafiyyah Matangkuli bergantung pada kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional mereka. Kompetensi-kompetensi ini berperan dalam membentuk pengalaman belajar santri dan memastikan bahwa pendidikan agama yang diberikan di dayah mencapai standar yang tinggi.

Pelaksanaan proses belajar mengajar guru di Dayah Babussalam Al Hanafiyyah sudah melaksanakan kegiatan pembelajaran sesuai dengan perannya sebagaimana yang diungkapkan oleh Sanjaya yaitu guru sebagai sumber belajar, fasilitator, pengelola, demonstrator, pembimbing, motivator, dan elevator dalam kegiatan pembelajaran dengan penilaian yang mencakup nilai pengetahuan (kognitif), keterampilan (psikomotor) dan sikap (afektif) yang terdokumentasi dalam bentuk rapor setiap caturwulan.

Sebagian besar guru sudah melaksanakan tugas pokok, fungsi dan perannya masing-masing dalam bentuk yang sederhana. Hal ini dibuktikan dengan prestasi-prestasi yang dicapai oleh santri-santri Dayah Babussalam Al Hanafiyyah antara lain juara II Lomba Baca Kitab Tulis Manuskrip Karanga Syaikh Abdurrauf As-Singkili Tingkat Propinsi Tahun 2019 dan penghargaan dari Kementerian Agama Republik Indonesia dalam katagori “berbagi praktik baik” pada tahun 2019.

Hasil penelitian pada tahap pelaksanaan (*Do*) berdasarkan pendekatan

metode konsep mutu yang diperkenalkan oleh W. Edward Deming dalam rangka meningkatkan kinerja guru di Dayah Babussalam Al Hanafiyyah menunjukkan adanya pelaksanaan dalam hal perekrutan, seleksi, orientasi, dan penempatan guru. Tahap pelaksanaan ini mengacu pada langkah-langkah praktis dalam mengimplementasikan perencanaan yang telah disusun. Dengan memastikan bahwa perekrutan guru didasarkan pada analisis kebutuhan dan kompetensi yang telah direncanakan sebelumnya, dayah dapat memastikan bahwa guru yang dipekerjakan adalah individu yang sesuai dengan kebutuhan kurikulum dan dayah.

Selain itu, melalui proses seleksi yang cermat, dayah dapat memastikan kualitas guru yang direkrut. Orientasi yang baik membantu guru memahami tugas, fungsi, dan tanggung jawab mereka sesuai dengan rencana, sementara penempatan guru yang tepat memastikan bahwa mereka ditempatkan di posisi yang sesuai dengan keahlian dan kompetensi mereka.

Tahap pelaksanaan ini, hasil penelitian menegaskan bahwa pendekatan metode konsep mutu W. Edward Deming telah membantu Dayah Babussalam Al Hanafiyyah dalam mengimplementasikan langkah-langkah praktis yang mendukung peningkatan kinerja guru dan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Hasil penelitian mengenai tahap pelaksanaan (Do) dalam meningkatkan kinerja guru di Dayah Babussalam Al Hanafiyyah memiliki sejumlah keterkaitan yang relevan dengan penelitian terdahulu. Pertama, dalam hubungannya dengan penelitian Zulfakar dan timnya tentang implementasi supervisi akademik dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah dasar, kesamaan terletak pada pentingnya pelaksanaan dan pengawasan tindakan konkret. Baik dalam kasus supervisi

akademik maupun implementasi perencanaan guru, keduanya memerlukan tahap pelaksanaan yang cermat dan terarah. Dalam hal ini, hasil penelitian di Dayah Babussalam Al Hanafiyyah dapat memberikan panduan praktis tentang bagaimana pelaksanaan perekrutan dan penempatan guru dapat ditingkatkan dalam upaya meningkatkan kinerja.

Selanjutnya, terdapat juga relevansi dengan penelitian Mustaqim Hasan dan timnya mengenai implementasi manajemen mutu terpadu untuk meningkatkan mutu lulusan di SMP IT Wahdatul Ummah Kota Metro. Keduanya menekankan pentingnya pelaksanaan yang efektif dalam mencapai tujuan sekolah, apakah itu terkait dengan kualitas kinerja guru atau mutu lulusan. Hasil penelitian di Dayah Babussalam Al Hanafiyyah menunjukkan bagaimana perencanaan yang dijalankan melalui tahap pelaksanaan yang efisien dapat memberikan kontribusi penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Dengan demikian, kesamaan dalam fokus pada tahap pelaksanaan memungkinkan hasil penelitian ini untuk memberikan wawasan yang relevan dan bermanfaat dalam mengembangkan praktik-praktik perbaikan di sekolah-sekolah lain.

3. *Check* (Tahap Evaluasi/pengawasan)

Evaluasi merupakan kegiatan identifikasi untuk melihat suatu program yang telah direncanakan telah tercapai atau belum, berharga atau tidak dan dapat pula untuk melihat tingkat efisiensi pelaksanaannya. Evaluasi berhubungan dengan keputusan nilai (*value judgement*). Maksudnya bahwa evaluasi adalah memberikan informasi bagi kepentingan pengambilan keputusan di bidang pendidikan seperti evaluasi terhadap kurikulum baru, suatu kebijakan pendidikan, sumber belajar

tertentu atau etos kinerja guru.

Pada tahap evaluasi atau pengawasan (*Check*) yang diperkenalkan oleh W. Edward Deming dalam meningkatkan kinerja guru di Dayah Babussalam Al Hanafiyyah, peran penting penilaian dan pemantauan terhadap hasil serta proses pendidikan menjadi fokus utama. Elemen ini mengacu kepada penetapan apakah pelaksanaan berada pada jalur yang ditetapkan, sesuai dengan rencana dan memantau kemajuan perbaikan yang direncanakan

Dalam menjamin pelaksanaan kegiatan pembelajaran di Dayah Babussalam Al Hanafiyyah, ketua umum secara bersama-sama dengan bagian pendidikan untuk memantau kinerja guru dalam membantu tugasnya sebagai supervisor. Proses ini dilaksanakan secara langsung dengan memantau kehadiran dan kegiatan pembelajaran.

Selain itu, proses pengawasan juga dilakukan dengan meminta keterangan dari peserta didik dengan menanyakan aspek-aspek dalam kegiatan pembelajaran seperti kehadiran guru, penggunaan metode, dan capaian pembelajaran. Hasil pengawasan menunjukkan masih adanya guru yang berkinerja dengan baik sehingga perlu pembinaan oleh pimpinan dayah dan guru senior. Proses pembinaan akan memberikan dampak yang besar terhadap peningkatan kinerja guru karena guru akan mendapatkan solusi dan motivasi untuk terus mengembangkan kegiatan pembelajaran. Proses ini akan memberikan umpan balik kepada guru untuk memperbaiki kinerjanya yang meliputi perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi santri dengan observasi kepada guru-guru lain dan pendalaman materi ajar.

Hasil penelitian terkait tahap Evaluasi/Pengawasan (*Check*) dalam upaya

meningkatkan kinerja guru di Dayah Babussalam Al Hanafiyyah mencatat bahwa dalam menjaga kualitas pelaksanaan kegiatan pembelajaran, ketua umum bekerja sama dengan bagian pendidikan untuk secara aktif memantau kinerja guru. Mereka melakukan pemantauan ini dengan mengawasi kehadiran guru dan proses pembelajaran secara langsung. Praktik ini mencerminkan pendekatan metode konsep mutu yang diperkenalkan oleh W. Edward Deming, yang menekankan pentingnya evaluasi dan pengawasan berkelanjutan untuk memastikan kualitas proses dan hasil. Dengan cara ini, hasil penelitian tersebut memberikan gambaran tentang bagaimana penerapan metode konsep mutu Deming dalam tahap evaluasi/pengawasan di Dayah Babussalam Al Hanafiyyah bertujuan untuk meningkatkan kinerja guru dan mutu pendidikan secara keseluruhan.

Hasil penelitian mengenai tahap Evaluasi/Pengawasan (*Check*) dalam meningkatkan kinerja guru di Dayah Babussalam Al Hanafiyyah memiliki keterkaitan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Zulfakar dan Mustaqim Hasan. Pertama, penelitian Zulfakar dan rekan-rekannya mengenai implementasi supervisi akademik dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah dasar menunjukkan kesamaan dalam fokus pada tahap evaluasi. Dalam kedua penelitian ini, evaluasi adalah langkah yang kritis dalam memastikan peningkatan kinerja guru atau kualitas pendidikan. Zulfakar menyoroti pentingnya umpan balik hasil supervisi akademik, sementara penelitian di Dayah Babussalam Al Hanafiyyah menekankan pemantauan dan evaluasi kinerja guru secara langsung. Hal ini mencerminkan peran penting evaluasi dalam upaya perbaikan.

Kedua, penelitian Mustaqim Hasan dan timnya tentang implementasi

manajemen mutu terpadu di SMP IT Wahdatul Ummah Kota Metro juga menyoroti evaluasi sebagai tahap penting dalam mencapai tujuan sekolah. Hasil penelitian Mustaqim Hasan menunjukkan bahwa evaluasi memiliki peran krusial dalam meningkatkan pencapaian tujuan sekolah. Hal ini mencerminkan pentingnya tahap evaluasi dalam mencapai kualitas pendidikan yang lebih baik, seperti yang diamati dalam penelitian di Dayah Babussalam Al Hanafiyyah.

Dengan demikian, hasil penelitian ini dan penelitian terdahulu secara bersama-sama menegaskan bahwa tahap evaluasi atau pengawasan (*Check*) adalah komponen penting dalam proses perbaikan kinerja guru dan mutu pendidikan secara keseluruhan. Dengan melibatkan evaluasi yang cermat, baik dalam supervisi akademik, manajemen mutu terpadu, maupun dalam pemantauan langsung, sekolah dapat lebih efektif dalam mencapai tujuan dan meningkatkan kualitas pendidikan.

4. (*Act*) Melakukan tindak lanjut hasil pengawasan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa, dari proses pengawasan ini disampaikan ke pimpinan dayah untuk dilakukan pembinaan bagi guru berkinerja rendah. Salah satu bentuk tindak lanjut adalah pembinaan guru. Pembinaan guru dilakukan oleh pimpinan dan guru senior sebagai delegasi pimpinan dalam pembinaan guru. Pembinaan ini bertujuan untuk mencari inti permasalahan guru dan mencari solusi untuk mengatasinya. Pembinaan dilakukan oleh pimpinan dan guru senior Dayah Babussalam Al Hanafiyyah pada saat proses pembelajaran dengan dewan guru.

Untuk pengembangan sumber daya manusia, pimpinan dayah sebagai

leader terus memotivasi dan peluang kepada gurunya di lembaganya mengembangkan kompetensinya melalui pelatihan dan pendidikan. Namun belum semua guru mendapatkan kesempatan pengembangan diri karena pembiayaan masih bergantung pada pemerintah.

Namun ada guru tidak melakukan perbaikan sesudah pembinaan dalam kegiatan pembelajaran sehingga perlu diberi sanksi tegas yaitu pemutusan hubungan kerja (PHK) untuk sementara waktu. PHK guru dilakukan oleh ketua umum dan ketua bagian Pendidikan sesudah memperoleh persetujuan dari pimpinan dayah.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan solusi terakhir dalam manajemen sumber daya manusia. Tindakan ini diambil sebagai Langkah terakhir untuk mengatasi permasalahan yang terjadi dalam sebuah Lembaga/organisasi. Mem-PHK berarti memberhentikan seseorang dari tugas/jabatan/pekerjaan serta pemberhentian pembayaran upah/gaji serta fasilitas yang didapatkan saat mengemban suatu tugas.

Hasil penelitian terhadap tahap Melakukan tindak lanjut hasil pengawasan (*Act*) berdasarkan pendekatan metode konsep mutu yang diperkenalkan oleh W. Edward Deming dalam usaha meningkatkan kinerja guru di Dayah Babussalam Al Hanafiyyah mengungkapkan sejumlah tindakan yang kritis dalam rangka perbaikan berkelanjutan. Dalam konteks ini, pendekatan Deming telah membantu Dayah dalam melakukan tindak lanjut yang efektif terhadap hasil pengawasan. Salah satu langkah penting adalah penyesuaian kurikulum yang didasarkan pada evaluasi hasil pengawasan. Dengan memahami hasil pengawasan, Dayah mampu

menyelaraskan kurikulum dengan kebutuhan guru dan santri, sehingga materi ajar menjadi lebih relevan dan bermanfaat.

Selanjutnya, hasil penelitian juga menunjukkan pentingnya evaluasi kinerja guru dan tindak lanjutnya. Ini mencakup pengembangan guru melalui pelatihan dan pendidikan tambahan yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja mereka. Pendekatan ini sesuai dengan prinsip konsep mutu Deming yang menekankan perbaikan terus-menerus dalam kompetensi dan kinerja. Terakhir, hasil penelitian menyoroti upaya pemenuhan sarana dan prasarana yang mendukung kegiatan pembelajaran, yang merupakan langkah penting dalam menjaga lingkungan pendidikan yang kondusif. Dengan demikian, pendekatan metode konsep mutu Deming telah memberikan kontribusi yang signifikan dalam melaksanakan tindak lanjut hasil pengawasan yang membantu meningkatkan kinerja guru dan kualitas pendidikan secara keseluruhan di Dayah Babussalam Al Hanafiyyah.

Hasil penelitian mengenai tahap melakukan tindak lanjut hasil pengawasan (*Act*) dalam upaya meningkatkan kinerja guru di Dayah Babussalam Al Hanafiyyah memiliki relevansi yang kuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Zulfakar tentang implementasi supervisi akademik dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah dasar. Dalam kedua penelitian ini, fokusnya adalah pada upaya peningkatan kinerja guru melalui proses evaluasi dan tindak lanjut yang efektif.

Penelitian Zulfakar menyoroti pentingnya supervisi akademik dalam konteks sekolah dasar dan menekankan pada langkah tindak lanjut yang dilakukan

oleh kepala sekolah setelah supervisi akademik. Dalam penelitian di Dayah Babussalam Al Hanafiyyah, tindak lanjut hasil pengawasan juga menjadi fokus utama dalam meningkatkan kinerja guru. Keterkaitan terletak pada upaya konstan untuk memahami hasil evaluasi, baik dalam supervisi akademik maupun pengawasan yang lebih luas, dan melakukan perbaikan yang sesuai.

Dengan kata lain, hasil penelitian ini dan penelitian Zulfakar secara bersama-sama menunjukkan bahwa tindak lanjut yang baik terhadap hasil evaluasi dan pengawasan adalah langkah penting dalam meningkatkan kinerja guru. Meskipun konteksnya berbeda, kesamaan dalam pendekatan ini menunjukkan bahwa prinsip-prinsip manajemen kualitas dan perbaikan berkelanjutan yang diperkenalkan oleh W. Edward Deming relevan dalam berbagai konteks pendidikan.

2. Faktor-Faktor Penghambat dan Pendukung Manajemen Mutu Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian di atas diketahui bahwa, dalam pelaksanaan manajemen mutu dalam meningkatkan kinerja guru di Dayah Babussalam Al Hanafiyyah mengalami hambatan–hambatan, antara lain sebagai berikut:

a. Penyusunan Kurikulum

Kurikulum merupakan salah satu komponen atau instrumen dari suatu lembaga pendidikan, termasuk pendidikan pesantren. Kurikulum merupakan pengantar materi yang dianggap efektif dan efisien dalam menyampaikan misi dan pengoptimalisasi sumber daya manusia (santri). Dalam upaya mencapai tujuan pendidikan sebagaimana tujuan dalam ilmu agama yang diajarkan serta

mengamalkan dalam masyarakat.¹⁶⁴

Penyusunan kurikulum merupakan salah satu faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja guru di Dayah Babussalam Al Hanafiyyah. Proses penyesuaian pedoman kurikulum dari Kementerian Agama Republik Indonesia dengan kurikulum dayah memerlukan pembinaan guru dalam menguasai materi ajar sehingga perlu peningkatan kompetensi guru berkelanjutan. Hal ini terjadi karena tenaga pengajar mengalami kesulitan dalam mempelajari materi ajar sehingga memerlukan pembelajaran, pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kemampuan dalam menguasai materi ajar.

Kesulitan guru dalam memahami materi ajar menyebabkan guru tidak dapat melaksanakan tugas pokok, fungsi, tanggung jawab, dan perannya sebagai guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran. Menurut Sanjaya, peran guru dalam proses pembelajaran ada tujuh, salah satunya adalah sumber belajar¹⁶⁵. Oleh sebab itu, pengembangan guru sangat diperlukan untuk memenuhi perannya sebagai sumber belajar untuk materi ajar. Proses pembinaan guru di Dayah Babussalam Al Hanafiyyah dilakukan oleh pimpinan dayah dan guru senior. Namun ada juga dengan melakukan diskusi sesama guru.

Hasil penelitian mengenai faktor penghambat dalam penyusunan kurikulum dalam konteks manajemen mutu untuk meningkatkan kinerja guru memiliki relevansi dengan penelitian Mustaqim Hasan dan timnya mengenai implementasi manajemen mutu terpadu dalam meningkatkan mutu lulusan di SMP IT Wahdatul

¹⁶⁴ Abdurrahman Mas'ud, *Sejarah Dan Budaya Pesantren Dalam Dinamika Pesantren Dan Madrasah*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2002), h. 3

¹⁶⁵ Sanjaya, Wina, *Strategi Pembelajaran: Berorientasi Standar Proses Pendidikan*, (Jakarta:Kencana, 2016), h. 21

Ummah Kota Metro. Kedua penelitian tersebut menyoroti peran penting manajemen mutu dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan, baik dari sisi kinerja guru maupun hasil lulusan.

Penelitian Mustaqim Hasan menekankan bahwa penerapan manajemen mutu terpadu memerlukan pencapaian tujuan sekolah yang dimulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi. Dalam konteks ini, hasil penelitian faktor penghambat dalam penyusunan kurikulum untuk manajemen mutu juga mencakup tahap perencanaan yang krusial. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian tersebut dapat memberikan wawasan tentang beberapa kendala yang mungkin dihadapi dalam mengintegrasikan manajemen mutu ke dalam proses perencanaan kurikulum.

Selain itu, penelitian tentang faktor penghambat juga dapat memberikan masukan berharga tentang bagaimana manajemen mutu terpadu dapat efektif diterapkan dalam mengatasi kendala yang mungkin timbul dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi, seperti yang diamati dalam penelitian Mustaqim Hasan. Dengan demikian, kedua penelitian ini secara bersama-sama memberikan kontribusi penting dalam pemahaman tentang bagaimana manajemen mutu dapat berperan dalam meningkatkan kinerja guru dan mutu pendidikan secara lebih luas, serta bagaimana kendala yang mungkin timbul dapat diatasi untuk mencapai tujuan sekolah dan meningkatkan prestasi siswa.

b. Sarana dan Prasarana

Pendidikan yang bermutu juga harus diimbangi dengan pemenuhan sarana dan prasarana untuk mendukung proses pendidikan. Sarana adalah semua fasilitas

uang dibutuhkan dalam proses pembelajaran agar pencapaian tujuan pendidikan dapat berjalan dengan lancar.¹⁶⁶ Sedangkan prasarana adalah fasilitas yang tidak terlibat langsung dalam proses pembelajaran seperti taman, halaman dan jalan menuju lembaga pendidikan.¹⁶⁷ Sarana pendukung proses pendidikan saat ini masih belum tercukupi yang mempengaruhi kinerja guru sehingga kinerja guru menjadi terhambat dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran karena tidak dapat melaksanakan perannya sebagai *fasilitator* dalam memberikan pelayanan kepada siswa untuk memahami materi pelajaran dengan efektif dan efisien sebagaimana yang diungkapkan oleh Sanjaya dalam bukunya strategi pembelajaran.¹⁶⁸

Sarana dan prasarana tempat belajar di Dayah Babussalam Al Hanafiyah yang dilaksanakan secara tradisional yang berbentuk pondok/*balee beut* bertingkat yang saling berdekatan yang berakibat pada kurangnya kenyamanan ketika proses belajar mengajar serta ruang perpustakaan yang belum memiliki gedung tersendiri sebagai akses bahan ajar, dan laboratorium pendidikan agama Islam yang belum ada untuk praktek pembelajaran, belum adanya ruang guru dan sarana pendukung lainnya. Pengelolaan sarana dan prasarana yang memadai dalam kegiatan pembelajaran sangat mempengaruhi kinerja guru dalam merencanakan, melaksanakan, penilaian dan tindak lanjut hasil penilaian.

Hasil penelitian mengenai faktor penghambat dalam hal sarana dan prasarana dalam manajemen mutu untuk meningkatkan kinerja guru, bahwa

¹⁶⁶ E Mulyana, *Standar Kompetensi Dan Sertifikasi Guru*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008), h. 49

¹⁶⁷ Kasan, *Teori dan Aplikasi Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: Studia Press, 2009), h. 91

¹⁶⁸ Sanjaya, Wina, *Strategi Pembelajaran: Berorientasi Standar Proses Pendidikan*, (Jakarta: Kencana, 2016), h. 21

penerapan manajemen mutu dalam mencapai tujuan sekolah memerlukan fasilitas dan sumber daya yang memadai.

c. Lingkungan Dayah

Lingkungan Dayah juga memiliki peran penting dalam peningkatan kinerja guru. Saat ini, lingkungan Dayah Babussalam Al Hanafiyyah yang berada di dataran rendah sering mengalami bencana alam seperti banjir setiap musim penghujan. Keadaan ini menyebabkan proses pembelajaran mengalami hambatan yang belum teratasi sampai saat ini.

Menurut Supardi, kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan.¹⁶⁹ Keadaan lingkungan seperti ini menjadi faktor penghambat kinerja guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran sebagai fungsi dan tanggung jawabnya sebagai guru. Hasil penelitian dari Angrainy, A., Fitria, H., & Fitiani, Y juga menunjukkan bahwa sarana prasarana dan lingkungan mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja guru.¹⁷⁰

Kaitkan Hasil Penelitian mengenai faktor sarana dan prasana serta kondisi lingkungan merupakan hambatan dalam manajemen mutu untuk meningkatkan kinerja guru dengan Hasil penelitian dari Angrainy, A., Fitria, H., & Fitiani, Y juga menunjukkan bahwa sarana prasarana dan lingkungan mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa faktor sarana dan prasarana serta

¹⁶⁹ Khairiah, *Kinerja Guru dalam Perspektif Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi*, (Bengkulu:CV Zigie Utama, 2020), h.16

¹⁷⁰ Angrainy, A., Fitria, H., & Fitiani, Y. *Pengaruh Sarana Prasarana dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru. Journal of Education Research*, 1(2), 2020, h.158

kondisi lingkungan adalah hambatan dalam manajemen mutu untuk meningkatkan kinerja guru memiliki keterkaitan yang signifikan dengan hasil penelitian dari Angrainy, Fitria, dan Fitiani. Penelitian Angrainy dan rekan-rekannya menggarisbawahi bahwa sarana, prasarana, dan kondisi lingkungan yang memadai memengaruhi kinerja guru secara simultan.

Keterkaitan ini menggambarkan bahwa kualitas lingkungan belajar dan fasilitas yang memadai adalah faktor-faktor kunci yang berkontribusi secara langsung terhadap kinerja guru. Hasil penelitian yang menyoroti hambatan terhadap manajemen mutu menunjukkan bahwa kurangnya sarana dan prasarana yang memadai atau kondisi lingkungan yang tidak mendukung dapat menjadi kendala dalam mencapai kualitas pendidikan yang lebih baik.

Dalam konteks ini, hasil penelitian tersebut bersama-sama menggarisbawahi pentingnya penyediaan sarana, prasarana, dan kondisi lingkungan yang memadai dalam upaya meningkatkan kinerja guru. Oleh karena itu, upaya perbaikan dalam manajemen mutu harus mencakup perhatian pada pengadaan fasilitas dan kondisi lingkungan yang optimal untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja guru dan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Sedangkan faktor pendukung manajemen mutu dalam meningkatkan kinerja guru di Dayah Babussalam Al Hanafiyyah adalah sebagai berikut:

a. Faktor Kepemimpinan

Faktor kepemimpinan sangat besar pengaruhnya dalam peningkatan kinerja guru dan mutu pendidikan sebagaimana yang diungkapkan Heri Susanto dan Nuaini

Aisyah bahwa kinerja dipengaruhi oleh budaya kerja, motivasi dan kepemimpinan secara bersama.¹⁷¹ Faktor keteladanan dan perilaku pimpinan dayah selalu terdepan dalam peningkatan pendidikan melalui perbaikan kurikulum, pelaksanaan proses pendidikan, pengkaderan guru dan pengawasan yang secara rutin dilaksanakan.

Dalam peningkatan kinerja guru, pimpinan dayah selalu memberikan motivasi, memberi izin untuk peningkatan kompetensi untuk mengikuti pelatihan, seminar dan kesempatan melanjutkan pendidikan serta mendirikan lembaga pendidikan yang diberi nama dengan Ma'had Aly Babussalam yang sejalan dengan program pendidikan di Dayah Babussalam Al Hanafiyyah Matangkuli agar guru tidak perlu meninggalkan dayah.

Kepemimpinan di Dayah Babussalam Al Hanafiyyah dapat dikategorikan sebagai kepemimpinan kharismatik. Kepemimpinan tipe ini memiliki kharisma yang luar biasa dan memberikan nilai positif dalam menggerakkan bawahannya karena loyalitas terhadap pemimpinnya. Keberhasilan tipe kepemimpinan kharismatik tersebut juga tidak lepas dari adanya nilai-nilai agama yang melekat pada lembaga-lembaga pendidikan Islam seperti Dayah Babussalam Al Hanafiyyah Matangkuli. Faktor keteladanan yang ditunjukkan oleh pimpinan Dayah Babussalam Al Hanafiyyah memberi pengaruh besar terhadap motivasi dan kedisiplinan bagi guru dalam proses pembelajaran.

Peran pemimpin dalam peningkatan mutu tidak dapat dipandang remeh, pemimpin memiliki peran yang signifikan dalam peningkatan mutu Pendidikan. Peningkatan mutu tidak dapat direalisasikan jika tidak didukung oleh

¹⁷¹ *Ibid*, h.47

kepemimpinan yang kuat pada semua level lembaga pendidikan.

b. Faktor motivasi guru dalam meningkatkan kompetensi

Faktor lainnya yang mendukung peningkatan kinerja guru adalah motivasi dan semangat guru untuk meningkatkan kompetensi. Menurut Heri Susanto dan Nuaini Aisyah sebagaimana dikutip dalam buku *Kinerja Guru dalam Perspektif Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi* menyebutkan bahwa kinerja juga dipengaruhi oleh budaya kerja, motivasi dan kepemimpinan bersama.¹⁷² Motivasi guru di Dayah Babussalam Al Hanafiyyah sebagian besar disebabkan karena guru status belum menikah dan relatif berumur masih muda sehingga memiliki motivasi yang masih tinggi karena faktor umur dan keluarga mempengaruhi kinerja guru dalam peningkatan kompetensi.

Motivasi dan semangat dalam meningkatkan kinerja guru sangat berpengaruh dalam peningkatan mutu pendidikan. Pimpinan dayah sebagai *leader* di lembaganya terus memberikan bimbingan bahkan berhasil merubah pola pikir guru dari kendala menjadi kesempatan untuk pengembangan kompetensi dengan memberikan pembinaan kepada guru untuk mempelajari secara serius agar proses pembelajaran berjalan secara yang diharapkan.

Kondisi guru yang mengajar sebagian sudah menempuh S1 bahkan ada yang sudah S2 serta sebagian besar guru yang masih proses kuliah merupakan faktor pendukung lainnya. Faktor pendidikan, motivasi dan semangat serta kesempatan yang dimiliki oleh guru di Dayah Babussalam Al Hanafiyyah untuk

¹⁷² *Ibid*, h. 47

mengembangkan diri melalui pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kinerjanya menjadi faktor yang sangat menentukan untuk pengembangan kinerja guru.

c. Partisipasi alumni, dukungan masyarakat dan pemerintah

Alumni dan masyarakat juga menjadi faktor eksternal pendukung dalam peningkatan mutu dan kinerja guru. Dukungan dari alumni-alumni dalam memberikan masukan dan saran serta dukungan masyarakat dalam bentuk moral, materil dan kepercayaan kepada kompetensi guru seperti memberikan kesempatan kepada guru untuk mengabdikan ditempat yang telah disiapkan oleh masyarakat serta memberikan insentif yang cukup memadai sebagai bentuk apresiasi.

Dukungan masyarakat sangat berperan penting dalam peningkatan mutu pendidikan dan kinerja guru. Dukungan tersebut berupa dukungan moral seperti memberikan saran dan masukan pada saat rapat wali santri dengan guru serta dukungan materil dengan memberikan pendanaan dalam pembangunan sarana dan prasarana dan pembebasan lahan untuk menunjang proses pendidikan.

Dukungan pemerintah dalam mendampingi dan peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan-pelatihan dan pendirian lembaga perguruan tinggi Ma'had Aly Babussalam menjadi faktor penting dalam mendukung kinerja guru. Pemerintah dalam hal ini Kementerian Agama sudah melegalkan pendidikan di Dayah Babussalam Al Hanafiyyah yang diakui dengan legalitas ijazah yang dikeluarkan dan program pendidikan yang tidak merubah kekhasan pendidikan dayah serta menyesuaikan kebutuhan masyarakat akan legalitas pendidikan anak-anaknya.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 1992, sebagaimana yang dikutip dalam Buku Suryo Subroto, peran masyarakat diantaranya berbentuk:

- 1) Pengadaan dana dan pemberian bantuan berupa wakaf, hibah, pinjaman, dan bentuk-bentuk lain yang sejenis.
- 2) Pengadaan dan pemberian buku maupun peralatan pembelajaran.
- 3) Bantuan berupa pemikiran dan pertimbangan dalam penentuan kebijakan dan pengembangan pendidikan.¹⁷³

Peningkatan mutu pendidikan tidak hanya tanggung jawab warga lembaga pendidikan, tetapi keterlibatan masyarakat, alumni dan pemerintah sangat berpengaruh terhadap peningkatan mutu pendidikan. Untuk melibatkan stakeholder dapat dilakukan dengan mensosialisasi program-program yang akan dijalankan, melaporkan program yang sudah berjalan, dan melibatkan stakeholder untuk merencanakan program yang akan dijalankan.

Oleh sebab itu, penerapan manajemen mutu secara terus menerus akan berdampak positif dalam peningkatan mutu pendidikan dan khususnya kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran. Penerapan manajemen mutu bertujuan untuk mengidentifikasi permasalahan dan mencari solusi untuk penyelesaian agar penjaminan mutu pendidikan akan selalu terjaga dan terupdate sesuai dengan perkembangan zaman.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat diketahui bahwa keterkaitan antara faktor-faktor pendukung dalam manajemen mutu pendidikan dan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru, sebagaimana disebutkan oleh Heri Susanto dan

¹⁷³ Suryo Subroto, *Hubungan Sekolah dengan Masyarakat*, (Jakarta:Rineka Cipta, 2012), h. 84

Nuaini Aisyah, adalah sangat signifikan dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan dan kinerja guru. Faktor kepemimpinan yang kuat di seluruh tingkat pendidikan dapat menciptakan lingkungan yang kondusif bagi peningkatan kompetensi guru. Dengan kepemimpinan yang baik, termasuk kepemimpinan satuan pendidikan yang efektif, guru cenderung merasa termotivasi dan didorong untuk meningkatkan kualitas mereka. Selain itu, faktor motivasi guru sendiri, yang mencakup motivasi intrinsik dan ekstrinsik, dapat ditingkatkan oleh lingkungan kerja yang positif yang diciptakan oleh kepemimpinan yang baik.

Kemudian, partisipasi alumni, dukungan masyarakat, dan dukungan pemerintah memiliki peran penting dalam penyediaan sumber daya dan fasilitas yang mendukung mutu pendidikan. Dukungan ini termasuk pemberian sarana dan prasarana yang memadai yang dapat memengaruhi kualitas pembelajaran dan mengurangi beban guru. Keterlibatan aktif alumni dan dukungan masyarakat juga dapat memotivasi guru dan memberikan pengakuan atas kerja keras mereka. Dukungan pemerintah, dalam hal ini, dapat membantu mengalokasikan sumber daya yang diperlukan untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik.

Dengan demikian, keterkaitan antara faktor-faktor pendukung dan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru menciptakan lingkungan holistik di mana guru diberdayakan dan didukung dalam mencapai kualitas pendidikan yang lebih tinggi. Kerjasama antara kepemimpinan yang baik, motivasi guru, partisipasi alumni, dukungan masyarakat, dan dukungan pemerintah dapat membentuk fondasi yang kokoh dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan dan kinerja guru.

D. Kebaruan (Novelty) Hasil Penelitian

Dalam hasil penelitian yang mengenai perencanaan (*Plan*), pelaksanaan (*Do*), evaluasi/pengawasan (*Check*), dan tindak lanjut (*Act*), yang dikemukakan oleh W. Edward Deming dengan fokus pada peningkatan kinerja guru di Dayah Babussalam Al Hanafiyyah, terdapat keterkaitan yang kuat dengan penelitian terdahulu. Hasil penelitian ini memiliki nilai *novelty* (kebaruan) dalam pendekatan aplikasi konsep mutu untuk meningkatkan kinerja guru di lingkungan pendidikan agama, khususnya dayah.

Penelitian ini memperlihatkan relevansi dengan penelitian sebelumnya yang berfokus pada supervisi akademik dan implementasi manajemen mutu terpadu di sekolah umum. Terdapat kesamaan dalam penekanan pada perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan tindak lanjut sebagai komponen kunci dalam proses perbaikan. Dalam konteks dayah, penelitian ini memberikan kontribusi berharga untuk memahami bagaimana konsep-konsep mutu yang diperkenalkan oleh W. Edward Deming dapat diterapkan dalam lingkungan pendidikan agama.

Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi penting bagi pengambil keputusan dan praktisi pendidikan di dayah atau lembaga pendidikan agama serupa untuk mengembangkan strategi perbaikan yang efektif. Dengan demikian, penelitian ini menyumbang kepada pembaharuan pengetahuan dalam konteks dayah dan memberikan pandangan baru tentang bagaimana prinsip-prinsip manajemen mutu dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja guru dan mutu pendidikan di lingkungan pendidikan agama

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan tentang manajemen mutu dalam peningkatan kinerja guru di Dayah Babussalam Al Hanafiyyah Matangkuli, sebagaimana yang telah dijelaskan pada bab-bab sebelumnya maka peneliti menyimpulkan bahwa:

1. Manajemen mutu dalam meningkatkan kinerja guru Dayah Babussalam Al Hanafiyyah Matangkuli yaitu di lakukan dengan beberapa tahapan, pertama tahapan perencanaan (*Plan*), dengan mengadakan rapat tahunan yang membahas tentang penyusunan pedoman perekrutan guru, evaluasi kurikulum, penyesuaian metode pembelajaran, penentuan target kemajuan belajar dalam periode satu tahun dan pemenuhan sarana dan prasarana yang mendukung kegiatan pembelajaran. Kedua, tahap pelaksanaan (*Do*) yaitu melaksanakan perekrutan, seleksi dan orientasi serta penempatan guru dalam melaksanakan pembelajaran sesuai dengan tugas, fungsi dan tanggung jawab masing sesuai dengan perencanaan. Ketiga, evaluasi atau pengawasan (*Check*) yaitu mengumpulkan dan menganalisis data hasil pengawasan secara langsung maupun tidak langsung yang dilakukan oleh ketua umum dan bagian pendidikan secara sederhana yang pedoman pada hasil rapat awal tahun. Keempat, yaitu tindak lanjut (*Action*) terhadap hasil pengawasan dengan melakukan penyesuaian kurikulum, evaluasi kinerja guru dengan melakukan pengembangan guru melalui pelatihan/pendidikan, pemenuhan sarana dan prasana pendukung kegiatan

pembelajaran.

2. Faktor penghambat manajemen mutu dalam meningkatkan kinerja guru di Dayah Babussalam Al Hanafiyyah Matangkuli antara lain yaitu penyusunan kurikulum, sarana dan prasarana, dan kondisi lingkungan. Sedangkan faktor pendukung manajemen mutu dalam meningkatkan kinerja guru di Dayah Babussalam Al Hanafiyyah Matangkuli antara lain faktor kepemimpinan, motivasi guru, dan dukungan alumni, masyarakat dan pemerintah.

C. Saran/ Rekomendasi

Berdasarkan pada hasil pembahasan dan penarikan kesimpulan diatas, maka peneliti ingin memberikan sumbangan pemikiran berupa saran-saran sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada pimpinan dayah terhadap temuan penelitian diintegrasikan dalam praktik sehari-hari, menyelenggarakan pelatihan berkelanjutan, meningkatkan sarana dan prasarana pembelajaran, serta menerapkan sistem monitoring dan evaluasi berkala untuk memajukan kualitas pendidikan di Dayah Babussalam Al Hanafiyyah Matangkuli
2. Diharapkan kepada para guru di Dayah Babussalam Al Hanafiyyah Matangkuli, perlu secara berkelanjutan meningkatkan kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional, berkolaborasi dengan sesama guru, menerapkan prinsip-prinsip manajemen mutu, mendengarkan umpan balik, dan menjaga komitmen terhadap nilai-nilai agama demi menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan berkualitas.

3. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk mendalami manajemen mutu dari perspektif pembiayaan dan peran stakeholder untuk peningkatan mutu pendidikan di Dayah Babussalam Al Hanafiyyah Matangkuli.

DAFTAR PUSTAKA

- Aan Komariah E, *Administrasi Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2012
- Aan Yusuf Khunaifi, *Strategi Kepala Sekolah Dalam Membangun Mutu Pendidikan di MTsN Model Pare*, Kediri, Dirasah: Jurnal Studi Ilmu Dan Manajemen Pendidikan Islam 1, No. 2. 2018
- Abdul Azis , *Implementasi Manajemen Mutu Terpadu Di Pondok Pesantren Al-Falah Sumenep e-JIEM (Research Journal of Islamic Education Management)* 5 (1), 104-16
- Angrainy, A., Fitria, H., & Fitiani, Y. *Pengaruh Sarana Prasarana dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru. Journal of Education Research*, 1(2), 2020.
- Al Bukhari, *Al Jami'ah Al Shahih Al – Mukhtashar* Jilid I
- Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Bandung: PT. Syamil Cipta Media 2005
- Andriani, R Dan Rasto, *Motivasi Belajar Sebagai Determinan Hasil Belajar Siswa. Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran (Jpmanper)*, 4 (1)
- Anik Mufliah dan Arghob Khofya Haqiqi, “Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Manajemen Mutu Pendidikan Di Madrasah Ibtidaiyah,” *Quality* 7, no. 2 (2019): 48, <https://doi.org/10.21043/quality.v7i2.6039>.
- Anwar Hadi, *Pemahaman Dan Penerapan Iso/Iec 17025: 2005 Persyaratan Umum Kompetensi Laboratorium Pengujian Dan Laboratorium Pengujian Dan Laboratorium Kalibrasi*,(Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2007
- Badrun Kartowagiran *Kinerja Guru Profesional (Guru Pasca Sertifikasi)*, Jurnal Cakrawala Pendidikan 2011 No 3
<https://journal.uny.ac.id/index.php/cp/article/view/4208/pdf>
- Badruzzaman Ismail,dkk (ed), *Perkembangan Pendidikan di Nanggroe Aceh Darussalami*, Banda aceh : Majelis Pendidikan Daerah Aceh, 2002
- Budi Haryanto dan Istikomah, *Manajemen Mutu Pendidikan Islam*,

Sidoarjo:Umsida Press, 2020

Bambang Wahyudi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Sulita, 2002

Bernadin, H. Jhon & Joice E.A. Russel, *Human Resource Management: Experiential Approach*. Singapore; McGraw-Hill, Inc, 2013.

Budi Haryanto, *Istikomah, Manajemen Mutu Pendidikan Islam*, Sidoarjo:Umsida Press, 2020

Dwicahyono Dkk, *Langkah Demi Langkah membangun penjaminan mutu perguruan tinggi*, Cetakan Pertama, Yogyakarta: Deepublish, 2019

E Mulyana, *Standar Kompetensi Dan Sertifikasi Guru*, Bandung:Remaja Rosdakarya, 2008

Endah Christianingsih, “*Manajemen Mutu Perguruan Tinggi (Studi tentang Kepemimpinan Visioner dan Kinerja Dosen terhadap Mutu Perguruan Tinggi Swasta di Kota Bandung)*”, <https://doi.org/10.17509/manajerial.v10i1.1820>.

Fata Asyrofi Yahya, “*Problem Manajemen Pesantren, Sekolah Dan Madrasah: Problem Mutu Dan Kualitas Produk Input-Proses-Output*, *El-Tarbawi* 8, No 1 (2015).

Firmansyah, H, *Hubungan Motivasi Berprestasi Siswa Dengan Hasil Belajar Pendidikan Jasmani*. *Jurnal Pendidikan Jasmani Indonesia*, 6(1)

Ghiffin, R, *Manajemen didalam Dunia E-Business*, Jakarta: Erlangga, 2006

Hadari Nawawi & Mimi Martini, *Penelitian Terapan*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 1994

Haidar Putra Daulany, *Sejarah Pertumbuhan dan Pembaharuan Pendidikan Islam Di Indonesia*, Jakarta:Kencana, 2007

Hamidi, *Metode Penelitian Kualitatif*, Malang: IMM Press, 2004

Hardani, *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*, Yogyakarta: Pustaka Ilmu, 2020

- Hasan Basri, *Konfigurasi Sosial-Intelektual & Horizon politik A. Hasjmy*. Banda Aceh: Ar-Raniry Press, 2022
- Hasballah, *Sejarah Pendidikan Islam di Indonesia*, Jakarta:PT Raja Grafindo Persada, 2001
- Haidar Putra Daulany, *Sejarah Pertumbuhan dan Pembaharuan Pendidikan Islam Di Indonesia*, (Jakarta:Kencana, 2007).
- Hidayat, *Manajemen Mutu Pendidikan*, (Cirebon: PT. Arr Rad Pratama, Cetekan1, 2023
- Hikmat Kamal, *Kedudukan dan Peran Guru dalam Perspektif Pendidikan Islam*, Jurnal Rausyan Fikr Vol. 14 No 1 Maret 2018
- Hendri Tanjong, *Manajemen Syariah dalam Praktik*, Jakarta: Gema Insani, 2003
- Ibrahim, Abu Sinn, Ahmad.. *Manajemen Syariat*. Jakarta: Raja Grafindo, 2006
- Ismail Nawawi, *Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kinerja, Proses Terbentuknya, Tumbuh Kembang, Dinamika, Dan Kinerja Organisasi*, Jakarta:Prenadamedia Group, 2013
- James Walker, *Performance Management*, London:Institute Of Personal And Development, 1980
- Irham Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*, (Bandung: Alfabeta, 2016) h.42ni, Jakarta: Bumi Aksara, 2011
- Jawahir Tantowi, *Unsur-Unsur Manajemen Menurut Ajaran Alquran*, Jakarta: Pustaka-Husna, 1983
- Khairiah, *Kinerja Guru dalam Perspektif Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi*, Bengkulu:CV Zigie Utama, 2020
- Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Keunggulan Bersaing Orgasniasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012
- Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya,2006

- M Athiyah Al-Abrasyi, *Dasar-Dasar Pokok Pendidikan Islam*, Terj Bustami A Ghani, Jakarta: Bulan Bintang, 1987
- Majid, Abdul, *Perencanaan Pembelajaran: Mengembangkan Standar Kompetensi Guru*, Bandung: Pt Remaja Rosdakarya, 2005
- Mardan Umar dan Feiby Ismail, *Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam*, Jurnal Pendidikan Islam Iqra', FTIK IAIN MANADO, Vol 11 No 2 Tahun 2017
- Malayu SP. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016
- M Alif Khoiruddin, *Manajemen Kurikulum Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, Jurnal Manajemen Kurikulum, 2018
- Mariono dkk, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*, Bandung: PT Refika Aditama, 2008
- Mujamil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam: Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam*, Jakarta: Erlangga, 2009
- Muhaimin, Dkk, *Manajemen Pendidikan, Aplikasinya dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah*, Jakarta: Kencana, 2009
- Muhammad Arifin, *Kapita Selecta Pendidikan, (Umum Dan Agama)*, Semarang: Toha Putra, 1981
- Muhammad Fadhli, "Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan," *Tadbir : Jurnal Studi Manajemen Pendidikan* 1, no. 2 (2017): 215, <https://doi.org/10.29240/jsmp.v1i2.295>.
- Muhammad Faith, *Ontologi Manajemen Pendidikan Islam dalam Kontruksi Al-Quran dan Hadist*, Tabyin Jurnal Pendidikan Islam
- Mustaqim Hasan, Dkk, *Implementasi Manajemen Mutu Terpadu Dalam meningkatkan Mutu Lulusan Di SMP IT Wahdatul Ummah Kota Metro An Naba: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Pendidikan Islam* Volume 5, Nomor 2, Tahun 2022p-ISSN 2087-4642e-ISSN 2721-1843 <https://ejurnal.darulfattah.ac.id/index.php/Annaba/article/view/156/89>,

- Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008
- Nasyirwan, *Pencapaian 8 (Delapan) Standar Nasional Pendidikan Oleh Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Mutu Lulusan*, (online), Jurnal Manajemen Pendidikan, Volume 9, Nomor 6, November 2015, diakses 22 Mei 2022
- Neong Muhadjir, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Yogyakarta: Rake Sanasin, 1988
- Nurcholish Madjid, *Bilik-Bilik Pesantren: Sebuah Potret Perjalanan* Jakarta, Paramadina, 1997
- Saifullah, *Manajemen Pendidikan Islam*, Bandung: Pustaka Setia, 2012
- Sanjaya, Wina, *Strategi Pembelajaran: Berorientasi Standar Proses Pendidikan*, Jakarta: Kencana, 2016
- Siti Alifah, *Peningkatan Kualitas Pendidikan Di Indonesia Untuk Mengejar Ketinggalan Dari Negara Lain*, (Online) Jurnal Penelitian Volume 5, Nomor 1, Juli 2021
- Subakti, Y.R, *Paradigma Pembelajaran Sejarah Berbasis Konstruktivisme*, Jurnal SPPS, 24 (1)
- Supardi, *Kinerja Guru*, Jakarta: PT Raja Grafindo, 2014
- Sudarwan, Danim., *Agenda Pembaruan Sistem Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2003
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D)*, Cet. IX, Bandung: Alfabeta, 2009
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta, 2022
- Susanto H, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan*, Jurnal Pendidikan Vokasi
- Suyadi Ace, Dkk, *Kerangka Konseptual Mutu Pendidikan Dan Pembinaan Kemampuan Professional Guru*, Jakarta: Cardimas Metropole, 1993

Tabrani Rusyan, dkk, *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru*, Cianjur: Dinamika Karya Cipta, 2000

Pendi Susanto, *Produktivitas Sekolah, Teori dan Praktik di Tingkat Satuan Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2016

Titik Handayani dan Aliyah A. Rasyid, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Guru, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri Wonosobo,” *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 3, no. 2 (2015): 264–77, <https://doi.org/10.21831/amp.v3i2.6342>.

Tabrani Rusyan, dkk, *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru*, (Cianjur: Dinamika Karya Cipta, 2000

sUmi Hanik, *Implementasi Total Quality Management dalam Peningkatan Kualitas Pendidikan*. Semarang: Rasail Media Group, 2011

UU Nomor 14 Tahun 2015 tentang Guru dan Dosen, Bab 1 Pasal 1 ayat 1.

Vincent Gaspersz, *Total Quality Management*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2002

Wawancara dengan Tgk Saryulis, Ketua Umum Dayah Babussalam Al Hanafiyah Matangkuli

Zamroni, *ESQ & Model Kepemimpinan Pendidikan*, Semarang: Rasail Media Group, 2011

Zulfakar Zulfakar, Bukman Lian, dan Happy Fitria, “Implementasi Supervisi Akademik Dalam Meningkatkan Kinerja Guru,” *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)* 5, no. 2 (2020): 230, <https://doi.org/10.31851/jmksp.v5i2.3833>.

Zaenal, *Strategi Dan Metode Pembelajaran*, (Pekalongan: Stain Pekalongan Press, 2013

PARAMETER TEORI

Teori	Definisi Manajemen Mutu	Indikator
Budi Haryanto, Istikomah ¹⁷⁴ Gaspersz ¹⁷⁵	<p>Suatu cara meningkatkan kinerja secara terus menerus (<i>continouos performance improvement</i>) pada setiap level operasi atau proses dalam setiap area fungsional dari suatu organisasi dengan menggunakan semua sumber daya manusia dan modal yang tersedia</p> <p>Segala aktivitas dari fungsi manajemen secara keseluruhan yang menentukan kebijaksanaan mutu, tujuan-tujuan dan tanggung jawab, serta mengimplementasikannya melalui alat-alat seperti peren- canaan mutu, pengendalian mutu, jaminan mutu, dan peningkatan mutu. Tanggung jawab untuk manajemen mutu ada pada semua level dari manajemen tetapi harus dikendalikan oleh manajemen puncak, dan implementasinya harus melibatkan semua anggota organisasi</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Kinerja <ul style="list-style-type: none"> ➤ Menentukan perencanaan kinerja SDM - Organisasi <ul style="list-style-type: none"> ➤ Memahami fungsi organisasi pendidikan - Fungsi Manajemen <ul style="list-style-type: none"> ➤ Menjelaskan fungsi manajemen secara keseluruhan - Peningkatan mutu <ul style="list-style-type: none"> ➤ Meningkatkan mutu pendidikan
Teori	Definisi Kinerja Guru	Indikator
Supardi ¹⁷⁶	Kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang ditunjukkan oleh indikator-indikator yaitu kemampuan menyusun rencana dan program pembelajaran, kemampuan melaksanakan pembelajaran, kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi, kemampuan melaksanakan program pengayaan dan kemampuan melaksanakan program remedial	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perencanaan pembelajaran 2. Melaksanakan pembelajaran 3. Melaksanakan penilaian hasil pembelajaran 4. Melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian

¹⁷⁴ Budi Haryanto, Istikomah, *Manajemen Mutu Pendidikan Islam*, (Sidoarjo: Umsida Press, 2020), h. 17

¹⁷⁵ Ibid, h. 18

¹⁷⁶ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: PT Raja Grafindo, 2014), h. 40

DAFTAR INFORMAN

No	Nama	Jabatan	Keterangan
		Ketua Umum	
		Kabag Pendidikan	
		Guru	
		Tenaga Kependidikan	
		Siswa	

DESAIN HASIL PENELITIAN

JUDUL	Manajemen Mutu Dalam Peningkatan Kinerja Guru (Studi Kasus Di Dayah Babussalam Al Hanafiyyah Matangkuli).	
TUJUAN PENELITIAN	<ol style="list-style-type: none"> 1. Manajemen mutu dalam meningkatkan kinerja guru di Dayah Babussalam Al Hanafiyyah Matangkuli 2. Apa faktor-faktor yang menghambat dan mendukung manajemen mutu dalam meningkatkan kinerja guru di Dayah Babussalam Al Hanafiyyah Matangkuli. 	
HASIL PENELITIAN	<ol style="list-style-type: none"> 1. Manajemen mutu dalam meningkatkan kinerja guru di Dayah Babussalam Al Hanafiyyah Matangkuli 	
	Perencanaan (<i>Plan</i>)	Para pengurus dayah menjalankannya dengan merencanakan dan mengorganisir rapat umum di awal tahun ajaran yang melibatkan kepala lembaga pendidikan, alumni, dan tokoh masyarakat. Perencanaan mencakup berbagai aspek, seperti rekrutmen guru, analisis kebutuhan guru, evaluasi kurikulum, penetapan target kinerja guru, serta perbaikan sarana, prasarana, dan pemberdayaan ekonomi.
	Pelaksanaan (<i>Do</i>)	Tahap pelaksanaan di mulai dari proses perekrutan guru dari kelas kader guru kemudian di seleksi oleh guru senior dan penempatan guru oleh bidang pendidikan sesuai rekomendasi guru senior dan pimpinan dayah. Guru yang sudah ditetapkan akan mendapat orientasi tentang tupoksi serta melaksanakan kegiatan pembelajaran sesuai dengan perencanaan dalam rapat awal tahun ajaran.
	Evaluasi /Pengawasan (<i>Check</i>)	Pengawasan terhadap manajemen mutu dan peningkatan kinerja guru dilakukan melalui mengawasi kinerja guru
	Tindak Lanjut (<i>Act</i>)	Tindak Lanjut hasil pengawasan terhadap manajemen mutu dan peningkatan kinerja guru dilakukan melalui berbagai langkah konkret. Guru-guru diberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan bahasa Arab dan bahasa Inggris, pembinaan guru juga dilakukan secara rutin setiap bulan, serta memberikan tindakan tegas dalam pemberhentian guru yang telah melebihi

		batas maksimal dalam hal kedisiplinan
	2. Apa faktor-faktor yang menghambat dan mendukung manajemen mutu dalam meningkatkan kinerja guru di Dayah Babussalam Al Hanafiyah Matangkuli.	
	Faktor Penghambat	Faktor-faktor penghambat dalam manajemen mutu dan peningkatan kinerja guru di Dayah Babussalam Al Hanafiyah Matangkuli mencakup beberapa aspek yang menciptakan kendala dalam pelaksanaan pendidikan seperti Penyusunan Kurikulum, Sarana dan prasarana, dan kondisi lingkungan Dayah.
	Faktor Pendukung	Faktor utama adalah kepemimpinan yang kuat dan efektif, motivasi guru untuk meningkatkan kompetensi. Serta faktor partisipasi aktif alumni dalam memberikan dukungan dan bantuan juga berperan penting dalam upaya peningkatan mutu pendidikan di Dayah.
KESIMPULAN	1. Manajemen mutu dalam meningkatkan kinerja guru di Dayah Babussalam Al Hanafiyah Matangkuli	
	Perencanaan (<i>Plan</i>)	Perencanaan (<i>Plan</i>), dengan mengadakan rapat tahunan yang membahas tentang penyusunan pedoman perekrutan guru, evaluasi kurikulum, penyesuaian metode pembelajaran, penentuan target kemajuan belajar dalam periode satu tahun dan pemenuhan sarana dan prasarana yang mendukung kegiatan pembelajaran
	Pelaksanaan (<i>Do</i>)	Tahap pelaksanaan (<i>Do</i>) yaitu melaksanakan perekrutan, seleksi dan orientasi serta penempatan guru dalam melaksanakan pembelajaran sesuai dengan tugas, fungsi dan tanggung jawab masing sesuai dengan perencanaan.
	Evaluasi /Pengawasan (<i>Check</i>)	Evaluasi atau pengawasan (<i>Check</i>) yaitu mengumpulkan dan menganalisis data hasil pengawasan secara langsung maupun tidak langsung yang dilakukan oleh ketua umum dan bagian pendidikan secara sederhana yang pedoman pada hasil rapat awal tahun

	Tindak Lanjut (<i>Act</i>)	tindak lanjut (<i>Action</i>) terhadap hasil pengawasan dengan melakukan penyesuaian kurikulum, evaluasi kinerja guru dengan melakukan pengembangan guru melalui pelatihan/pendidikan, pemenuhan sarana dan prasana pendukung kegiatan pembelajaran
	Faktor-faktor yang menghambat dan mendukung manajemen mutu dalam meningkatkan kinerja guru di Dayah Babussalam Al Hanafiyah Matangkuli.	
	Faktor Penghambat	Penyusunan kurikulum, sarana dan prasarana, dan kondisi lingkungan.
	Faktor Pendukung	Faktor kepemimpinan, motivasi guru, dan dukungan alumni, masyarakat dan pemerintah.

PEDOMAN OBSERVASI

Manajemen Mutu dalam peningkatan Kinerja Guru Dayah Babussalam Al Hanafiyah Matangkuli

No	Fokus Observasi	Objek Observasi	Kegunaan	Hasil Observasi
1	Manajemen Mutu			
	Perencanaan	Penyusunan program kerja	Untuk mengetahui rencana kerja sesuai tujuan yang telah ditetapkan'	Terdapat program kerja guru selama satu tahun ajaran
	Pelaksanaan	Proses Pembelajaran sesuai dengan program kerja	Untuk mengetahui proses pembelajaran terlaksana sesuai dengan program kerja	Penempatan guru dan program kerja yang harus dicapai
	Evaluasi	Pelaksanaan supervisi pembelajaran	Untuk mengetahui hasil penilaian proses pembelajaran sesuai dengan program kerja	Penilaian kinerja oleh ketua umum dan bagian pendidikan
	Tindak Lanjut	Proses tindak lanjut hasil pengawasan	Untuk mengetahui tindak lanjut hasil pengawasan	Pembinaan oleh pimpinan dayah dan guru senior
2	Kinerja Guru			
	Perencanaan	Profil guru	Untuk mengetahui kualifikasi guru	Terdapat pedoman perekrutan guru
	Pelaksanaan	Proses pembelajaran di kelas	Untuk mengetahui kualitas pembelajaran	proses pembelajaran dengan menggunakan metode yang berbeda sesuai materi ajar
	Evaluasi	Pelaksanaan penilaian oleh guru	Untuk mengetahui program penilaian oleh guru terhadap siswa	aspek penilaian meliputi praktek, hafalan dan kemampuan pemahaman materi
	Tindak lanjut	Proses remedial/pengayaan oleh guru	Untuk mengetahui proses tindak lanjut oleh guru terhadap hasil penilaian siswa	Pengayaan dan remedial
3	Faktor yang mempengaruhi kinerja guru	Sarana dan prasarana yang mendukung kegiatan pembelajaran dan Lingkungan dayah	Untuk mengetahui faktor penghambatan dan pendukung kinerja guru	Sarana dan Prasarana serta lingkungan dayah belum memadai

PEDOMAN DOKUMENTASI

Manajemen Mutu dalam meningkatkan Kinerja Guru Dayah Babussalam Al Hanafiyyah Matangkuli

No	Fokus Dokumentasi	Objek Dokumentasi	Kegunaan	Hasil Dokumentasi
1	Manajemen Mutu			
	Perencanaan	Dokumen Tenaga Kependidikan	Untuk mengetahui program kerja sesuai tujuan yang telah ditetapkan	Terdapat program kerja guru selama satu tahun ajaran
	Pelaksanaan	Dokumen Bidang Pendidikan	Untuk mengetahui perekrutan, seleksi dan penempatan guru serta pelaksanaan kegiatan pembelajaran	terdapat pedoman perekrutan guru
	Evaluasi	Dokumen Bidang Pendidikan	Untuk mengetahui hasil Penilaian pengawasan kinerja guru	terdapat hasil penilaian kinerja
	Tindak Lanjut	Dokumen Tenaga Kependidikan	Untuk mengetahui tindak lanjut pimpinan dayah berdasarkan hasil pengawasan	Pembinaan dan PHK
2	Kinerja Guru			
	Perencanaan	Dokumen Tenaga Kependidikan	Untuk mengetahui RPP	Terdapat roster pembelajaran
	Pelaksanaan	Dokumen Bidang Pendidikan	Untuk mengetahui kualitas pembelajaran	Terdapat pedoman metode dan target pembelajaran
	Evaluasi	Dokumen Bidang Pendidikan	Untuk mengetahui hasil penilaia guru terhadap siswa	Terdapat hasil penilaian santri
	Tindak lanjut	Dokumen Tenaga Kependidikan	Untuk menjadi pertimbangan dalam penempatan selanjutnya	Pengayaan dan Remedial

BIODATA PENULIS



Safrizal dilahirkan di Desa Putoh Dua Kecamatan Pante Bidari Kabupaten Aceh Timur pada tanggal 14 Oktober 1991 anak dari pasangan M Ali dan Ainon Mardhiah. Pendidikan Dasar Penulis ditempuh mulai dari SD Negeri Bandar baru, Kecamatan Pante Bidari Kabupaten Aceh Timur dan selesai pada tahun 2003, melanjutkan Pendidikan di MTsn Pantan Labu Kabupaten Aceh Utara dan selesai pada tahun 2006.

Kemudian melanjutkan pada SMA Negeri 1 Tanah Jambo Aye Kecamatan Tanah Jambo Aye Kabupaten Aceh Utara dan selesai pada tahun 2009, kemudian menempuh pendidikan di STAIN Malikussaleh Lhokseumawe Jurusan Syariah Program Studi Ekonomi Islam pada Tahun 2010 dan lulus pada tahun 2015. Kemudian melanjutkan pendidikan pada program Pascasarjana IAIN Lhokseumawe mengambil Program Studi Manajemen Pendidikan Islam tahun 2021 sampai dengan sekarang.