



## Strategi Pemberdayaan Tenaga Kependidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di SDIT Almanar

Wasilah<sup>1</sup>, Tutut Sholihah<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Mahasiswa Pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam IAIN Palangkaraya

<sup>2</sup> Dosen Pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam IAIN Palangkaraya

Email : [Wasilahsutrisno17@gmail.com](mailto:Wasilahsutrisno17@gmail.com), [tututsholihah.ts21@gmail.com](mailto:tututsholihah.ts21@gmail.com)<sup>2</sup>

**Abstract.** Pemberdayaan tenaga kependidikan dilakukan dengan tujuan meningkatkan mutu pendidikan dengan focus penelitian proses penyadaran dan pemberian daya kepala sekolah pada tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu di SDIT Almanar. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif. Teknik pengumpulan datanya dilakukan dengan wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik pengumpulan datanya dengan wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik Analisis data yang digunakan 1) reduksi data (*data reduction*), 2) penyajian data (*data displays* dan 3) penarikan kesimpulan/verifikasi (*conclusion drawing/ veriffication*). Hasil dari penelitian ini adalah; Penyadaran tenaga kependidikan dilakukan terhadap tiga komponen utama madrasah. Proses penyadaran kepala madrasah dilakukan melalui pengalaman dan analisis personal, studi banding, pembinaan, supervisi pengawas, serta aspirasi komite. Proses penyadaran tenaga pendidik dan kependidikan dilakukan melalui internalisasi visi, misi dan tujuan madrasah, keteladanan kepala madrasah, pemotivasian, pelibatan tenaga pendidik dan kependidikan dalam kegiatan workshop dan seminar terkait pendidikan. Proses penyadaran komite madrasah dilakukan melalui pendekatan personal pengelola madrasah, forum rapat terbatas, laporan lembaga dan rapat umum komite. Pemberian daya kepala sekolah diwujudkan berupa pemberian wewenang sesuai tupoksi, bimbingan tenaga pendidik, dan memimpin pencapaian mutu pendidikan. Pemberian daya tenaga pendidik dan kependidikan dilakukan melalui pemberian wewenang dan tanggung jawab dan secara bersama mengelola program unggulan. Pemberian daya komite madrasah diwujudkan dalam kepercayaan terlibat penyusunan program kerja dan kewenangan melengkapi sarana prasarana yang tidak mampu dibiayai madrasah.

Keyword : Strategi, Pemberdayaan Tenaga Kependidikan, Mutu Pendidikan

### Pendahuluan

Dewasa ini upaya peningkatan mutu pendidikan terus dilakukan oleh berbagai pihak dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia dan pengembangan watak bangsa. Peningkatan mutu pendidikan merupakan sasaran pembangunan di bidang pendidikan nasional.

Program pemberdayaan sumber daya manusia sekolah harus diarahkan kepada upaya yang memungkinkan pendidik dan tenaga kependidikan memberikan layanan yang prima kepada siswa serta mendapatkan pengakuan dan penghargaan dari masyarakat. Unsur utama

dalam proses pembelajaran meliputi pendidik atau guru, materi pelajaran dan peserta didik atau siswa. Tenaga kependidikan atau pegawai tata usaha merupakan penunjang proses pembelajaran yang memiliki pengaruh dalam pencapaian tujuan sesuai rencana. Pendidik atau guru, merupakan unsur utama dan penting dalam proses pembelajaran, karena dalam proses tersebut pendidik sebagai orang yang telah mendapatkan berbagai hal yang terkait dengan tugas profesinya. Guru sebagai pihak yang memberikan berbagai hal yang dibutuhkan siswa seperti pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Ini menunjukkan bahwa keberadaan guru sangat penting sebagai pihak yang bertanggung jawab dalam mendewasakan siswa baik untuk dirinya maupun untuk pihak lain. Materi pelajaran merupakan unsur utama dan penting dalam proses pembelajaran atau pendidikan. Keberadaan guru dan siswa tidak bermakna tanpa materi yang diberikan. Materi pelajaran tersebut tentu saja materi yang sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan siswa. Jadi sebelum diberikan kepada siswa, terlebih dahulu disusun sedemikian rupa agar materi tersebut dapat dipahami dan diterima oleh siswa, sehingga dapat bermanfaat bagi di masa depannya.

Manajemen tenaga kependidikan di sekolah harus ditunjukkan untuk memberdayakan tenaga-tenaga kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal, namun tetap dalam kondisi yang menyenangkan. Sehubungan dengan itu, fungsi manajemen tenaga kependidikan di sekolah yang harus dilaksanakan guru dan kepala sekolah adalah menarik, mengembangkan, menggaji, dan memotivasi tenaga kependidikan guna mencapai tujuan pendidikan secara optimal; membantu tenaga kependidikan mencapai posisi dan standar perilaku; memaksimalkan perkembangan karier, serta meyelaraskan tujuan individu, kelompok, dan lembaga.<sup>1</sup>

Setiap lembaga senantiasa menginginkan agar personil-personilnya melaksanakan tugas secara optimal dan menyumbangkan segenap kemampuannya untuk kepentingan lembaga, serta bekerja lebih baik dari hari ke hari. Disamping itu, tenaga kependidikan sendiri, sebagai manusia, juga membutuhkan peningkatan dan perbaikan pada dirinya termasuk dalam tugasnya. Sehubungan dengan itu, fungsi pembinaan dan pengembangan tenaga kependidikan merupakan fungsi pengelolaan personil yang mutlak diperlukan, untuk memperbaiki, menjaga, dan meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Kegiatan ini dapat dilakukan dengan cara *on the job training* dan *in service training*. Kegiatan pembinaan dan pengembangan ini tidak hanya menyangkut aspek kemampuan, tetapi juga menyangkut karier tenaga kependidikan.<sup>2</sup>

Fenomena di SDIT Almanar dalam masyarakat menunjukkan bahwa pada jaman yang semakin berkembang dan semua bersentuhan dengan teknologi, maka ketakutan masyarakat akan sifat buruk pada anak-anaknya begitu besar apabila tidak didasari oleh pendidikan agama. Masyarakat memasukkan anak-anaknya ke Sekolah dasar Islam adalah agar bisa menjadi anak yang berpengetahuan akademik dan berakhlak mulia. Berangkat dari fenomena yang ada maka sekolah harus bisa menjadi sekolah yang diharapkan masyarakat. Usaha tersebut dapat tercapai apabila lembaga didukung oleh semua tenaga pendidik, tenaga kependidikan, komite, orang tua siswa maupun lingkungan masyarakat sebagai basis lembaga pendidikan dasar Islam.

## METODE PENELITIAN

Penelitian kualitatif adalah untuk mencari di mana peristiwa-peristiwa yang menjadi objek penelitian berlangsung, sehingga mendapatkan informasi langsung dan terbaru tentang

<sup>1</sup> Mulyasa, *Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2010), 81

<sup>2</sup> Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005), 154

masalah yang berkenaan, sekaligus sebagai *cross checking* terhadap bahan-bahan yang telah ada.<sup>3</sup> Ditinjau dari segi sifat-sifat data maka termasuk dalam penelitian kualitatif, yaitu penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.<sup>4</sup> Jika ditinjau dari sudut kemampuan atau kemungkinan penelitian dapat memberikan informasi atau penjelasan, maka penelitian ini termasuk penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang berusaha mendeskripsikan mengenai unit sosial tertentu yang meliputi individu, kelompok, lembaga dan masyarakat.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi

Observasi dilakukan untuk menggali data dari sumber data yang berupa peristiwa, tempat, benda, serta rekaman dan gambar.<sup>5</sup> Penelitian ini dilaksanakan dengan teknik observasi, yaitu dilakukan dengan cara penelitian melibatkan diri atau berinteraksi pada kegiatan yang dilakukan oleh subyek penelitian dalam lingkungannya, selain itu juga mengumpulkan data secara sistematis dalam bentuk catatan lapangan. Semua hasil pengamatan selanjutnya dicatat sebagai pengamatan lapangan (*field note*), yang selanjutnya dilakukan refleksi.

2. Wawancara Mendalam (*Indepth Interview*)

Metode wawancara atau interview untuk penelitian ini digunakan sebagai pedoman dalam melakukan penelitian.<sup>6</sup> Dalam hal ini peneliti memakai teknik wawancara mendalam (*indepth interview*), yaitu dengan menggali informasi mendalam sesuai dengan fokus penelitian.

3. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah metode yang digunakan untuk mencari data mengenai hal-hal atau variabel-variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, agenda atau lain sebagainya.<sup>7</sup> Pada sebuah penelitian, teknik dokumentasi digunakan sebagai sumber data pendukung.

Teknik analisis datanya adalah 1) reduksi data (*data reduction*), 2) penyajian data (*data displays*) dan 3) penarikan kesimpulan/verifikasi (*conclusion drawing/ verification*).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Penyadaran pemberdayaan sumber daya manusia (SDM) madrasah dalam peningkatan mutu pendidikan di SDIT Almanar

Temuan penelitian mengenai penyadaran pemberdayaan sumber daya manusia (SDM) madrasah dalam peningkatan mutu pendidikan di SDIT Almanar dilakukan dengan:

1. Penyadaran Kepala SDIT Almanar dalam peningkatan mutu pendidikan

Penyadaran kepala SDIT Almanar dalam peningkatan mutu pendidikan dilakukan melalui tahapan; 1) pengalaman sebagai tenaga pendidik, 2) studi banding

---

<sup>3</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R & D*. (Bandung: Alfabeta., 2015).

<sup>4</sup> L.J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013).

<sup>5</sup> Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif: dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual dan SPSS*. (Jakarta: Kencana, 2017).22

<sup>6</sup> Agus Zaenul Fitri dan Nik Haryanti, *Metodologi Penelitian Pendidikan* (Malang: Madani Media, 2020).

<sup>7</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2016).

dengan lembaga pendidikan yang lebih kompetitif, 3) program binaan dari dinas terkait, 4) analisis personal kepala madrasah terhadap lembaga yang dipimpinnya, 5) keterbukaan terhadap masukan dari tenaga pendidikan dan kependidikan; 6) supervisi pengawas madrasah, 7) inspirasi dari kondisi siswa; 8) aspirasi dari komite madrasah; 9) masukan dari wali murid.

Hasil penelitian tersebut sesuai menurut Moh. Miftachul Choiri penyadaran merupakan tahap pertama dalam proses pemberdayaan. Pada tahap ini target yang hendak diberdayakan diberi “pencerahan” dalam bentuk pemberian penyadaran bahwa mereka mempunyai hak untuk mempunyai “sesuatu”. Program-program yang dapat dilakukan pada tahap penyadaran tersebut, misalnya memberikan pengetahuan yang bersifat *kognisi*, *belief* dan *healing*. Prinsip dasar pada tahap ini adalah membuat target mengerti bahwa lembaga atau organisasi perlu diberdayakan, dan proses pemberdayaan itu dimulai dari dalam diri mereka (tidak dari orang luar).<sup>8</sup> Selanjutnya menurut Dessler kebijakan dan praktek di dalam menggerakkan sumber daya manusia atau aspek-aspek terkait posisi manajemen di dalam sumber daya manusia yang mencakup kegiatan perekrutan, penyaringan, pendidikan dan pelatihan, pemberian penghargaan dan penilaian.<sup>9</sup>

Menurut Juran kualitas adalah kesesuaian untuk penggunaan (*fitness for use*), ini berarti bahwa suatu produk atau jasa hendaklah sesuai dengan apa yang diperlukan atau diharapkan oleh pengguna. Perencanaan mutu menjadi proses awal dalam suatu siklus manajemen kualitas.<sup>10</sup> Trilogi Juran (1986) menunjukkan tiga proses penting yang saling terkait, yaitu perencanaan kualitas *quality planning*, *quality control*, dan *quality improvement*. Tahap perencanaan kualitas menyangkut penentuan kebutuhan customer dan pengembangan produk beserta proses yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan konsumen. Pengendalian kualitas menjadi proses penting untuk memastikan bahwa realisasi operasional produksi sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan. Peningkatan kualitas menjadi suatu proses bagi perusahaan untuk memperoleh konsumen dan menjadikannya sebagai pelanggan tetap. Usaha untuk peningkatan kualitas tidak terlepas dari perencanaan kualitas, karena kualitas yang baik disebabkan oleh perencanaan yang tepat.

Penyadaran kepala madrasah dalam peningkatan mutu pendidikan akan efektif bila dilakukan dengan pendekatan pengalaman, studi banding, pembinaan, analisis, keterbukaan, supervise pengawas madrasah, inspirasi kondisi siswa, aspirasi dari komite madrasah dan masukan dari wali murid. Hal ini sesuai menurut menurut Fitra bahwa kepala madrasah dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan dilakukan dengan jalan, yaitu pekerjaan di bidang administrasi sekolah dan pekerjaan yang berkenaan dengan pembinaan profesional kependidikan.<sup>11</sup> Keberhasilan kepala sekolah terutama dilandasi oleh kemampuannya dalam memimpin. Kunci bagi kelancaran kerja kepala madrasah terletak pada stabilitas dan emosi, serta rasa percaya diri. Hal ini merupakan landasan psikologis untuk memperlakukan stafnya secara adil, memberikan keteladanan dalam bersikap, bertingkah laku dan melaksanakan tugas. Kepala madrasah dituntut untuk menampilkan kemampuannya membina kerja sama dengan seluruh personal dalam iklim

<sup>8</sup> Moh. Miftachul Choiri, *Pemberdayaan Madrasah Dan Pendidikan Berbasis Masyarakat*, Jurnal Tarbiyah, Vol. 21, No. 2, Juli-Desember 2014, 340

<sup>9</sup> Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Penerbit Indeks, 2014), 4.

<sup>10</sup> Joseph Juran., *“The Juran Trilogy”*, Quality Progress, Vol. 19, No. 8, 1986, 19.

<sup>11</sup> Muh Fitra, Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan, *Jurnal Penjaminan Mutu*, Vol. 3 No. 1, 2017, 32.

kerja terbuka yang bersifat kemitraan, serta meningkatkan partisipasi aktif dari orang tua murid.

2. Penyadaran tenaga pendidik dan kependidikan dalam peningkatan mutu pendidikan

Penyadaran tenaga pendidik dan kependidikan SDIT Almanar dalam peningkatan mutu pendidikan melalui; 1) internalisasi visi, misi dan tujuan madrasah; 2) keteladanan kepala madrasah; 3) pemotivasian; 4) pelibatan tenaga pendidik dan kependidikan dalam kegiatan workshop dan seminar terkait pendidikan.

Hasil penelitian ini sesuai menurut Chusnul Chotimah dan Khoirun Nisa peningkatan mutu pembelajaran atau proses belajar mengajar, dapat dicapai melalui pengembangan/pembinaan tenaga kependidikan. Tenaga kependidikan merupakan hal terpenting dalam suatu lembaga pendidikan. Tanpa adanya tenaga pendidik, mustahil sekolah akan berjalan dengan baik Selain itu juga diperlukan peningkatan pengelola sarana fisik dan waktu belajar untuk para siswa.<sup>12</sup> Tenaga pendidik merupakan faktor utama yang harus dikembangkan, untuk dapat meningkatkan mutu pendidikan di suatu sekolah. Sehingga kualitas tenaga pendidik/guru juga harus ditingkatkan ketika melaksanakan proses belajar mengajar. Antara lain: seorang guru harus menguasai pengelolaan kelas, mampu mengembangkan teknik pengelolaan kelas.

Penyadaran tenaga pendidik dan kependidikan SDIT Almanar dalam peningkatan mutu pendidikan akan efektif bila dilakukan dengan internalisasi visi, misi dan tujuan madrasah, keteladanan kepala madrasah, pemotivasian dan pelibatan tenaga pendidik dan kependidikan dalam kegiatan workshop dan seminar terkait pendidikan. Hal ini sesuai menurut Amentebuan tenaga kependidikan yang bermutu tidak akan terwujud dengan baik tanpa diberdayakan dengan baik.<sup>13</sup> Tenaga kependidikan yang diberdayakan berarti tenaga kependidikan tersebut ditingkatkan kemampuan profesionalnya dan kemudian diberikan kewenangan yang proposional karena karakteristik pemberdayaan itu hakekatnya adalah *to give ability or enable* dan *to give authority*.

Bentuk-bentuk pengembangan tenaga kependidikan dapat di selenggarakan sebagai berikut:

a. Kursus-kursus penataran

Kursus-kursus ini dimaksudkan untuk “menyegarkan” dan “meningkatkan” pengetahuan dan ketrampilan, seperti diketahui ilmu dan teknologi itu berkembang sangat pesat, sehingga personel dengan pengetahuan dan ketrampilan yang pernah dimiliki harus selalu “*up to date*”. Dengan demikian ia tidak boleh ketinggalan dalam pengembangan profesi keahliannya, penyelenggaraannya dapat bekerja sama dengan instansi-instansi yang bersangkutan.

b. Latihan “*vestibule*”

Latihan ini diselenggarakan bila sejumlah besar personil harus dilatih dengan segera. Latihan “*vestibule*” ini lebih banyak menekankan pada mengajarkan teknik-teknik yang paling baik, sehingga menjadi terbiasa dalam pekerjaan rutin.

c. Latihan “*on the job*”

<sup>12</sup> Chusnul Chotimah dan Khoirun Nisa, *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MA Bertaraf Internasional Amanatul Ummah Pacet*, Seminar Nasional Multidisiplin Unwaha Jombang 2019, 126.

<sup>13</sup> Amentebuan, *Administrasi Personil Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1994), 65.

Dalam latihan “*on the job*” ini personil yang baru itu ditugaskan mengenai suatu pekerjaan spesifik dalam sebuah kantor atau laboratorium. Ia dibimbing oleh seorang tenaga yang berpengalaman seorang instruktur ahli.

d. Pengajaran “berprogram”

Pengajaran “berprogram” merupakan suatu metode latihan yang didasarkan pada penemuan ahli ilmu jiwa. Pengajaran “berprogram” mempergunakan mesin mengajar, *tape recorder*, buku yang disusun secara berprogram dan sebagainya.<sup>14</sup>

3. Penyadaran komite SDIT Almanar dalam peningkatan mutu pendidikan

Penyadaran Komite SDIT Almanar dalam peningkatan mutu pendidikan dilakukan melalui tiga metode, yakni; 1) pendekatan personal pengelola madrasah dengan komite melalui pertemuan tidak resmi; 2) forum rapat terbatas dan laporan lembaga; 3) rapat umum komite madrasah.

Hasil penelitian ini sesuai menurut Zaenal Arifin peningkatan mutu pendidikan bukan hanya menjadi tugas pengelola sekolah, akan tetapi menjadi kewajiban semua komponen masyarakat. Hal ini dapat dipahami karena pada dasarnya sekolah hanya merupakan bagian kecil dari sistem pendidikan secara keseluruhan.<sup>15</sup>

Pemberdayaan komite yang dibangun oleh kepala madrasah, komite madrasah maupun tokoh masyarakat dengan melakukan pengorganisasian sekolah dalam menyusun perencanaan program madrasah dalam kelompok-kelompok yang bergabung dalam komite Sekolah melakukan posisi tawar dan terus menerus berupaya mempengaruhi pengambilan keputusan, lebih disukai daripada mobilisasi oleh sekolah sebelum mengupayakan masyarakat untuk terlibat didalam perencanaan program kerja di Sekolah kemudian mengharapkan masyarakat untuk terlibat di dalamnya walaupun dalam derajat yang paling rendah, dengan satu penekanan utama : tidak boleh menentang program yang sudah dirancang oleh sekolah lebih disukai daripada strategi pemberdayaan yang dilakukan sekolah, dengan mencoba melakukan penyadaran kepada masyarakat agar menyadari hak-hak dan kewajiban-kewajiban mereka, sehingga mampu melakukan kontrol terhadap kebijakan atau tindakan pemerintah.

### **Pemberian daya pemberdayaan Tenaga kependidikan SDIT Almanar dalam peningkatan mutu pendidikan.**

1. Proses pemberian daya kepala SDIT Almanar dalam peningkatan mutu pendidikan

Proses pemberian daya kepala SDIT Almanar dalam peningkatan mutu pendidikan dilakukan melalui; 1) pemenuhan tugas pokok dan fungsi kepala madrasah sebagai educator, manajer, administrator, supervisor, innovator dan motivator; 2) memimpin dan membimbing tenaga pendidik dan kependidikan dalam penyelesaian tugas kerja dan administrasi; 3) memimpin dan memastikan warga madrasah mengemembangkan budaya madrasah yang telah ditetapkan; 4) memastikan siswa memiliki prestasi dan kecakapan bahasan; 5) tanggung jawab atas terwujudnya lingkungan dan iklim madrasah yang kondusif; 7) memimpin pencapaian tujuan madrasah dan memastikan tercapainya tujuan, baik tujuan jangka pendek, jangka menengah maupun jangka panjang; 8) bertanggung jawab atas kesuksesan program pendidikan regular dan program unggulan madrasah.

<sup>14</sup>*Ibid.*, 65.

<sup>15</sup> Zaenal Arifin, Partisipasi Masyarakat di Bidang Manajemen Pendidikan dalam Rangka Peningkatan Mutu Pendidikan, *DIA, Jurnal Administrasi Publik*, Vol. 14, No. 1, 2019, 50

Menurut Crosby mutu ialah *conformance to requirement*, yaitu sesuai dengan yang disyaratkan atau distandarkan.<sup>16</sup> Suatu produk memiliki mutu apabila sesuai dengan standar atau kriteria mutu yang telah ditentukan, standar mutu tersebut meliputi bahan baku, proses produksi, dan produk jadi.

Menurut Juran kualitas adalah kesesuaian untuk penggunaan (*fitness for use*), ini berarti bahwa suatu produk atau jasa hendaklah sesuai dengan apa yang diperlukan atau diharapkan oleh pengguna. Perencanaan mutu menjadi proses awal dalam suatu siklus manajemen kualitas.<sup>17</sup> Trilogi Juran yang saling terkait, yaitu perencanaan kualitas *quality planning*, *quality control*, dan *quality improvement*. Tahap perencanaan kualitas menyangkut penentuan kebutuhan customer dan pengembangan produk beserta proses yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan konsumen. Pengendalian kualitas menjadi proses penting untuk memastikan bahwa realisasi operasional produksi sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan. Peningkatan kualitas menjadi suatu proses bagi perusahaan untuk memperoleh konsumen dan menjadikannya sebagai pelanggan tetap. Usaha untuk peningkatan kualitas tidak terlepas dari perencanaan kualitas, karena kualitas yang baik disebabkan oleh perencanaan yang tepat.

2. Proses pemberian daya tenaga pendidik dan kependidikan SDIT Almanar dalam peningkatan mutu pendidikan

Proses pemberian daya tenaga pendidik dan kependidikan SDIT Almanar dalam peningkatan mutu pendidikan dilakukan dengan; 1) pemberian wewenang dan tanggung jawab sesuai dengan kompetensi masing-masing; 2) pemberian kewenangan dan tanggung jawab bersama dalam program unggulan dan ekstra kurikuler.

Menurut Abdul Manaf pemberdayaan merupakan cara yang sangat praktis dan produktif untuk mendapatkan hasil yang terbaik dari kepala sekolah (*manajer*), para guru dan para pegawai, guru sebagai bagian dari sumber daya sekolah memegang peranan yang sangat dominan dalam menentukan peningkatan mutu pendidikan, perlu diberdayakan se maksimal mungkin agar mencapai harapan dan tujuan pendidikan.<sup>18</sup> Tugas utama seorang guru adalah menciptakan lingkungan untuk mendorong siswa melakukan interaksi yang produktif dan memberikan pengalaman belajar yang dibutuhkan. Kegiatan dan lingkungan demikian dirancang dalam suatu rencana belajar yang mencakup komponen-komponen: tujuan khusus, bahan ajaran, strategi mengajar, media dan sumber belajar, serta evaluasi hasil mengajar.

Menurut Syafrudin, tugas-tugas tenaga kependidikan adalah sebagai berikut:

- a. Guru adalah pelaksana kegiatan inti (*core business*) sekolah yaitu proses pembelajaran yang akan menentukan kualitas lulusannya.
- b. Pustakawan adalah personil yang memberikan layanan sumber pembelajaran tekstual untuk mendukung kegiatan akademik/pembelajaran.
- c. Laboran adalah personil yang mendukung kegiatan akademik/pembelajaran siswa pada skala laboratorium sebagai lanjutan atau membuktikan berbagai yang telah dipelajari melalui pembelajaran literatur.
- d. Tenaga administrasi adalah kegiatan pendukung, agar kegiatan akademik/pembelajaran di sekolah, baik administrasi akademik maupun administrasi non akademik dapat berjalan dengan baik.

<sup>16</sup> Crosby, Philip B., *Quality Is Free*(New York : New American Library, 1979), 58.

<sup>17</sup> Joseph Juran., "*The Juran Trilogi*", *Quality Progress*, Vol. 19, No. 8, 1986, 19.

<sup>18</sup> Abdul Manaf, Hubungan Pemberdayaan Guru Terhadap Profesionalisme Guru Dan Mutu Pendidikan, *TANZHIM Jurnal Penelitian Manajemen Pendidikan*. Vol.10 No.2 2016, 109.

- e. Tenaga kebersihan sebagai personil sekolah yang mendukung agar suasana sekolah tetap asri dan proses pembelajaran dapat berjalan dengan lancar.
- f. Tenaga keamanan bertanggung jawab untuk menciptakan suasana sekolah agar tetap aman dan terkendali.<sup>19</sup>

Dengan demikian, secara umum tenaga kependidikan dapat dibedakan menjadi lima kategori, yaitu:

- a. Tenaga pendidik, terdiri atas pembimbing, penguji, pengajar dan pelatih.
- b. Tenaga fungsional kependidikan, terdiri atas penilik, pengawas, peneliti dan pengembang di bidang kependidikan dan pustakawan.
- c. Tenaga teknis kependidikan, terdiri atas laboran, dan teknisi sumber belajar.
- d. Tenaga pengelola satuan pendidikan, terdiri atas kepala sekolah, direktur, ketua, rektor, dan pemimpin satuan pendidikan luar sekolah.
- e. Tenaga lain yang mengurus masalah-masalah manajerial atau administratif kependidikan.<sup>20</sup>

Sedangkan dalam Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 Bab 1 tentang Ketentuan Umum pasal 1 ayat 5, yang dimaksudkan dengan tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Lebih jelas lagi di sebutkan pada Bab XI Pendidik dan Tenaga Kependidikan pasal 39 ayat 1 dan 2, di sebutkan bahwa tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Dan tenaga kependidik yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.<sup>21</sup>

### 3. Proses pemberian daya komite SDIT Almanar dalam peningkatan mutu pendidikan

Proses pemberian daya komite SDIT Almanar dalam peningkatan mutu pendidikan dilakukan; 1) memberikan kepercayaan terlibat dalam penyusunan dan pengesahan program kerja; 2) memberikan tugas dan tanggung jawab terkait kelengkapan sarana dan prasarana yang tidak mampu dibiayai oleh madrasah; 3) dukungan mewujudkan madrasah adi wiyata.

Hasil penelitian ini sesuai menurut Yunita Endra Megiati komite sekolah merupakan sebuah badan mandiri yang mewadahi peran serta masyarakat dalam rangka meningkatkan mutu, pemerataan dan efisiensi pengelolaan pendidikan di satuan pendidikan baik.<sup>22</sup> Pelibatan masyarakat di dalam pendidikan sangat diperlukan dan diharapkan tidak dalam bentuk konsep dan wacana saja, tetapi lebih pada praktek di lapangan melalui komite sekolah.

Hal senada juga sesuai pendapat Sujanto bahwa komite Sekolah sebagai badan yang bersifat mandiri, tidak mempunyai hubungan hirarkis dengan sekolah maupun lembaga pemerintah lainnya. Komite Sekolah dan sekolah mempunyai kemandirian

<sup>19</sup>Syafruddin, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*, (Jakarta: Ciputat Press, 2005), 160.

<sup>20</sup>Sudarmin Danim, *Inovasi Pendidikan "Dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan"*, (Bandung: Pustaka Setia, 2002), 17-18.

<sup>21</sup>*Undang-undang SISDIKNAS*, (Yogyakarta: Pustaka Art, 2007), 3.

<sup>22</sup> Yunita Endra Megiati, *Pemberdayaan Komite Sekolah: Kajian Konsep dan Implementasinya*, Jurnal SAP Vol. 1 No. 2, 2016, 125.

masing-masing tapi tetap harus bekerja sama.<sup>23</sup> Dengan demikian diperlukan pemberdayaan komite yang dapat meningkatkan kinerjanya dengan memberikan kepercayaan, tugas dan tanggung jawab.

Komite Sekolah diharapkan dapat melaksanakan peran dan fungsinya sebagai penunjang dalam pelaksanaan proses pembelajaran yang sejalan dengan kondisi dan permasalahan lingkungan masing-masing sekolah. Komite Sekolah dapat melaksanakan fungsinya sebagai partner dari kepala sekolah dalam mengadakan sumber-sumber daya pendidikan dalam rangka melaksanakan pengelolaan pendidikan yang dapat memberikan fasilitasi bagi guru-guru dan siswa untuk belajar sebanyak mungkin sehingga pembelajaran menjadi semakin efektif. Adanya sinergi antara komite sekolah dengan sekolah menyebabkan lahirnya tanggung jawab bersama antara sekolah dan masyarakat sebagai mitra kerja dalam membangun pendidikan. Dari sini masyarakat akan dapat menyalurkan berbagai ide dan partisipasinya dalam memajukan pendidikan di daerahnya.

## KESIMPULAN

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa penyadaran pemberdayaan tenaga kependidikan dalam peningkatan mutu pendidikan di SDIT Almanar dilakukan terhadap tiga komponen utama madrasah. *Pertama*, kepala madrasah melalui; a) pengalaman sebagai tenaga pendidik, b) studi banding dengan lembaga pendidikan yang lebih kompetitif, c) program binaan dari dinas terkait, d) analisis personal kepala madrasah terhadap lembaga yang dipimpinnya, e) keterbukaan terhadap masukan dari tenaga pendidikan dan kependidikan; f) supervisi pengawas madrasah, g) inspirasi dari kondisi siswa; h) aspirasi dari komite madrasah; i) masukan dari wali murid. *Kedua*, tenaga pendidik dan kependidikan melalui; a) internalisasi visi, misi dan tujuan madrasah; b) keteladanan kepala madrasah; c) pemotivasian; d) pelibatan tenaga pendidik dan kependidikan dalam kegiatan workshop dan seminar terkait pendidikan. *Ketiga*, komite madrasah melalui; a) pendekatan personal pengelola madrasah dengan komite melalui pertemuan tidak resmi; b) forum rapat terbatas dan laporan lembaga; c) rapat umum komite madrasah. Pemberian daya pemberdayaan tenaga kependidikan SDIT Almanar dalam peningkatan mutu pendidikan dilakukan dengan empowering kepala madrasah melalui; a) pemenuhan tugas pokok dan fungsi kepala madrasah sebagai educator, manajer, administrator, supervisor, innovator dan motivator; b) memimpin dan membimbing tenaga pendidik dan kependidikan dalam penyelesaian tugas kerja dan administrasi; c) memimpin dan memastikan warga madrasah mengembangkan budaya madrasah yang telah ditetapkan; d) memastikan siswa memiliki prestasi dan kecakapan bahasa; e) tanggung jawab atas terwujudnya lingkungan dan iklim madrasah yang kondusif; f) memimpin pencapaian tujuan madrasah dan memastikan tercapainya tujuan, baik tujuan jangka pendek, jangka menengah maupun jangka panjang; g) bertanggung jawab atas kesuksesan program pendidikan reguler dan program unggulan madrasah, empowering tenaga pendidik dan kependidikan melalui; a) pemberian wewenang dan tanggung jawab sesuai dengan kompetensi masing-masing; b) pemberian kewenangan dan tanggung jawab bersama dalam program unggulan dan ekstra kurikuler, dan empowering komite madrasah melalui; a) pemberian kepercayaan terlibat dalam penyusunan dan pengesahan program kerja; b) pemberian tugas dan tanggung jawab terkait kelengkapan sarana dan prasarana yang tidak mampu dibiayai oleh madrasah; c) dukungan mewujudkan madrasah adi wiyata.

<sup>23</sup> Bedjo Sujanto, *Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah: Model Pengelolaan Sekolah Di Era Otonomi Daerah*, (Jakarta: CV. Sagung Seto, 2007), h. 62

## References

- Amentembuan, *Administrasi Personil Sekolah*, Jakarta: Bumi Aksara, 1994
- Arifin, Zaenal. Partisipasi Masyarakat di Bidang Manajemen Pendidikan dalam Rangka Peningkatan Mutu Pendidikan, *DIA, Jurnal Administrasi Publik*, Vol. 14, No. 1, 2019
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2016).
- Bedjo Sujanto, *Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah: Model Pengelolaan Sekolah Di Era Otonomi Daerah*, Jakarta: CV. Sagung Seto, 2007
- Choiri, Moh. Miftachul. *Pemberdayaan Madrasah Dan Pendidikan Berbasis Masyarakat*, *Jurnal Tarbiyah*, Vol. 21, No. 2, 2014, 340
- Chotimah, Chusnul dan Khoirun Nisa, *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MA Bertaraf Internasional Amanatul Ummah Pacet*, Seminar Nasional Multidisiplin Unwaha Jombang 2019
- Crosby, Philip B., *Quality Is Free New York* : New American Library, 1979
- Danim, Sudarmin. *Inovasi Pendidikan "Dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan"*, Bandung: Pustaka Setia, 2002
- Dessler, Gary. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Penerbit Indeks, 2014
- Fitra, Muh. Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan, *Jurnal Penjaminan Mutu*, Vol. 3 No. 1, 2017
- Fitri, Agus Zaenul dan Nik Haryanti, *Metodologi Penelitian Pendidikan* (Malang: Madani Media, 2020).
- Juran, Joseph. "The Juran Trilogy", *Quality Progress*, Vol. 19, No. 8, 1986
- Juran., Joseph "The Juran Trilogy", *Quality Progress*, Vol. 19, No. 8, 1986
- Manaf, Abdul. Hubungan Pemberdayaan Guru Terhadap Profesionalisme Guru Dan Mutu Pendidikan, *TANZHIM Jurnal Penelitian Manajemen Pendidikan*. Vol.10 No.2 2016
- Moleong, L.J. *Metode Penelitian Kualitatif* Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013
- Mulyasa, *Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2010.
- Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R & D*. Bandung: Alfabeta., 2015
- Syafuddin, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*, Jakarta: Ciputat Press, 2005
- Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif : dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual dan SPSS*. Jakarta: Kencana, 2017
- Undang-undang SISDIKNAS*, Yogyakarta: Pustaka Art, 2007
- Yunita Endra Megiati, *Pemberdayaan Komite Sekolah: Kajian Konsep dan Implementasinya*, *Jurnal SAP* Vol. 1 No. 2, 2016