

MANAJEMEN MUTU GURU DI MAS AL-WASHLIYAH 22 TEMBUNG***TEACHER QUALITY MANAGEMENT AT MAS AL-WASHLIYAH 22 TEMBUNG***

Inom Nasution¹⁾, Dian Fahmi²⁾, Ayunda Khairunnisa³⁾, Muhammad Hady Al Asy Ary⁴⁾, Sukriani Hasibuan⁵⁾

^{1,2,3,4,5} Progam Studi Manajemen Pendidikan Islam, FITK Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, Indonesia

¹inom@uinsu.ac.id, ²fdian7869@gmail.com, ³ayundakhairunnisa861@gmail.com, ⁴hadyalasyary@gmail.com, ⁵sukrianihasibuan46@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis manajemen pengembangan mutu guru yang ada di MAS Al-Washliyah 22 Tembung. Tempat penelitian berlokasi di Jl. Besar Tembung No. 78 Dusun IV Tembung Kec. Percut Sei Tuan. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan studi kasus. Adapun teknik pengambilan data yang dilakukan melalui teknik wawancara mendalam, observasi dan dokumen dengan melibatkan kepala sekolah untuk diwawancarai. Selanjutnya data yang telah dikumpulkan akan dianalisis dengan melalui tahapan kondensasi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengelola MAS Al-Washliyah 22 Tembung telah menerapkan fungsi-fungsi manajemen dengan baik pada manajemen pengembangan mutu guru yang dipimpinnya. Pada aspek perencanaan program pengembangan mutu guru disusun pada rencana yang bersifat jangka pendek dan jangka panjang. Pada fungsi perencanaan yang dilakukan mengacu pada jenis pengembangan yang dibutuhkan, sumber daya serta biaya yang dibutuhkan untuk realisasi program. Terkait fungsi pengorganisasian, kepala sekolah melibatkan seluruh komponen guru untuk ikut mensukseskan dan bertanggung jawab dalam optimalisasi program pengembangan mutu yang dicanangkan. Pada fungsi pelaksanaan, kepala sekolah berusaha melakukan sebagaimana perencanaan yang telah disusun sedemikian rupa. Dan pada fungsi pengawasan, hasil capaian akan digunakan sebagai masukan dan perbaikan dalam penyusunan rencana pengembangan mutu berikutnya.

Kata kunci: Guru, Manajemen, Mutu

ABSTRACT

The purpose of this study was to describe and analyze the management of teacher quality development at MAS Al-Washliyah 22 Tembung. The research site is located on Jl. Big Tembung No. 78 Hamlet IV Tembung Kec. Percut Sei Tuan. This research is a qualitative research using a case study approach. The data collection technique was carried out through in-depth interview techniques, observations and documents by involving the principal to be interviewed. Furthermore, the data that has been collected will be analyzed by going through the stages of data condensation, data presentation and drawing conclusions. The

results of this study indicate that the manager of MAS Al-Washliyah 22 Tembung has implemented management functions well in the management of teacher quality development they lead. In the planning aspect of the teacher quality development program, the plans are short-term and long-term. The planning function carried out refers to the type of development needed, the resources and costs required for program realization. Regarding the organizing function, the principal involves all components of the teacher to participate in the success and are responsible for optimizing the quality development program that was launched. In the implementation function, the principal tries to do as the plans have been prepared in such a way. And in the supervisory function, the results will be used as input and improvement in the preparation of the next quality development plan.

Keywords: *Teacher, Management, Quality*

PENDAHULUAN

Seiring perkembangan ilmu pengetahuan yang sangat pesat maka dirasa kita perlu melakukan peningkatan terus menerus terhadap segala hal. Tak dipungkiri setiap hal yang kita jalani harus ada kemajuannya setiap saat. Begitu pula halnya dengan sekolah. Banyak komponen yang harus ditingkatkan terus menerus seperti sarana dan prasarana, kualitas guru dan lain sebagainya. Peningkatan kualitas guru dalam hal ini mutu guru harus selalu ditingkatkan dalam segala aspek mengingat guru adalah salah satu komponen pendidikan yang harus selalu diperhatikan agar dapat mencetak generasi-generasi penurus bangsa yang berkualitas

Dalam meningkatkan mutu guru usaha-usaha yang dilakukan dapat berasal guru itu sendiri dan juga dari sekolah secara umum. Hal yang dapat dilakukan oleh guru adalah dengan selalu meningkatkan cara mengajar dan pengetahuannya untuk dapat mengikuti perkembangan zaman. Disisi lain sekolah juga harus menyediakan berbagai cara dalam hal ini seperti program yang membantu guru dalam meningkatkan *skill* nya di dunia pendidikan dan pengajaran. Program sekolah satu dengan lainnya pasti jelas berbeda. Tantangan dan hambatan yang dirasakan masing-masing sekolah juga pasti berbeda.

Maka dari itu masing-masing sekolah punya strategi program masing-masing yang dilakukan guna untuk meningkatkan mutu guru yang ada disekolah.

Program juga dijalankan dengan waktu dan cara yang berbeda-beda. Hal ini pastinya sudah direncanakan oleh pihak yang berwenang berkaca dari apa yang sebenarnya dibutuhkan oleh sekolah. Untuk meningkatkan mutu guru pastinya ada hal-hal terlebih dahulu yang harus diperhatikan oleh kepala sekolah dalam hal ini pihak yang berwenang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Penelitian ini berupaya mendeskripsikan Manajemen Mutu Guru di MAS Al-Washliyah 22 Tembung. Informan penelitian meliputi Kepala Madrasah Al-Washliyah 22 Tembung. Pemerolehan data dilakukan melalui teknik observasi, wawancara dan analisis dokumen. Adapun data yang diperoleh kemudian dianalisis melalui teknik pilah atau reduksi data, penyajian data dan menarik simpulan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

Syarat-syarat rekrutmen guru di MAS Al-Washliyah 22 Tembung untuk bisa menghasilkan guru guru yang bermutu yaitu dengan syarat-syarat yang pertama beragama islam lalu melihat kompetensi gurunya, apa yang ingin dicari dari seorang guru atau kriteria seperti apa, setelah dilihat kompetensi guru sudah sejauh mana setelah itu madrasah melakukan tes wawancara, tes membaca Al-Qur'an, dan terakhir masuk pada *micro teaching*. Yang diutamakan adalah guru-guru yang menjadi alumni dari sini alasannya alumni-alumni yang sudah menjadi guru dan diterima di MAS Al-Washliyah 22 Tembung sudah mengetahui peraturan-peraturan yang ada dimadrasah ini dan sudah terbiasa akan peraturan-peraturan yang ada serta kedepannya lebih mudah untuk bekerja sama antara madrasah dengan guru.

Upaya yang dilakukan adalah dengan memberikan mimbingan kepada guru-guru. Contohnya seperti disaat pandemi banyak guru-guru yang bisa dikatakan tua atau usianya tidak muda lagi maka akan sulit untuk bisa beradaptasi

dengan membelajarkan *online*. Dari sinilah madrasah mengambil tindakan seperti membimbing guru-guru baik muda dan tua agar bisa beradaptasi dan bisa mengajar secara *online*. Adapun bimbingan yang dilakukan madrasah seperti memperkenalkan *power point*, memasukan aplikasi dan seterusnya, sekarang Madrasah sudah membuat kurikulum sendiri tidak hanya terfokus dengan kurikulum Nasional, kurikulum yang sedang dibuat madrasah tetap berdasarkan dengan kurikulum nasional tetapi madrasah juga membuat target-target apa saja yang hendak di capai, hal ini dalam tahap pembuatan atau dalam proses.

Menanamkan rasa kesadaran diri bahwa seorang guru harus memahami bahwa dirinya adalah seorang guru itu yang paling penting. Karena ada beberapa guru yang hanya sekedar mengajar, karena sekolah itu tidak hanya tempat menjadikan anak menjadi pintar tetapi sekolah itu menempah anak-anak yang pintar dan berakhlak mulia. Pekerjaan yang sulit didunia adalah pekerjaan seorang guru karena guru membuat manusia menjadi manusia artinya apa karakternya yang dibangun mulai dari karakternya yang belum baik maka seorang guru akan membentuk karakter anak menjadi lebih baik. Serta seorang guru juga harus tau identitasnya yang sebagai guru, jika seorang guru bisa bekerja sesuai koordinatonya Inshallah kualitasnya akan baik.

Strategi Madrasah Dalam Meningkatkan Manajemen Mutu Guru di MAS Al-Washliyah 22 Tembung yaitu dengan Melakukan kegiatan pelatihan-pelatihan seperti di madrasah ini biasanya setiap tiga bulan atau enam bulan melakukan pelatihan-pelatihan contohnya merancang RPP satu lembar, serta sekarang ada kurikulum merdeka belajar, pelatihan media pembelajaran dan kegiatan-kegiatan ekstrakurikuler. Kegiatan pelatihan-pelatihan ini juga ada yang rutin dilakukan dan ada yang dilakukan sesuai momen atau kebutuhan.

Adapun hambatan yang dialami guru guna mengembangkan manajemen mutu adalah seperti madrasah membuat sebuah program baru disini guru-guru kesulitan dalam beradaptasi, didalam dunia ini ada dua hal yang sulit yaitu membiasakan hal yang baru dan meninggalkan hal yang lama. Sedangkan solusinya adalah madrasah harus konsisten dalam membuat kegiatan-kegiatan pelatihan dan konsisten membuat sebuah evaluasi dengan adanya evaluasi

madrrasah sudah mengetahui sejauh mana ketercapain dalam meningkatkan manajemen mutu guru di MAS Al-Washliyah 22 Tembung.

Evaluasi yang dilakukan madrasah dalam manajemen mutu guru dilihat dari prestasi siswa tetapi tidak bisa sepenuhnya dilihat dari prestasi siswa saja karena prestasi siswa belum tentu mencerminkan kegiatan maka dari itu madrasah juga mengevaluasi dan melihat proses disini ada juga supervisi dan juga melihat RPP guru apakah kegiatan belajar mengajar sesuai dengan RPP atau belum dan lain sebagainya.

Adapun Kompetensi yang harus dimiliki guru di Sekolah MAS MAS Al-Washliyah 22 Tembung adalah *Pertama*, penguasaan kelas karena belajar lebih akan efektif jika penguasaan guru terhadap kelas dilakukan dengan baik, *Kedua*, Materi, dan *Ketiga*, pemahaman karakter.

PEMBAHASAN

Pengertian Mutu

Satu hal yang kita bisa memastikan bahwa mutu adalah apa yang membuat perbedaan antara hal-hal yang baik dan tidak baik. Mutu membedakan antara keberhasilan dan kegagalan. Organisasi-organisasi yang terbaik, apakah publik atau swasta, memahami mutu dan rahasianya. Mencari sumber kualitas adalah suatu pencarian yang penting. Pendidikan juga mengakui perlunya untuk mengejar itu, dan memberikan layanan mutu kepada siswa dan mahasiswa. Mutu bukanlah konsep yang mudah didefinisikan, terutama dalam bidang jasa yang dapat dipersepsi secara beragam. Kualitas dapat dipahami sebagai perbaikan terus-menerus. Kualitas dapat berarti keunggulan. Kualitas dapat berarti pemenuhan harapan pelanggan. (Carlos Naronha, 2002) Hansen sebagaimana dikutip Naronha, menyayangkan bahwa sampai saat ini konsep kualitas diartikan terfragmentasi dan ambigu baik dalam literatur maupun dalam praktik. Setelah melakukan pencarian literatur Hansen telah mengidentifikasi lima definisi utama yaitu, kualitas sebagai produk, kualitas sebagai mana pandangan konsumen, kualitas sebagai pemenuhan harapan pelanggan, kualitas sebagai nilai, dan kualitas sebagai adaptasi terhadap teknis spesifikasi atau manufaktur.

Kemampuan profesional guru direfleksikan pada mutu pengalaman pembelajaran siswa yang berinteraksi dalam kondisi proses belajar mengajar. Kondisi ini sangat dipengaruhi oleh: (1) tingkat penguasaan guru terhadap bahan pelajaran dan penguasaan struktur konsep-konsep keilmuannya, (2) metode, pendekatan, gaya/seni dan prosedur mengajar, (3) pemanfaatan fasilitas belajar secara efektif dan efisien, (4) pemahaman guru terhadap karakteristik kelompok perorangan siswa, (5) kemampuan guru menciptakan dialog kreatif dan menciptakan lingkungan belajar yang menyenangkan, dan (6) kepribadian guru. Atas dasar analisis tersebut, maka upaya guru untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah harus disertai dengan upaya-upaya untuk meningkatkan kemampuan profesional dan memperbaiki kualitas kepribadian gurunya. Pada tingkat sekolah, upaya tersebut ditunjukkan dalam kegiatan-kegiatan berikut, yaitu: (1) interaksi kolegialitas di antara guru-guru, (2) pemahaman proses-proses kognitif dalam penyelenggaraan pengajaran, (3) penguasaan struktur pengetahuan mata pelajaran, (4) pemilikan pemahaman dan penghayatan terhadap nilai, keyakinan, dan standar, serta (5) keterampilan mengajar, dan (6) pengetahuan bagaimana siswa belajar.

Syarat-Syarat Rekrutmen Guru

Rekrutmen merupakan proses yang dilakukan dalam operasional manajemen sumber daya manusia pada suatu organisasi setelah melakukan penentuan analisis pekerjaan (*job analysis*) (Fadillah, dkk, 2020). Perekrutan merupakan kegiatan untuk mendapatkan sejumlah tenaga pendidik dari sebagai sumber, sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan, sehingga mereka mampu menjalankan misi organisasi untuk merealisasikan visi dan tujuannya. (Klassen, dkk, 2021). Menurut (Pasiska, dkk, 2020) rekrutmen adalah proses mendapatkan sejumlah calon tenaga kerja yang berkualitas untuk jabatan/pekerjaan tertentu dalam satu organisasi atau perusahaan. Setelah melakukan rekrutmen langkah selanjutnya adalah seleksi, menurut Malayu Hasibuan, Seleksi adalah suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk

menjadi karyawan perusahaan. Seleksi ini didasarkan kepada spesifikasi tertentu dari setiap perusahaan bersangkutan. (Hasibuan, 2016).

Adapun syarat-syarat rekrutmen guru yang bermutu harus memiliki standar kompetensi guru dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional, keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru.

1. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi Pedagogik Kompetensi pedagogik guru merupakan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran yang meliputi pemahaman wawasan atau landasan kependidikan keilmuan sehingga memiliki keahlian secara akademik dan intelektual. Merujuk pada sistem pengelolaan pembelajaran yang berbasis subjek (mata pelajaran), guru seharusnya memiliki kesesuaian antara latar belakang keilmuan dengan subjek yang dibina. Selain itu guru memiliki pengetahuan dan pengalaman dalam penyelenggaraan pembelajaran di kelas. Secara otentik kedua hal tersebut dapat dibuktikan dengan ijazah akademik, dan ijazah keahlian mengajar (akta mengajar) dari lembaga pendidikan yang diakreditasi pemerintah. Pemahaman terhadap belajar.

2. Kompetensi Kepribadian

Kunandar (2007: 55) menyatakan bahwa: “Kompetensi kepribadian yaitu perangkat perilaku yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam mewujudkan dirinya sebagai pribadi yang mandiri untuk melakukan transformasi diri, identitas diri dan pemahaman diri.” Berdasarkan pernyataan tersebut maka kompetensi kepribadian guru dapat dinyatakan sebagai: (1) memiliki kepribadian yang mantap dan stabil, yang indikatornya bertindak sesuai dengan norma hukum, norma sosial. Bangga sebagai pendidik, dan memiliki konsistensi dalam bertindak sesuai dengan norma. (2) memiliki kepribadian yang dewasa, dengan ciri-ciri, menampilkan kemandirian dalam bertindak sebagai pendidik yang memiliki etos kerja. (3) memiliki kepribadian

yang arif, yang ditunjukkan dengan tindakan yang bermanfaat bagi Belajar, sekolah dan masyarakat serta menunjukkan keterbukaan dalam berpikir dan bertindak. (4) Memiliki kepribadian yang berwibawa, yaitu perilaku yang berpengaruh positif terhadap Belajar dan memiliki perilaku yang disegani. (5) Memiliki akhlak mulia dan menjadi teladan, dengan menampilkan tindakan yang sesuai dengan norma religius (iman dan takwa, jujur, ikhlas, suka menolong), dan memiliki perilaku yang diteladani Belajar.

3. Kompetensi Sosial

Kompetensi Sosial Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru sebagai makhluk sosial dalam berinteraksi dengan orang lain. Kompetensi ini berhubungan dengan kemampuan guru sebagai anggota masyarakat dan makhluk sosial, meliputi: (1) kemampuan untuk berinteraksi dan berkomunikasi dengan teman sejawat untuk meningkatkan kemampuan profesional; (2) kemampuan guru dalam menjalin komunikasi dengan pimpinan; (3) kemampuan guru berkomunikasi dengan orang tua Belajar; (4) Kemampuan guru berkomunikasi dengan masyarakat; (5) kemampuan untuk mengenal dan memahami fungsi-fungsi setiap lembaga kemasyarakatan; dan (6) kemampuan untuk pendidikan moral.

4. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional merupakan kemampuan guru dalam penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam. Proses belajar dan hasil belajar Peserta Didik bukan saja ditentukan oleh sekolah, pola, struktur, dan isi kurikulumnya, akan tetapi sebagian besar ditentukan oleh kompetensi guru yang mengajar dan membimbing mereka. Guru yang kompeten akan lebih mampu menciptakan lingkungan belajar yang efektif, menyenangkan, dan akan lebih mampu mengelola kelasnya, sehingga belajar peserta didik berada pada tingkat optimal.

Upaya Meningkatkan Manajemen Mutu Guru

Berdasarkan teori Latham, dkk. Dalam Krismiyati (2017) terdapat tiga indikator yang dapat digunakan seorang kepala sekolah dalam upaya meningkatkan mutu sekolah melalui pengembangan kualitas guru. Tiga indikator tersebut meliputi (1) motivasi (2) kepribadian dan (3) keterampilan. Peningkatan mutu sekolah adalah faktor utama yang sangat ditekankan dalam pembangunan Pendidikan. Akan tetapi, dari keseluruhan aspek atau komponen pendidikan yang menjadi penentu capaian kualitas lulusan adalah guru. Tentunya dengan bantuan dan dukungan kepala sekolah, tanpa bantuan dan dukungan seorang pemimpin maka guru tidak akan dapat menghasilkan lulusan yang berkualitas. Oleh karena itu, perlunya upaya dalam pengembangan kualitas guru melalui tiga indikator tersebut.

Prinsip-Prinsip Dalam Meningkatkan Manajemen Mutu Guru

Prinsip-prinsip tersebut diantaranya menurut Hensler dan Brunell dalam Usman (2013: 607–609) sebafei berikut: “(1) Kepuasan pelanggan, (2) Respek terhadap setiap orang, (3) Manajemen berdasarkan fakta, (4) Perbaikan terus-menerus”. Prinsip-prinsip penerapan manajemen mutu terpadu yang dikemukakan oleh Hensler dan Brunell ini, melibatkan seluruh unsur sekolah dengan cara memandang setiap orang yang ada di sekolah tersebut sebagai aset yang sangat bernilai. Fokus utamanya adalah pada pemenuhan kebutuhan dan kepuasan pelanggan (*satisfaction*). Dengan demikian pada akhirnya diharapkan penerapan Manajemen Mutu Terpadu di sekolah akan mampu meningkatkan mutu pendidikan pada sekolah tersebut.

Strategi Meningkatkan Manajemen Mutu Guru

Kata strategi berasal dari kata *Strategos* dalam bahasa Yunani merupakan gabungan dari *Stratos* atau tentara dan *ego* atau pemimpin (Triton, 2011). Strategi adalah suatu proses penentuan rencana atau upaya para pemimpin puncak yang berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi (Umar, 2001). Bentuknya berupa keputusan dan aksi yang ditujukan untuk mencapai tujuan (*goal*) dalam

menyesuaikan sumber daya organisasi dengan peluang dan tantangan yang dihadapi dalam lingkungan organisasi (Kuncoro, 2006). Suatu strategi mempunyai dasar atau skema untuk mencapai sasaran yang dituju. Melalui langkah strategis, kepala sekolah telah melakukan upaya dalam mewujudkan guru profesional, diantaranya: melalui beberapa pelatihan yang dilakukan di sekolah, melakukan pembinaan manajemen sekolah, penambahan buku, dan sarana belajar dalam rangka menciptakan kegiatan belajar mengajar yang bermutu, pembinaan fisik, dan penampilan sekolah, serta peningkatan partisipasi masyarakat terhadap sekolah yang muara dari berbagai kegiatan ini adalah peningkatan mutu guru (Kuncoro, 2006).

Faktor-faktor Penghambat Dan Solusi Dalam Mengembangkan Manajemen Mutu Guru

Adapun bentuk permasalahan yang dihadapi guru dalam peningkatan kompetensi meliputi penyusunan RPP yang tidak sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan, penerapan strategi metode dan teknik pembelajaran yang kurang bervariasi, kurangnya kreatifitas guru dalam membuat media pembelajaran, permasalahan tersebut selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan (Mupa, 2015:125-132) bahwa *“The study found out that teachers do not employ a variety of teaching methods They do not prepare a variety of media for use in the teaching and learning.”* Pada penelitian tersebut ditemukan bahwa guru tidak mempersiapkan berbagai media untuk digunakan dalam proses pembelajaran.

Kemudian adapun solusi untuk mengatasi faktor-faktor penghambat dalam mengembangkan manajemen mutu guru, yaitu guru dan pihak sekolah menyiapkan upaya agar kompetensi guru tetap meningkat secara terus menerus, upaya tersebut diantaranya memanfaatkan waktu, tenaga dan biaya sebaik mungkin, menambah pengetahuan lewat membaca buku, jurnal ilmiah, surat kabar dan internet, hingga mengirim guru untuk mengikuti berbagai pelatihan. Hal ini sesuai dengan yang dijelaskan (Mujtahid, 2011:86) bahwa cara yang ditempuh guru untuk mengembangkan metode yaitu mengikuti kegiatan pelatihan-pelatihan yang sifatnya insidental, membaca buku-buku tentang metode pembelajaran yang

relevan, dengan cara berdiskusi dan saling tukar menukar ide, pengalaman terhadap sesama teman guru di sekolah.

Mengevaluasi Program Peningkatan Manajemen Mutu Guru

Evaluasi kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi. Oleh sebab itu evaluasi kinerja adalah suatu metode dan proses penilaian pelaksanaan tugas (performance) seseorang atau sekelompok orang atau unit-unit kerja dalam satu perusahaan atau organisasi sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang ditetapkan lebih dahulu. Dalam pelaksanaan evaluasi kinerja tenaga pendidik dibutuhkan adanya rambu-rambu/konsep evaluasi. Konsep evaluasi disini mencakup syarat sistem evaluasi, prinsip pelaksanaan, aspek yang dinilai dalam evaluasi dan perangkat pelaksanaan evaluasi.

Mengingat pentingnya kinerja guru tersebut, maka tentang guru dibuat peraturan yaitu: 1) Pada BAB XI pasal 39 ayat (2) mengatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. 2) Undang-Undang No 14 tahun 2005 pasal 20, tugas atau kewajiban guru antara lain:

1. Merencanakan pembelajaran dan mengevaluasi proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran
2. Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni.
3. Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama atau latar belakang keluarga dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran.
4. Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum dan kode etik guru serta nilai-nilai agama dan etika

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dan hasil penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka ditarik kesimpulan bahwa dimulai dari proses rekrutmen guru disekolah itu sudah mulai dijalankan strategi mutu untuk upaya agar guru yang diterima di sekolah telah memiliki kriteria-kriteria khusus guna meningkatkan mutu guru. Dalam hal ini MAS Al-Wasliyah 22 Tembung sudah melakukan hal ini dengan baik. Selanjutnya dalam meningkatkan mutu guru terdapat prinsip dan strategi yang dapat dilakukan sedemikian rupa. Seperti halnya yang dilakukan MAS Al-Wasliyah 22 Tembung ini dalam melakukan program-program untuk guru yang diharapkan nantinya dapat membawa hasil yang baik terhadap mutu guru itu sendiri. Dan yang terakhir tidak kalah penting lagi adalah setiap kegiatan yang dilakukan pastinya ada evaluasi yang harus dilakukan. Dalam hal evaluasi ini sekolah turut melihat dan juga menganalisis program mana yang mungkin dapat diganti dan diperbaiki kedepannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Carlos, N. (2002). *The Theory of Culture-specific Total Quality Management: Quality management in Chinese Regions*. New York, Palgrave.
- Fadillah, R., Mahmud, M. Y., & Savitri, R. (2020). Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik di MTs Darussalam Muara Tembesi. *JMiE (Journal of Management in Education)*, 5(117–22).
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Husein Umar. (2001). *Strategic Management in Action*. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Klassen, R. M., Rushby, J. V, Durksen, T. L., & Bardach, L. (2021). Examining teacher recruitment strategies in England. *Journal of Education for Teaching*, 47(2), 163–185.
- Krismiyati, K. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SD Negeri Inpres Angkasa Biak. *Jurnal Office*, 3(1), 43–50. <http://ojs.unm.ac.id/index.php/jo/article/viewFile/3459/1951>.

- Kunandar. (2007). *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Persiapan Menghadapi Sertifikasi Guru*. PT. Raja Grafindo Persada. Cet. Ke-1.
- Kuncoro, M. (2006). *Strategi Bagaimana Meraih Keunggulan Kompetitif*. Erlangga.
- Mujtahid. (2011). *Pengembangan Profesi Guru*. UIN-Maliki Press.
- Mupa, P. dan T. I. C. (2015). Factors Contributing to Ineffective Teaching and Learning in Primary Schools: Why Are Schools in Decadence? *Journal of Education and Practice*, 6(2), 125–132.
- Pasiska, P., Mutyati, M., & Kanada, R. (2020). Pelaksanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Sekolah Dasar Islam Terpadu Lan Tabur Kota Pagar Alam. *Elidare: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(2), 85–96. <https://doi.org/10.19109/elidare.v6i2.646%0A5>
- Syafi'uddin, I. (2014). *Strategi Penerapan Pendidikan Agama Islam di Lingkungan Keluarga Pedagang Muslim Kelurahan Tompokersan Lumajang*. UIN Malang.
- Triton, P. (2011). *Manajemen Strtegis Terapan Perusahaan Dan Bisnis*. Oryza.
- Usman, H. (2013). *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. PT Bumi Aksara.