

BAB II

MANAJEMEN MUTU KKG PAI DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU PAI SD

A. Manajemen Mutu KKG PAI

1. Pengertian Manajemen Mutu KKG PAI

Manajemen mutu terdiri dari dua kata yaitu manajemen dan mutu. Istilah manajemen memiliki banyak arti, tergantung pada orang yang mengartikannya. Kata manajemen diartikan sama dengan kata administrasi atau pengelolaan, meskipun kedua istilah tersebut sering diartikan berbeda. Berdasarkan fungsi pokoknya istilah manajemen dan administrasi mempunyai fungsi yang sama. Gaffar dalam E Mulyasa mengemukakan bahwa manajemen pendidikan mengandung arti sebagai suatu proses kerja sama yang sistematis, sistemik dan komprehensif dalam rangka mewujudkan tujuan pendidikan nasional.¹

Peter P. Schoderbek dalam bukunya *Management* mendefinisikan manajemen sebagai berikut, “*Management is also tasks, activities, and functions. Irrespective of the labels attached to managing, the elements of planning, organizing, directing, and controlling are essential.*”² Manajemen adalah juga tugas, aktivitas dan fungsi. Terlepas dari aturan yang mengikat untuk mengatur unsur-unsur pada perencanaan, pengorganisasian, tujuan, dan pengawasan adalah hal-hal yang sangat penting.

Adapun P J Hills dalam bukunya *A Dictionary of Education* berpendapat tentang manajemen, yaitu *management is a difficult term to define and managers jobs are difficult to identify with precision.*³

¹ E Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi dan Implementasi*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2003, hlm. 19.

² Peter. P. Schoderbek, *Management*, Harcourt Broce Javano Vich, San Diego, 1988, hlm. 8.

Manajemen adalah istilah yang sangat sulit untuk didefinisikan dan pekerjaan pemimpin yang sulit untuk diidentifikasi dengan teliti.³

Dalam buku *The Dictionary of Management* Herek French dan Heather Saward menjelaskan bahwa “*Management is activities concerned with applying rules, procedures and policies determined by others*” (Manajemen adalah aktivitas yang berhubungan dengan penerapan aturan-aturan, prosedur dan kebijakan yang sudah ditetapkan).⁴

Sarwoto secara singkat mengatakan bahwa manajemen adalah “persoalan mencapai sesuatu tujuan-tujuan tertentu dengan suatu kelompok orang-orang”.⁵ Sondang P. Siagian, berpendapat bahwa manajemen adalah: sebagai kemampuan atau ketrampilan untuk memperoleh sesuatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain.⁶

Berikut ini dapat kita lihat mengenai manajemen dan kewajiban untuk bertanggung jawab. Firman Allah SWT dalam Al Qur'an :

كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ رَهِيْنَةٌ (٣٨)⁷

Tiap-tiap diri bertanggung jawab atas apa yang telah diperbuatnya. (QS. Al-Muddatstsir: 38).

Selain ayat di atas juga terdapat dalam hadits Nabi:

عن عبد الله بن عمر رضي الله عنهما قال: سمعت رسول الله صلى الله عليه وسلم يقول: كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ (رواه البخارى)⁸

³ P J. Hills, *A Dictionary of Education*, Routledge Books, London, 1982, hlm. 54.

⁴ Herek French dan Heather Saward, *The Dictionary of Management*, Pans Book, London, 1982, hlm. 9.

⁵ Sarwoto, *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1978, hlm. 44.

⁶ Sondang P. Siagian, *Filsafat Administarsi*, Haji Masagung, Jakarta, 1989, hlm. 5.

⁷ Al Qur'an Surat Al-Mudasir, ayat 38, Soenarjo, dkk., *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Departemen Agama, Jakarta, 2006, hlm. 1087.

Dari Abdillah bin Umar ra, bahwasanya: Saya telah mendengar Rasulullah SAW bersabda: Kamu semua adalah pemimpin dan setiap kamu bertanggung jawab atas yang dipimpinnya” (*HR Bukhari*).

Manajemen merupakan usaha atau tindakan ke arah pencapaian tujuan; (2) manajemen merupakan sistem kerja sama; dan (3) manajemen melibatkan secara optimal kontribusi orang-orang, dana, fisik dan sumber-sumber lainnya.

Mutu diartikan sebagai tingkat baik buruknya sesuatu; kadar, derajat atau taraf.⁹ Dengan kata lain keunggulan yang di miliki oleh seseorang atau kelompok. Kualitas atau mutu mula-mula digunakan oleh Plato dan Aristoteles untuk menyatakan esensi suatu benda atau hal dan merupakan atribut yang membedakanya dengan benda/hal lainnya.¹⁰ Adapun dalam kamus *Webster New World Dictionary*, pengertian kualitas yaitu *the degree of excellent of a thing*.¹¹

Kaitannya dengan pendidikan, mutu mencakup *input*, proses dan *output* pendidikan atau dengan kata lain, bila dikaitkan dengan pendidikan maka pengertian mutu akan menyangkut dengan semua aspek yang berhubungan dengan segala kegiatan yang dilaksanakan dalam rangka mendidik yang mempunyai tiga unsur pokok yaitu masukan, proses kegiatan dan hasil yang lebih sering dikenal dengan istilah *input*, proses dan *output*.¹²

Sebagai gambaran dari cakupan mutu yang terdiri input, proses dan output dapat dilihat sebagai berikut:

⁸ Imam Abi Abdillah Muhammad bin Ismail al-Bukhari, *Shahih Bukhari*, Juz 3, Dar al Kutub al-Ilmiyah, Beirut, 1992, hlm. 173-174.

⁹ Hasan Alwi, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 2005, hlm. 533.

¹⁰ Oemar Hamalik, *Evaluasi Kurikulum*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 1992, hlm. 33.

¹¹ David G. Burnalik, ed., *Webster New World Dictionary*, A Warner Communication Company, New York, 1984, hlm. 488.

¹² Idhoci Anwar, *Administrasi Pendidikan dan Manajemen Pembiayaan Pendidikan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2013, hlm. 52.

a. Input

Organisasi atau lembaga yang menerapkan manajemen mutu memiliki input manajemen, dimana semua staf dalam lembaga tersebut dapat bekerja sesuai dengan tugasnya masing-masing.¹³

Tinggi rendahnya mutu input tergantung kesiapan input. Semakin tinggi kesiapan input, semakin tinggi pula mutu input. Kesiapan input sangat diperlukan agar proses berjalan dengan baik. Proses bermutu tinggi bila pengkoordinasian, penyesarian input harmonis sehingga mampu menciptakan situasi belajar yang menyenangkan, mampu mendorong motivasi, dan benar-benar memberdayakan sumber daya manusia.¹⁴ Output bermutu tinggi bila lembaga menghasilkan prestasi akademik dan non akademik, dan prestasi lainnya.

b. Proses

Lembaga yang menerapkan manajemen mutu memiliki efektivitas yang tinggi. Selain itu lembaga yang menerapkan manajemen mutu menuntut para pimpinan memiliki peran yang kuat dalam mengkoordinasikan, menggerakkan, dan menyerasikan semua sumber daya yang tersedia secara efektif dan efisien.¹⁵

Proses peningkatan mutu juga perlu mengembangkan tenaga pendidikan dan kependidikan baik yang terkait dengan analisis kebutuhan, perencanaan, pengembangan, evaluasi kinerja, hubungan kerja, hingga sampai pada imbal jasa, merupakan garapan penting bagi seorang pimpinan.¹⁶

Proses pengembangan mutu yang dilakukan sekolah perlu melibatkan perlu melibatkan segala yang terkait sekolah khususnya

¹³ Nasution, *Manajemen Mutu Terpadu*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2005, hlm. 34.

¹⁴ Suryadi, *Manajemen Mutu Berbasis Sekolah: Konsep dan Aplikasi*, Sarana Panca Karya Nusa, Bandung, 2012, hlm. 9-10.

¹⁵ DW Ariani, *Manajemen Kualitas*, Universitas Atmajaya, Yogyakarta, 1999, hlm. 9.

¹⁶ *Ibid.*, hlm. 12.

masyarakat dalam mendukung program sekolah, sehingga program yang telah direncanakan dapat berjalan dengan baik.¹⁷

Mutu di tingkat sekolah, meliputi proses pelaksanaan administrasi dalam arti yang sempit. Sekolah yang efektif memiliki: a) proses belajar mengajar (PBM) yang efektivitasnya tinggi; b) kepemimpinan sekolah yang kuat; c) lingkungan sekolah yang aman dan tertib; d) pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan yang efektif; e) memiliki budaya mutu; f) memiliki tim kerja yang kompak, cerdas, dan dinamis; g) memiliki kewenangan (kemandirian); h) partisipasi stakeholder tinggi; i) memiliki keterbukaan manajemen; j) memiliki kemauan dan kemampuan untuk berubah (psikologis dan fisik); k) melakukan evaluasi dan perbaikan secara berkelanjutan; n) memiliki akuntabilitas; o) sekolah memiliki sustainabilitas (keberlangsungan hidup).¹⁸

c. Output yang diharapkan

Lembaga memiliki *output* yang diharapkan. *Output* adalah hasil dari kinerja lembaga tersebut. Setiap warga diharapkan memiliki peran dan meningkatkan kehandalan sekolah di mata masyarakat seperti mampu menciptakan prestasi baik akademik maupun non akademik.¹⁹

Jadi *output* lembaga pada umumnya diukur dari tingkat kinerjanya. Kinerja organisasi adalah pencapaian atau prestasi organisasi yang dihasilkan melalui proses program kerja. Kinerja lembaga diukur dari efektifitas, produktivitas, efisiensi, dan inovasinya. Efektifitas merupakan berkaitan dengan terlaksananya semua tugas pokok, tercapainya tujuan, ketepatan waktu, dan adanya partisipasi aktif dari anggota.²⁰ Dengan kata lain, efektifitas adalah adanya kesesuaian antara orang (anggota) yang melaksanakan tugas dengan sasaran yang dituju, Produktivitas dalam dunia pendidikan berkaitan dengan keseluruhan proses penataan dan penggunaan sumber daya untuk pencapaian tujuan pendidikan yang efektif dan efisien.

¹⁷ *Ibid.*

¹⁸ *Ibid.*, hlm. 12-13.

¹⁹ *Ibid.*

²⁰ Ibrahim Bafadal, *Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah Dasar: dari Sentralisasi Menuju Desentralisasi*, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2006, hlm. 34.

Selanjutnya Kelompok Kerja Guru Pendidikan Agama Islam disingkat KKG PAI adalah wadah kegiatan profesional untuk membina hubungan kerjasama secara koordinatif dan fungsional antara sesama guru Pendidikan Agama Islam yang bertugas pada sekolah dasar.²¹ KKG PAI juga merupakan wahana komunikasi, informasi dan pengembangan wawasan dan kinerja serta karir guru PAI.²²

Adapun Manajemen mutu KKG adalah pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen dalam organisasi yang mencakup fungsi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pemantauan bagi peningkatan pengetahuan dan performansi mengajar guru.²³ Manajemen mutu KKG yaitu mengurus, mengatur, dan mengelola seluruh potensi yang ada pada KKG, dengan memahami mengapa dan bagaimana orang bekerja sama, cara-cara mengatur orang lain menjalankan tugas yang dilakukan secara profesional untuk mencapai tujuan secara efektif, efisien dan produktif.

Mutu KKG seharusnya mendapat perhatian utama. Upaya pengendalian dan jaminan mutu dari produk dipadukan dalam proses produksi dengan menempatkan tanggung jawab atas mutu kepada para pelaksana tugas. Sistem manajemen mutu dirancang untuk memenuhi mutu terpadu.²⁴ Standar sistem mutu menentukan ukuran pengawasan yang diperlukan untuk memastikan bahwa produk jadi atau jasa sesuai dengan kebutuhan pelanggan.²⁵ Mutu menjadi hal yang sangat sentral dalam manajemen mutu terpadu. Guna menjamin dan mengendalikan mutu tersebut, manajemen mutu terpadu bertujuan untuk memberikan

²¹ Surat Edaran Ditjen Dikdasmen Depdikbud dan Ditjen Binbaga Islam Depag No.5781A/C/U/1993, No.1/01/ED/1444/1993 tentang Pedoman Pelaksanaan KKG PAI Pada Sekolah Dasar.

²² Kementerian Agama RI, *Petunjuk Teknis Penyelenggaraan KKG PAI SD*, Direktorat Pendidikan Agama Islam, Jakarta, 2014, hlm. 3.

²³ Sukmandari, *Jurnal Manajemen Pendidikan* Vol. 1 No 3, Desember 2012.

²⁴ Abdul Hadis dan Nurhayati, *Manajemen Mutu Pendidikan*, PT. Alfa Beta, Bandung, 2010, hlm. 19.

²⁵ E Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah yang Professional*, PT. Rosda Karya, Bandung, 2005, hlm. 85.

kepastian bahwa setiap kegiatan memberikan kontribusi guna mencapai tujuan utama dan dilaksanakan dengan penuh efisien.²⁶

Sebagai falsafah dan alat atau teknik bagi perbaikan mutu, esensi dari manajemen mutu terpadu adalah perubahan kultur. Suatu mutu produk atau pelayanan adalah satu hal yang dicapai dengan puas dari penggunaan pendekatan, teknik, atau alat perbaikan kualitas.²⁷ Lebih lanjut, Snyder dkk sebagaimana dikutip oleh Nasution menjelaskan bahwa pemusatan terhadap pelanggan adalah hal yang esensial bagi pengembangan suatu kultur mutu dan perbaikan secara berkelanjutan. Suatu kultur mutu dan perbaikan secara berkelanjutan terhadap setiap aspek dari kegiatan-kegiatan perusahaan akan mencapai kepuasan para pelanggan dalam hal ini peserta didik dan masyarakat sekolah.²⁸

2. Fungsi Manajemen Mutu KKG PAI

Pembentukan KKG PAI juga mempunyai tujuan tertentu, diantaranya adalah:

- a. Meningkatkan kemampuan guru dalam bidang pengetahuan umum. Artinya melalui KKG PAI kegiatan-kegiatan yang sifatnya menambah pengetahuan guru tentang informasi, isu-isu dan kejadian-kejadian sosial, kemajuan-kemajuan dan penemuan-penemuan baru yang ada hubungannya dengan pembelajaran dapat bertambah, hal ini dapat terlaksana melalui kegiatan diskusi, seminar atau training di KKG PAI.
- b. Meningkatkan pengetahuan guru dalam menyusun Administrasi Pembelajaran. Selain tugas mengajar guru juga harus menyusun dan mempersiapkan kelengkapan administrasi kelasnya, membuat daftar kelas, daftar nilai, menyusun format penilaian, menyusun berkas nilai dan pekerjaan lainnya. Teknik dan cara pembuatan administrasi tersebut mungkin tidak dapat dipahami oleh guru di sekolahnya, sementara melalui KKG PAI hal-hal tersebut dapat terselesaikan dengan tuntas.
- c. Meningkatkan pengetahuan guru dalam melaksanakan manajemen kelas. Sebagai pemimpin kelas guru harus mampu mengatur

²⁶ Nasution, *Manajemen Mutu Terpadu*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2005, hlm. 76.

²⁷ Abdul Hadis dan Nurhayati, *Op.Cit*, hlm. 24.

²⁸ *Ibid.*, hlm. 77.

seluruh kegiatan belajar agar berjalan secara kondusif dan bernilai guna. Pengaturan ini memerlukan ilmu manajemen. Melalui KKG PAI dapat dibicarakan lebih lanjut tentang bagaimana memanejemen kelas dengan baik.

- d. Meningkatkan kepandaian guru dalam merancang, membuat dan menyusun alat-alat atau media yang dipergunakan dalam pembelajaran.
- e. Meningkatkan keyakinan dan harga diri guru. Dengan bertambahnya pengetahuan dan pengalaman yang diperoleh melalui KKG PAI dengan sendirinya kemampuan tersebut akan meningkatkan keyakinan diri guru dalam melaksanakan pembelajaran. Meningkatnya keyakinan diri guru atas dasar meningkatnya pengetahuan dengan sendirinya juga harga dirinya akan naik.²⁹

Dalam manajemen yang dimaksud dengan fungsi KKG PAI adalah tugas-tugas tertentu yang harus dilaksanakan sendiri.³⁰ Fungsi manajemen mutu KKG didasarkan pada beberapa standar yang harus dilakukan oleh seluruh pengurus dan anggota KKG diantaranya:

- a. Standar Program
 - 1) Penyusunan program KKG dimulai dari menyusun Visi, Misi, Tujuan, Program Kerja sampai kalender kegiatan.
 - 2) Program KKG diketahui oleh Ketua KKKS (Kelompok Kerja Kepala Sekolah SD) dan disyahkan oleh Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota.
 - 3) Program KKG terdiri dari program rutin dan program pengembangan.
 - 4) Program rutin sekurang-kurangnya terdiri dari:
 - a) Diskusi permasalahan pembelajaran
 - b) Penyusunan silabus, program semester, dan rencana program pembelajaran
 - c) Analisis kurikulum
 - d) Penyusunan instrumen evaluasi pembelajaran
 - e) Pembahasan materi dan pemantapan menghadapi Ujian Nasional
 - 5) Program pengembangan dapat dipilih sekurang-kurangnya tiga dari kegiatan-kegiatan berikut:
 - a) Penelitian

²⁹ Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia, *Standar Pengembangan Kelompok Kerja Guru (KKG)*, Direktorat Profesi Pendidik Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik Dan Tenaga Kependidikan, Jakarta, 2008, hlm. 5-6.

³⁰ Sondang P. Siagian, *Filsafat Administrasi*, PT. Gunung Agung, Jakarta, 2004, hlm. 101.

- b) Penulisan Karya Tulis Ilmiah
- c) Seminar, lokakarya, koloqium (paparan hasil penelitian), dan diskusi panel
- d) Pendidikan dan Pelatihan berjenjang (diklat berjenjang)
- e) Penerbitan jurnal KKG
- f) Penyusunan website KKG
- g) Forum KKG Kabupaten dan Provinsi
- h) Kompetisi kinerja guru
- i) *Peer Coaching* (Pelatihan sesama guru menggunakan media ICT)
- j) *Lesson Study* (kerjasama antar guru untuk memecahkan masalah pembelajaran)
- k) *Professional Learning Community* (komunitas-belajar professional)
- l) TIPD (*Teachers International Professional Development*)
- m) *Global Gateway* (kemitraan lintas negara)
- b. Standar Organisasi
 - 1) Organisasi KKG terdiri dari: pengurus, anggota, SK pengesahan oleh Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota, dan mempunyai AD/ART.
 - 2) Pengurus KKG terdiri dari: Ketua, Sekretaris, Bendahara, dan Bidang, dipilih oleh anggota berdasarkan AD/ART.
 - 3) Anggota KKG terdiri dari guru kelas, guru agama, dan guru penjaskes di SD/MI yang anggotanya berasal dari 8 – 10 sekolah dan direkrut dengan prosedur tertentu. Untuk daerah terpencil anggotanya berasal dari 3 – 5 sekolah.
- c. Standar Pengelolaan
 - 1) Pengelolaan keseluruhan program KKG menjadi tanggung jawab ketua KKG
 - 2) Pelaksanaan masing-masing program dilakukan oleh panitia yang dipimpin oleh seseorang penanggungjawab berdasarkan surat keputusan ketua KKG
 - 3) Pelaksanaan masing-masing program berpedoman kepada kerja Angka Acuan Kerja (AAK) yang di susun oleh pengurus KKG.
 - 4) Panitia membuat proposal kegiatan yang meliputi perencanaan, pembiayaan dan pelaporan kegiatan.
 - 5) Pengurus memantau dan mengevaluasi kegiatan
- d. Standar Sarana dan Prasarana
 - 1) Sarana dan prasarana yang tersedia di setiap KKG sekurang-kurangnya adalah:
 - a) Ruang/Gedung untuk kegiatan KKG
 - b) Komputer
 - c) Media Pembelajaran
 - d) OHP/LCD Proyektor
 - e) Telepon dan Faximile

- e. Standar Sumber Daya Manusia
 - 1) Pendidik yang menjadi pembina kegiatan KKG harus memiliki kriteria:
 - a) Memiliki kualifikasi akademik sekurang-kurangnya S1
 - b) Memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) tahun
 - c) Memiliki keahlian yang relevan dengan materi yang disampaikan
 - 2) Pendidik pada butir 1 dapat terdiri dari:
 - a) Instruktur guru Inti
 - b) Pemandu/tutor Pengawas
 - c) Kepala Sekolah
 - d) Widyaiswara
 - e) Dosen.
 - f) Pejabat struktural maupun nonstruktural Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota.
 - g) Tim Pengembang (instruktur terpilih).
- f. Standar Pembiayaan
 - 1) Pembiayaan kegiatan KKG mencakup sumber dana, penggunaan, dan pertanggungjawaban.
 - 2) Sumber Dana kegiatan KKG dapat terdiri dari:
 - a) Iuran anggota/sekolah
 - b) Dinas Pendidikan Propinsi atau kabupaten/kota
 - c) Kementrian
 - d) Donatur
 - e) Unit produksi
 - f) Hasil kerjasama
 - g) Masyarakat
 - h) Sponsor yang tidak mengikat dan sah
 - 3) Dana KKG hanya dapat digunakan untuk membiayai:
 - i) Program rutin
 - j) Program pengembangan
 - 4) Pertanggungjawaban keuangan KKG mengacu pada sistem pelaporan keuangan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- g. Standar Penjaminan Mutu
 - 1) Kegiatan KKG perlu disertai dengan sistem penjaminan mutu yang akan melihat kesesuaian antara standar dengan pemenuhannya.
 - 2) Data untuk penjaminan mutu diperoleh dengan melakukan pemantauan dan evaluasi.
 - 3) Pelaksanaan penjaminan mutu yang meliputi mekanisme pemantauan dan evaluasi serta pelaporannya diatur dalam Anggaran Rumah Tangga (ART).

- 4) Laporan meliputi substansi kegiatan dan administrasi disampaikan kepada ketua KKG, ketua KKKS, dan Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota.³¹

Menurut Made Pidarta fungsi manajemen banyak ragamnya seperti, “merencanakan, mengorganisasikan, menyusun staf, mengarahkan, mengkoordinasi, dan mengontrol, mencatat, dan melaporkan, menyusun anggaran belanja. Kemudian dibuat lebih sederhana terdiri dari merencanakan, mengorganisasikan, memberi komando, mengkoordinasi, dan mengontrol”.³²

Menurut Winardi bahwa diantara beberapa fungsi dasar manajemen yang meliputi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pergerakan (*actuating*), Pengawasan (*controlling*).³³

Dari berbagi pengertian fungsi manajemen diatas dapat ditarik secara garis besarnya bahwa fungsi manajemen pendidikan termasuk kegiatan kependidikan seperti KKG secara umum sebagai berikut:

- a. Perencanaan

Perencanaan terjadi di semua tipe kegiatan. Perencanaan adalah proses dasar memutuskan tujuan dan cara mencapainya.³⁴ Perencanaan dalam organisasi sangat esensial, karena dalam kenyataannya perencanaan memegang peranan lebih dibanding fungsi manajemen lainnya.

Planning (perencanaan) adalah memilih dan menghubungkan-menghubungkan kenyataan yang dibayangkan serta merumuskan tindakan-tindakan yang dianggap perlu untuk mencapai hasil yang diinginkan.³⁵

³¹ Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia, *Standar Pengembangan Kelompok Kerja Guru (KKG)*, Op.Cit, hlm. 7-10.

³² Made Pidarta, *Landasan Kependidikan*, Rineka Cipta, Jakarta, 1997, Cet. I, hlm. 4.

³³ Winardi, *Asas-Asas Manajemen*, Alumni, Bandung, 1983, hal. 63.

³⁴ Syafaruddin, *Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan*, PT. Grasindo, Jakarta, 2002, hlm. 8.

³⁵ Winardi, *Op.Cit.*, hlm. 78.

Perencanaan (*planning*) sesuatu kegiatan yang akan dicapai dengan cara dan proses, suatu orientasi masa depan, pengambilan keputusan, dan rumusan berbagai masalah secara formal dan terang.³⁶

Ayat al Qur'an yang berkenaan dengan perencanaan adalah:

³⁷ وَلَا تُلْقُوا بِأَيْدِيكُمْ إِلَى التَّهْلُكَةِ وَأَحْسِنُوا إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ (١٩٥)
 “Dan janganlah kamu jauhkan dirimu ke dalam kebinasaan, dan berbuat baiklah, karena sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berbuat baik.” (QS. Al- Baqarah: 195).

Maksud menjauhkan diri dan berbuat baik pada ayat tersebut, adalah semua tindakan atau perbuatan hendaklah difikirkan terlebih dahulu, kemudian diikhtari agar mendapat hasil sebesar-besarnya dan kerugian sekecil kecilnya, disebut perencanaan.³⁸

Maksud dari perencanaan mutu pendidikan adalah keputusan yang diambil untuk melakukan tindakan selama waktu tertentu agar sistem pendidikan menjadi lebih efektif dan efisien, serta menghasilkan lulusan bermutu yang relevan dengan kebutuhan pembangunan.³⁹

b. Pengorganisasian

Mengorganisasikan adalah proses mengatur mengalokasikan pekerjaan, wewenang, sumber daya di antara anggota organisasi, sehingga mereka dapat mencapai sasaran organisasi.⁴⁰

Pengorganisasian adalah tindakan mengusahakan hubungan kelakuan yang efektif antara orang-orang, hingga mereka dapat bekerja sama secara efisien dan demikian memperoleh kepuasan pribadi dalam

³⁶ Soebijanto Wirojoedo, *Teori Perencanaan Pendidikan*, Liberty, Yogyakarta, 1985, Cet. 1, hlm. 6.

³⁷ Surat Al- Baqarah, ayat 195, Soenarjo, dkk., *Op.Cit.*, hlm. 23.

³⁸ Ek. Mohtar Effendy, *Manajemen Suatu Pendekatan Berdasarkan Ajaran Islam*, Bhratara Karya Aksara, Jakarta, 1986, hlm. 77.

³⁹ Nanang Fatah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, P.T. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2004, hlm. 50.

⁴⁰ James A. F. Stoner, *Manajemen*, Prenhallindo, Jakarta, 1996, hlm. 11.

hal melaksanakan tugas-tugas tertentu dalam kondisi lingkungan tertentu guna mencapai tujuan atau sasaran tertentu.⁴¹

Organisasi berfungsi sebagai prasarana atau alat dari manajemen untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka terhadap organisasi dapat diadakan peninjauan dari dua aspek. Pertama aspek organisasi sebagai wadah dari pada sekelompok manusia yang bekerja sama, dan aspek yang kedua organisasi sebagai proses dari pengelompokan manusia dalam satu kerja yang efisien.⁴²

Meskipun KKG PAI merupakan organisasi mandiri, dalam pembiayaan kegiatannya perlu dukungan dari berbagai pihak, karena Pendidikan Agama Islam merupakan tanggung jawab bersama antara keluarga, sekolah, pemerintah dan masyarakat. Oleh karena itu pembiayaan atau dananya diusahakan melalui:

- 1) Kelompok Kerja Guru
- 2) Iuran pengembangan profesi guru yang diprogramkan melalui RAPBS APBN/APBD
- 3) Donatur atau sumbangan yang tidak mengikat.⁴³

Jadi pengorganisasian adalah merupakan usaha mempersatukan sumber-sumber daya pokok dengan cara yang teratur dan mengatur orang dalam pola yang sedemikian rupa, dengan efektif dan efisien hingga mereka dapat melaksanakan aktivitas-aktivitas guna pencapaian tujuan yang telah ditentukan.⁴⁴

c. Penggerakkan atau Aktualisasi

Penggerakkan (*Motivating*) dapat didefinisikan: “Keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa

⁴¹ Winardi, *Op. Cit*, hlm. 217.

⁴² F.X. Soedjadi, *O&M Organization and Methods Penunjang Keberhasilan Proses Manajemen*, Cet. Ke-3, Haji Masgung, Jakarta, 1990, hlm. 17.

⁴³ Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia, *Standar Pengembangan Kelompok Kerja Guru (KKG)*, *Op.Cit*, hlm. 10.

⁴⁴ Jerome S. Arcaro, *Pendidikan Berbasis Mutu* Pustaka Pelajar, Jogjakarta, 2006, hlm. 63.

sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis”.⁴⁵

Tujuan manajemen dapat dicapai hanya jika dipihak orang-orang staf atau bawahannya ada kesediaan untuk kerja sama. Demikian pula dalam sebuah organisasi membutuhkan manajer yang dapat menyusun sumber tenaga manusia dengan sumber-sumber benda dan bahan, yang mencapai tujuan dengan rencana seperti spesialisasi, delegasi, latihan di dalam pekerjaan dan sebagainya.⁴⁶ Juga diperlukan pedoman dan instruksi yang tegas, jelas apa tugasnya, apa kekuasaannya, kepada siapa ia bertanggung jawab pada bawahan supaya pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai dengan maksud.⁴⁷

Dalam pelaksanaannya kelompok kerja guru mempunyai kewenangan dalam penyusunan dan pelaksanaan berbagai kegiatan. Kewenangan kelompok kerja guru tersebut adalah:

- 1) Menyusun program pembelajaran

Penyusunan program pembelajaran disusun secara bersama-sama oleh para guru, berdasarkan kelas dan berdasarkan mata pelajaran yang dipegang oleh guru dalam satu gugus dengan tujuan penyeragaman materi pembelajaran sehingga para guru bisa bekerja sama pada kegiatan KKG PAI dalam mengatasi berbagai persoalan yang ditemui dalam pemilihan materi dan pelaksanaan pembelajaran di kelas.

- 2) Pengembangan materi dan metode pembelajaran

Dalam kegiatan KKG PAI, guru diberikan wewenang atau kesempatan dalam mengembangkan materi dan metode pembelajaran sesuai dengan kondisi murid. Dalam pemilihan materi dan metode pembelajaran, guru tidak harus terikat pada kurikulum yang disediakan, tapi guru boleh mengembangkan materi pelajaran dan membaginya kepada teman sejawat di SD lain melalui kegiatan kelompok kerja guru.

- 3) Inovasi Pembelajaran

Menciptakan terobosan baru dalam pembelajaran Guru yang profesional harus mampu menciptakan dan mempunyai prakarsa untuk menemukan terobosan baru dalam

⁴⁵ Sodang P. Siagian, *Op. Cit*, hlm. 128.

⁴⁶ *Ibid*.

⁴⁷ Pangkyim, *Manajemen Suatu Pengantar*, Gladia Indonesia, Jakarta, 1982, hlm. 166.

pembelajaran sehingga pembelajaran menjadi menarik bagi murid. Dalam kegiatan kelompok kerja guru inilah guru bersama-sama memikirkan terobosan baru tersebut.

4) Peningkatan Prestasi Peserta Didik

Dalam kegiatan KKG PAI dibahas juga masalah peningkatan prestasi peserta didik, misalnya, bagaimana seorang guru membimbing peserta didik yang lemah daya serapnya untuk meningkatkan prestasi belajar.

5) Media *Problem Solving*

Memecahkan masalah yang dihadapi di sekolah masing-masing. Jika seorang guru tidak berhasil memecahkan masalah yang ditemui disekolahnya, guru boleh membawa masalah tersebut pada kegiatan kelompok kerja guru untuk dicari solusinya secara bersama dengan guru lainnya yang mengikuti kegiatan tersebut.⁴⁸

Bahwa keberhasilan suatu organisasi (KKG PAI) dalam mencapai tujuannya lebih banyak ditentukan oleh pimpinannya. Seorang pemimpin (Ketua KKG) yang berhasil adalah mereka yang sadar akan kekuatannya yang paling relevan dengan perilakunya pada waktu tertentu.⁴⁹ Ketua benar-benar memahami dirinya sendiri sebagai individu, dan kelompok, serta lingkungan sosial dimana mereka berada. Kemampuan untuk memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan para bawahannya akan menentukan efektifitas.⁵⁰ Ini berkenaan dengan cara bagaimana dapat memotivasi para bawahannya agar pelaksanaan kegiatan dan kepuasan kerja mereka meningkat. Bagian pengarahan dan pengembangan organisasi dimulai dengan motivasi, karena para pimpinan tidak dapat mengarahkan kecuali bawahan dimotivasi untuk bersedia mengikutinya.⁵¹

d. Pengawasan

Control (pengawasan) dapat diartikan perintah atau pengarahan dan sebenarnya, namun karena diterapkan dalam pengertian

⁴⁸ *Ibid.*

⁴⁹ Pangkyim, *Op.Cit.*, hlm. 177.

⁵⁰ Jerome S. Arcaro, *Op.Cit.*, hlm. 85.

⁵¹ *Ibid.*

manajemen, *control* berarti memeriksa kemajuan pelaksanaan apakah sesuai tidak dengan rencana. Jika prestasinya memenuhi apa yang diperlukan untuk meraih sasaran, yang bersangkutan mesti mengoreksinya.⁵²

Sedang pengawasan KKG PAI dalam hal ini adalah suatu proses pengamatan yang bertujuan mengawasi pelaksanaan suatu program pendidikan. Baik kegiatannya maupun hasilnya sejak permulaan hingga penutup dengan jalan mengumpulkan data-data secara terus menerus. Sehingga diperoleh suatu bahan yang cocok untuk dijadikan dasar bagi proses evaluasi dan perbaikan prioritas, kelak bilamana diperlukan.⁵³

Fungsi manajemen mutu KKG PAI dalam manajemen mutu terpadu adalah terfokus pada pernyataan “*do the right things, first time, every time*” (kerjakan sesuatu yang benar sejak pertama kali, setiap waktu). Namun secara terinci, W. Edward Demings,⁵⁴ sebagaimana di kutip oleh Syafaruddin meletakkan kerangka pemikiran dalam perbaikan mutu secara berkelanjutan yang terdiri dari hal-hal berikut:

- a. Reaksi berantai untuk perbaikan kualitas
Reaksi berantai tersebut menyatakan bahwa perbaikan kualitas akan meningkatkan kepuasan pelanggan dalam hal produk dan jasa yang sekaligus akan mengurangi biaya produksi, sehingga dapat meningkatkan produktivitas organisasi.
- b. Transformasi organisasi
Disini kemampuan untuk mencapai perbaikan yang penting dan berkelanjutan menuntut perubahan dalam nilai-nilai yang dianut. Selain itu, proses kerja dan struktur kewenangan dalam organisasi perlu dibenahi.

⁵² Ernest Dale, L.c. Michelon, *Metode-metode Manajemen Modern*, Andalas Putra, Bandung, t.th., hlm. 10.

⁵³ Hani Handoko, *Manajemen*, Edisi II, BPFP, Yogyakarta, 2008, Cet. 2, hlm. 359.

⁵⁴ Seorang ahli statistik Amerika dan doktor dalam bidang ilmu fisika. Demings lahir tahun 1900 dan meninggal tahun 1993. Sebagai seorang teoritis, manajemen pengaruhnya baru terasa belakangan di Barat, meskipun di Jepang telah dimulai sejak tahun 1950-an. Lihat lebih lanjut Soewarso Hardjosoedarmo, *Total Quality Management*, Andi Offset, Yogyakarta, 2004, hlm. 87.

- c. Peran esensial pimpinan
Kepemimpinan mempunyai peran strategis dalam upaya perbaikan kualitas. Setiap anggota organisasi harus memberikan kontribusi penting dalam upaya tersebut. Namun, setiap upaya perbaikan yang tidak didukung secara aktif oleh pemimpin, komitmen, kreativitas, maka lama kelamaan akan hilang.
- d. Hindari praktek-praktek manajemen yang merugikan
Setiap keputusan yang didasarkan pada pandangan jangka pendek, sempit dan terkotak-kotak, akhirnya akan merugikan organisasi. Beberapa contoh pandangan tersebut adalah:
 - 1) Tidak terdapat tujuan yang tetap (*constancy of purpose*), yaitu tujuan menuju perbaikan kualitas demi kelangsungan hidup dan perkembangan organisasi,
 - 2) Hanya memikirkan keuntungan jangka pendek, dan
 - 3) Sering berganti-ganti kegiatan
- e. Penerapan *system of profound knowledge*
Penerapan sistem tersebut meliputi penerapan empat disiplin berikut:
 - 1) Orientasi pada sistem (*system oriented*)
Pada setiap upaya menuju perbaikan kualitas itu, hendaknya kita mengembangkan kecakapan untuk mengelola interaksi antara berbagai komponen organisasi. Orientasi ini meliputi fokus pada kinerja (*performance*) total organisasi. Bukan hanya memusatkan perhatian pada usaha memaksimalkan hasil komponen organisasi tertentu secara parsial, akan tetapi keseluruhan komponen organisasi.
 - 2) Teori variasi
Perlu dikembangkan kecakapan untuk menggunakan data dalam proses pengambilan keputusan. Pengertian pada variasi data akan dapat membantu pengambil keputusan untuk mengetahui kapan harus melakukan perubahan-perubahan dalam suatu sistem guna memperbaiki kinerja, dan mengetahui kapan perubahan yang dibuat dapat memperburuk kinerja.
 - 3) Teori pengetahuan
Penguasaan teori pengetahuan akan membantu dalam rangka mengembangkan dan menguji hipotesis (praduga) guna memperbaiki kinerja organisasi. Jadi, teori pengetahuan akan membantu mengetahui:
 - a) Apa yang dikehendaki oleh pelanggan (*customer*)
 - b) Seberapa jauh organisasi dapat memenuhi kebutuhan dan harapan pelanggan
 - c) Faktor-faktor penting apa yang mempengaruhi kualitas / mutu
 - d) Apa yang harus dilakukan untuk memperbaiki kualitas / mutu

- e) Apakah pelanggan mengetahui perubahan yang terjadi mengenai kinerja organisasi, dan
 - f) Apa kebutuhan dan harapan baru para pelanggan
- 4) Psikologi
- Maksud psikologi di sini adalah perlu dikembangkannya kecakapan untuk mengerti dan menerapkan konsep-konsep yang berkaitan dengan perbedaan individu dalam organisasi, dinamika kelompok, proses belajar dan proses perubahan guna mencapai perbaikan kualitas / mutu.⁵⁵

Konsep KKG PAI bermutu (unggul) perlu ada dalam konsep setiap Ketua dan Pengurus KKG PAI. Pimpinan KKG perlu memahami falsafah, metode, teknik, dan strategi manajemen untuk perbaikan mutu KKG. Hal ini dikarenakan kinerja organisasi KKG senantiasa dinilai masyarakat dalam situasi yang makin maju.

3. Komponen Manajemen Mutu KKG PAI

Pendidikan dikaitkan dengan tuntutan mutu pendidikan termasuk didalamnya menurut peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 67 Tahun 2013 menyatakan:

Mutu pendidikan mengacu kepada 8 (delapan) Standar Nasional Pendidikan yang meliputi standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan, dan standar penilaian pendidikan.⁵⁶

Secara Umum KKG PAI dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- 1) Sebagai tempat pembahasan dan pemecahan masalah bagi para guru yang mengalami kesulitan dalam kegiatan pembelajaran. Masalah-masalah yang dihadapi oleh guru dalam proses pembelajaran di kelas tentu beragam bentuk dan modelnya. Penanganan terhadap setiap persoalanpun untuk mencari jalan keluar jelas akan berbeda dengan persoalan lainnya. Dapat dipahami bahwa semua guru belum tentu berpengalaman

⁵⁵ Syafaruddin, *Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan: Konsep, Strategi dan Aplikasi*, PT. Grasindo, Jakarta, 2002, hlm. 32-33.

⁵⁶ Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 67 Tahun 2013 Tentang Kerangka Dasar dan Struktur Kurikulum, hlm. 1.

seperti layaknya guru-guru senior yang mungkin saja memiliki lebih banyak teknik dan cara-cara dalam mengatasi persoalan terlebih-lebih persoalan belajar mengajar. Untuk itulah guru-guru baru atau guru lain yang memiliki persoalan yang menurutnya sulit dapat dipecahkan melalui KKG dengan cara berdiskusi dan berbagi pengalaman dengan guru lainnya.

- 2) Sebagai wadah kegiatan para guru yang tergabung dalam satu gugus yang ingin meningkatkan profesionalismenya secara bersama-sama. Peningkatan profesionalisme guru memang suatu keharusan, dan sekolah pada dasarnya mempunyai kewajiban dalam hal itu. Akan tetapi melalui KKG kewajiban sekolah dalam peningkatan kualitas guru dapat diwujudkan. Jadi sekolah tidak terlalu repot mengadakan berbagai macam pelatihan, cukup dengan mengutus gurunya mengikuti program KKG.
- 3) Sebagai tempat penyebaran informasi tentang pembaharuan pendidikan khususnya yang berkaitan dengan usaha peningkatan hasil belajar. Peningkatan hasil pembelajaran melalui pembaharuan pendidikan dapat diwujudkan melalui KKG PAI. Caranya adalah menyerap informasi sebanyak-banyaknya tentang format-format dan strategi pembaharuan pendidikan yang kemudian dapat diaplikasikan atau dipraktekkan di sekolah masing-masing.
- 4) Sebagai pusat kegiatan praktek pembuatan alat peraga, penggunaan perpustakaan serta perolehan berbagai keterampilan mengajar maupun pengembangan administrasi kelas. Perbedaan materi ajar mengakibatkan adanya perbedaan alat peraga yang digunakan. Guru harus jeli menggunakan setiap alat peraga yang akan digunakan dalam PBM, sebab kalau tidak alat peraga bukanlah menambah efektivitas pembelajaran akan tetapi berpeluang menjadi sumber gangguan dalam pembelajaran. Disisi lain guru mungkin saja masih banyak yang tidak menggunakan alat peraga sebagai alat bantu belajar adalah hal itu sangat penting. Untuk itulah melalui KKG PAI beberapa keterampilan dalam membuat alat peraga atau keterampilan lainnya dapat dipelajari. Mengenai hal ini Nadriansyah mengatakan: Melalui kelompok kerja yang dimaksud banyak kreativitas yang dapat dikembangkan, seperti merancang pengajaran, merancang alat peraga, merumuskan mekanisme KBM dan membuat rumusan tata cara menindak lanjuti hasil karya guru dan peserta didik.
- 5) Memberikan kesempatan kepada guru yang kreatif dan inovatif untuk berbagi pengetahuan, wawasan, kemampuan dan keterampilan profesional kepada sesama teman sejawat dan mendiskusikan untuk memperoleh sesuatu yang lebih baik

dalam usaha meningkatkan mutu pengetahuan, wawasan, kemampuan dan keterampilan.⁵⁷

Jadi tujuan manajemen KKG PAI ialah terjadinya perubahan tingkah laku sikap, dan kepribadian Guru PAI setelah mengalami proses pendidikan dan pada akhirnya potensi dapat berkembang menuju manusia dewasa, potensi disini ialah potensi fisik, emosi, sosial, moral, pengetahuan, dan ketrampilan.

4. Prinsip-Prinsip Manajemen Mutu KKG PAI

Mutu PAI sangat ditentukan oleh kualitas pengemasan pelajaran dan metodologi yang digunakan oleh pengajar (guru).⁵⁸ Sebagai pengajar guru berfungsi sebagai komunikator sumber dan penyedia informasi.

Bagaimana guru menyaring, mengevaluasi informasi yang tersedia dan mengolahnya kedalam suatu bentuk yang cocok bagi kelompok penerima suatu informasi, sehingga kelompok penerima informasi dapat memahami informasi itu dalam pengetahuan tertentu yang ditransfer kepada para peserta didik, sehingga membantu membawa atau mengantar mereka baik secara individu maupun kelompok kepada tingkat perkembangan kepribadian yang lebih tinggi dari apa yang dimiliki sebelumnya.⁵⁹ Islam mengajarkan bahwa dalam menyampaikan pelajaran seorang pengajar tidak mendorong peserta didiknya untuk mempelajari sesuatu yang diluar kemampuannya, dengan kata lain bahwa dalam proses belajar mengajar guru sebagai pengajar harus memperhatikan keadaan

⁵⁷ Direktorat Pendidikan Agama Islam, *Petunjuk Teknis Penyelenggaraan Kelompok Kerja Guru Pendidikan Agama Islam Sekolah Dasar (KKG PAI)*, Kementerian Agama RI, Jakarta, 2014, hlm.6-7

⁵⁸ Direktorat Jendral Pembinaan Kelembagaan Agama Islam, *Kendali Mutu PAI*, Depag RI, Jakarta, 2001, hlm. 41.

⁵⁹ Nana Sudjana, *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung, 2005, hlm. 23.

peserta didik, tingkat pertumbuhan dan perbedaan individu yang terdapat diantara mereka.⁶⁰

Pencapaian mutu menuntut adanya orientasi ke depan dan komitmen jangka panjang staf, peserta didik, warga masyarakat dan pemasok.⁶¹ Strategi, rencana dan alokasi sumberdaya harus merefleksikan komitmen tersebut, juga merefleksikan pelatihan yang dibutuhkan, pengembangan peserta didik dan staf, pengembangan pasokan, evolusi teknologi dan faktor-faktor lain yang melingkupi mutu.⁶² Salah satu bagian pokok komitmen jangka panjang adalah peninjauan dan penilaian berkala atas kemajuan relatif rencana jangka panjang.⁶³

Selain itu ada empat hal yang terkait dengan prinsip-prinsip pengelolaan kualitas secara total yaitu; (1) perhatian harus ditekankan kepada proses dengan terus menerus mengumandangkan peningkatan mutu, (2) kualitas / mutu harus ditentukan oleh pengguna jasa KKG PAI, (3) prestasi harus diperoleh melalui pemahaman visi bukan dengan pemaksaan aturan, (4) KKG PAI harus menghasilkan guru yang memiliki ilmu pengetahuan, keterampilan, sikap arif bijaksana, karakter, dan memiliki kematangan emosional dan intelektual.⁶⁴ Jadi KKG PAI harus mengontrol semua sumber daya manusia yang ada, dan lebih lanjut harus menggunakan lebih efisien sumber daya tersebut.

⁶⁰ Muhaimin, *Pengembangan Kurikulum Pendidikan Agama Islam*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005, hlm. 201.

⁶¹ Syafaruddin, *Op.Cit.*, hlm. 47.

⁶² Jerome S. Arcaro, *Op.Cit.*, hlm. 38.

⁶³ Jerom W. Arcaro, *Pendidikan Berbasis Mutu: Prinsip-prinsip Perumusan dan Tata Langkah Penerapan*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2005, hlm. 26.

⁶⁴ B. Suryosubroto, *Manajemen Pendidikan di Sekolah*, Rineka Cipta, Jakarta, 2004, hlm. 209.

B. Profesionalisme Guru PAI

1. Pengertian Profesionalisme Guru PAI

Profesionalisme berasal dari bahasa Inggris “*professionalism*” yang secara lesikal berarti sifat profesional. Orang yang profesional memiliki sifat-sifat yang berbeda dengan orang-orang yang tidak profesional, meskipun dalam pekerjaan yang sama atau katakanlah berbeda pada satu ruang kerja. Tidak jarang pula orang yang berlatar belakang pendidikan yang sama dan bekerja pada tempat yang sama menampilkan kinerja profesional yang berbeda, serta berbeda pula pengakuan masyarakat kepada mereka. Sifat profesional berbeda dengan sifat para profesional atau tidak profesional sama sekali, sifat yang dimaksud adalah seperti yang ditampilkan dalam perbuatan, bukan yang dikemas dalam kata-kata diklaim oleh pelaku secara individual. Untuk menunjukkan bahwa “Saya adalah seorang profesional” bukan dengan kata-kata, melainkan dengan perbuatan.⁶⁵

Secara terminologi, profesionalisme dapat diartikan sebagai komitmen para anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dan terus menerus mengembangkan strategi-strategi yang digunakannya untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan profesinya itu.⁶⁶ Menurut Sardiman, ia mendefinisikan profesionalisme sebagai ide, aliran atau pendapat bahwa suatu profesi harus dilaksanakan oleh profesional dengan mengacu pada norma-norma profesionalisme, misalnya dalam melaksanakan profesinya, profesional harus mengutamakan kliennya (mitra kerjanya), bukan imbalan yang diterimanya, profesional juga harus berperilaku tertentu sesuai dengan standart profesi dan kode etik profesi⁶⁷

⁶⁵ Sudarwan Danim, *Inovasi Pendidikan dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*, CV Pustaka Setia, Bandung, 2002, hlm. 23.

⁶⁶ *Ibid.*, hlm. 23-24.

⁶⁷ Sardiman A.M, *Interaksi dan Motifasi Belajar Mengajar*, PT Raja Grafindo Persada, Bandung, 2000, hlm. 131.

Sedangkan dalam Islam, guru adalah siapa saja yang bertanggung jawab terhadap perkembangan peserta didik. Orang yang paling bertanggung jawab tersebut adalah orang tua peserta didik.⁶⁸ Seiring dengan perkembangan tuntutan kebutuhan manusia, orang tua dalam situasi tertentu atau sehubungan dengan bidang kajian tertentu tidak dapat memenuhi semua pendidikan anaknya, untuk itu mereka melimpahkan pendidikan anaknya kepada orang lain yaitu guru, namun pelimpahan ini tidak sama sekali mengurangi tanggung jawab orang tua.⁶⁹ Sekolah (dalam hal ini guru) mempunyai tanggung jawab yang besar terhadap perkembangan peserta didik. Pendidikan di sekolah mempunyai pengaruh besar terhadap perkembangan kognitif dan psikomotorik peserta didik. Pengaruh ini sebagian besar berasal dari guru yang mengajar di kelas, jadi guru adalah pendidik yang memberikan pelajaran kepada peserta didik. Biasanya guru adalah orang yang memegang pelajaran di sekolah.⁷⁰

Menurut Achmadi dalam bukunya pendidikan, memberi makna pendidik (guru) sebagai orang yang memberi atau melaksanakan tugas mendidik yaitu secara sadar. Bertanggung jawab dalam membimbing anak untuk mencapai kedewasaannya.⁷¹

Menurut Hadhari Nawawi, guru adalah orang yang kerjanya mengajar atau memberikan pelajaran di sekolah atau kelas. Secara lebih khusus ia mengatakan bahwa guru berarti orang yang berkerja dalam bidang pendidikan dan pengajaran yang ikut bertanggung jawab dalam membantu anak-anak mencapai kedewasaan masing-masing.⁷²

Menurut Pollios and James D. Young ia mengatakan bahwa:

⁶⁸ Ahmad Tafsir, *Ilmu Pendidikan Islam dalam Perspektif Islam*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 1994, hlm. 74.

⁶⁹ Hery Noor Aly, *Ilmu Pendidikan Islam*, Logos, Jakarta, 1999, cet I, hlm. 92.

⁷⁰ Ahmad Tafsir, *Op.Cit.*, hlm. 76.

⁷¹ Ahmadi, *Ilmu Pendidikan Suatu Pengantar*, CV Saudara, Salatiga, 1984, hlm 68.

⁷² Abudin Nata, *Filsafat Pendidikan Islam*, Logos Wacana Ilmu, Jakarta, 1997, hlm. 61.

*The teacher is "learned" he should know more than his student however, he recognizes that he does not know everything, and he is mainly mistake, he is human. The teacher should be objective but the teacher, student relationship is so close that it of ten may be difficult to be objective.*⁷³ (Guru adalah pengajar dia harus tahu lebih banyak dari pada muridnya akan tetapi dia tidak mengakui bahwa dia tidak tahu sesuatu dan di sebagian besar adalah pelajar. Guru adalah contoh bagi muridnya, dia juga membuat kesalahan. Dia adalah objektif, tetapi hubungan antara guru dan murid juga dekat mungkin sulit objektif)

Menurut Undang-undang Guru dan Dosen:

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.⁷⁴

Berdasarkan beberapa sumber di atas, maka dapat di simpulkan bahwa seorang guru bukan hanya sekedar memberi pemberi ilmu pengetahuan kepada peserta didiknya. Akan tetapi dia sebagai tenaga profesional yang dapat menjadikan peserta didiknya mampu merencanakan, menganalisis dan menyimpulkan masalah yang dihadapi sehari-harinya. Dengan demikian, seorang guru hendaklah bercita-cita tinggi, berwawasan luas, berkepribadian kuat dan tegar serta berperikemanusiaan yang mendalam.

Sedangkan Guru Pendidikan Agama adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, memberi teladan, menilai dan mengevaluasi peserta didik.⁷⁵ Guru Pendidikan Agama Islam merupakan orang yang melakukan kegiatan bimbingan pengajaran atau latihan secara sadar terhadap peserta didiknya

⁷³ Earl V Pullias and James D Young. *Teacher is Many Things*, Faw Cett. USA, 1968, hlm. 14.

⁷⁴ Tim Penyusun, *Undang-undang No. 14/2005 Tentang Guru dan Dosen*, Kesindo Utama, Surabaya, 2005, hlm. 2.

⁷⁵ Kementerian Agama Islam, *Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 16 tahun 2010*, Kementerian Agama RI, Jakarta, 2010, hlm. 3.

untuk mencapai tujuan pembelajaran (menjadi muslim yang beriman dan bertakwa kepada Allah SWT, serta berakhlak mulia dalam kehidupan pribadi, bermasyarakat.⁷⁶

Jadi yang dimaksud dengan profesionalisme guru PAI adalah kualitas kemampuan seorang guru dalam menampilkan dan menerapkan keahlian ilmu yang di miliki, sehingga dapat mendidik siswa untuk menjadi muslim yang beriman dan bertakwa kepada Allah SWT, serta berakhlak mulia dalam kehidupan pribadi, bermasyarakat.

2. Ciri-ciri Guru PAI Profesional

Guru adalah salah satu diantara faktor pendidikan yang memiliki peranan yang paling strategis, sebab gurulah sebetulnya "pemain" yang paling menentukan di dalam terjadinya proses belajar mengajar. Di tangan guru yang cekatan fasilitas dan sarana yang kurang memadai dapat diatasi, tetapi sebaliknya di tangan guru yang kurang cakap, sarana dan fasilitas yang canggih tidak banyak memberikan manfaat.⁷⁷ Guru memiliki tanggung jawab atas keberhasilan dan kegagalan program pengajaran. Mengajar merupakan pekerjaan profesional, karena menggunakan teknik dan prosedur yang berpijak pada landasan intelektual yang harus dipelajari secara sengaja, terencana dan kemudian dipergunakan demi kemaslahatan orang lain. Dengan demikian, maka seorang guru harus profesional dalam mengajar.

Profesi adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran atau kecakapan yang memenuhi standar mutu dan norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.⁷⁸ Begitu pula dalam

⁷⁶ Abuddin Nata, *Paradigma Pendidikan Islam Kapita Selekta Pendidikan Islam*, PT. Gramedia, Jakarta, 2001, hlm. 134.

⁷⁷ Haidar Putera Daulay, *Pendidikan Islam dalam Sistem Pendidikan Nasional di Indonesia*, Rienika Cipta, Jakarta, 2003, hlm. 75.

⁷⁸ Undang-undang No. 14/2005, *Op.Cit.*, hlm. 3.

proses belajar mengajar diperlukan adanya seorang guru yang profesional, artinya dia memiliki keahlian dan kemampuan dalam praktek mengajar untuk mengarahkan anak didik mencapai tujuannya.

Pekerjaan profesional memerlukan keahlian khusus. Dengan keahlian khusus ini diharapkan sebuah pekerjaan akan dapat berhasil, karena orang yang memiliki kemampuan sesuai dengan tuntutan pekerjaannya. Sebagaimana sabda Nabi SAW

عن أبي هريرة رضي الله عنه قال, قال رسول الله صلى الله عليه وسلم إِذَا وَدِدَ الْأَمْرَ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرْ السَّاعَةَ. (رواه البخارى).⁷⁹

"Dari Abu Hurairah ra. berkata, telah bersabda Rasulullah saw "Apabila suatu perkara diserahkan kepada yang tidak ahlinya, maka tunggulah kehancurannya" (HR. Bukhari).

Dari sabda Nabi di atas, dapat dipetik pelajaran bahwa suatu profesi harus dijalankan sesuai dengan keahlian dan kemampuannya. Apabila tidak sesuai maka akan terjadi sebuah kehancuran (kegagalan).

Ada beberapa ciri pokok pekerjaan yang bersifat profesional. Menurut Nana Sudjana, Pertama bahwa pekerjaan itu dipersiapkan melalui proses pendidikan dan latihan secara formal. Kedua, pekerjaan tersebut mendapat pengakuan dari masyarakat. Ketiga, adanya organisasi profesi seperti IDI, PGRI, PERSAHI dan lain-lain. Keempat mempunyai kode etik sebagai landasan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan profesi tersebut.⁸⁰

Menurut Moh. Uzer Usman, mengingat tugas dan tanggung jawab guru yang begitu kompleksnya, maka profesi ini memerlukan persyaratan khusus. Antara lain sebagai berikut ;

- a. Ketrampilan yang berdasarkan konsep dan teori ilmu pengetahuan yang mendalam.

⁷⁹ Imam Abi Abdillah Muhammad bin Ismail al-Bhukhari, *Shahih Bukhari Vol I*, Dar al-Kutub al-Ilmiah, Lebanon, t.th, hlm. 26.

⁸⁰ Nana Sudjana, *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar*, Sinar Baru Algensindo, Bandung, 1995, hlm. 14.

- b. Keahlian dalam bidang tertentu sesuai dengan bidang profesinya.
- c. Tingkat pendidikan keguruan yang memadai.
- d. Adanya kepekaan terhadap dampak kemasyarakatan dari pekerjaan yang dilaksanakan.
- e. Memungkinkan perkembangan sejalan dengan dinamika kehidupan.
- f. Kode etik sebagai acuan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.
- g. Memiliki klien/obyek layanan yang tetap, seperti dokter dengan pasiennya, guru dengan muridnya.
- h. Diakui oleh masyarakat karena memang diperlukan jasanya di masyarakat.⁸¹

H.A.R. Tilaar menjelaskan bahwa profesional mempunyai ciri-ciri khusus yaitu sebagai berikut:

- a. Memiliki suatu keahlian
- b. Merupakan suatu panggilan hidup
- c. Memiliki teori-teori yang baku secara universal
- d. Mengabdikan diri untuk masyarakat dan bukan untuk diri sendiri
- e. Dilengkapi dengan kecakapan diagnostic dan kompetensi yang aplikatif
- f. Memiliki otonomi dalam melaksanakan pekerjaannya
- g. Mempunyai kode etik
- h. Mempunyai klien yang jelas
- i. Mempunyai organisasi profesi yang kuat
- j. Mempunyai hubungan dengan profesi pada bidang-bidang yang lain.⁸²

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19/ 2005 disebutkan bahwa:

Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi: (1) Kompetensi pedagogik; (2) Kompetensi kepribadian; (3) Kompetensi professional; (4) Kompetensi sosial.⁸³

⁸¹ Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2002, hlm. 15.

⁸² H.A.R. Tilaar, *Paradigma Baru Pendidikan Nasional*, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2000, cet.II, hlm. 137-138.

⁸³ Tim Penyusun, *PP. No. 19 / 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan*, BP. Cipta Jaya, Jakarta, 2005, hlm. 16.

Dalam Undang-undang Guru dan Dosen juga disebutkan bahwa seorang guru wajib memiliki :⁸⁴

a. Kualifikasi akademik.

Kualifikasi akademik adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku.⁸⁵

Dalam UUGD, kualifikasi minimum pendidik harus ditingkatkan. Kualifikasi akademik guru diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana, atau program diploma IV.⁸⁶

b. Kompetensi

Kompetensi menjadi salah satu perangkat yang jangan pernah sampai dilupakan oleh guru profesional. Kompetensi adalah kelayakan untuk menjalankan tugas, kemampuan sebagai satu faktor penting bagi guru.⁸⁷ Kompetensi guru (*teacher competency*) bermakna *the ability of a teacher responsibility perform his or her duties appropriately* (kompetensi merupakan kemampuan seorang guru ajar dalam melaksanakan kewajiban-kewajibannya diemban secara bertanggung jawab dan layak).⁸⁸ Seorang guru yang profesional setidaknya-tidaknya memiliki empat kompetensi yaitu:

1) Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik adalah “kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik”,⁸⁹ yang meliputi: penyusunan rencana

⁸⁴ Undang-undang No. 14 / 2005, *Op.Cit.*, hlm. 7-8.

⁸⁵ PP. No. 19 / 2005, *Op.Cit.*, hlm 16.

⁸⁶ Tim Penyusun, *Undang-undang No. 14/2005 Tentang Guru dan Dosen*, *Op.Cit.* hlm. 7.

⁸⁷ Syaiful Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, Alfa Beta, Bandung, 2004, hlm. 209.

⁸⁸ Moh. Uzer Usman, *Op.Cit.*, hlm. 14.

⁸⁹ Undang-undang No. 14 / 2005, *Op.Cit.*, hlm. 48.

pembelajaran, pelaksanaan interaksi belajar mengajar, penilaian prestasi belajar peserta didik.

2) Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian adalah “kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif, dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik”.⁹⁰

Dalam proses belajar mengajar pribadi guru sangat besar pengaruhnya terhadap perkembangan pribadi peserta didik, karena sikap dan tindakan serta tingkah laku seorang guru akan menjadi contoh bagi setiap peserta didiknya dalam berbagai aspek kehidupan, mak guru harus dapat memberikan hal-hal yang baik dan pantas ditiru. Hal ini karena guru memberikan ilmu.

3) Kompetensi Profesional

Kompetensi professional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam.⁹¹ Kemampuan menguasai bahan pelajaran merupakan bagian integral dari proses belajar mengajar, jangan dianggap pelengkap bagi profesi guru. Guru yang professional harus menguasai bahan yang akan di ajarkannya.⁹² Guru hendaknya menguasai bahan ajar wajib (pokok), bahan ajar pengayaan dan bahan ajar penunjang dengan baik untuk keperluan pengajarannya. Guru hendaknya mampu menjabarkan serta mengorganisasi bahan ajar secara sistematis (berpola), relevan dengan tujuan (TIK), selaras dengan perkembangan mental peserta didik, selaras dengan tuntutan perkembangan ilmu serta teknologi dan dengan memperhatikan

⁹⁰ *Ibid.*

⁹¹ *Ibid.*, hlm. 49.

⁹² Nana Sudjana, *Op.Cit.*, hlm. 22.

kondisi serta fasilitas yang ada di sekolah dan atau yang ada di lingkungan sekitar sekolah.⁹³

4) Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orang tua / wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.⁹⁴

Dalam kode etik guru ayat 7 disebutkan bahwa guru hendaknya menciptakan dan memelihara hubungan antar sesama guru, baik berdasarkan lingkungan kerja maupun di dalam hubungan keseluruhan. Ini berarti bahwa: (1) Guru hendaknya senantiasa saling tukar informasi, pendapat saling menasehati dan Bantu membantu satu sama lain, baik dalam hubungan pribadi maupun dalam penunaian tugas profesi, (2) Guru tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan nama baik rekan-rekan seprofesinya dan menjunjung martabat guru, baik secara pribadi maupun secara keseluruhan.⁹⁵

Seorang guru bukan hanya bertugas di sekolah saja, tetapi juga di rumah dan masyarakat. Di rumah guru sebagai orang tua (ayah, ibu) adalah pendidik putra-putrinya. Di masyarakat guru harus bias bergaul dengan mereka dengan cara saling membantu, tolong menolong, sehingga ia tidak dijauhi oleh masyarakat sekitar.

Sertifikat pendidik

Sertifikat pendidik adalah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga

⁹³ A. Samana, *Profesionalisme Keguruan*, Kanisius, Yogyakarta, 1994, cet.I, hlm. 61.

⁹⁴ Undang-undang No. 14 / 2005, *Op.Cit.*, hlm. 49.

⁹⁵ Hadari Nawawi dan Mimi Martini, *Kebijakan Pendidikan di Indonesia Ditinjau dari Sudut Hukum*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta, 1994, cet. I, hlm. 339.

profesional.⁹⁶ Sertifikat pendidik diberikan kepada guru yang telah memenuhi persyaratan. Sertifikasi pendidik diselenggarakan oleh perguruan tinggi yang memiliki program pengadaan tenaga kependidikan yang terakreditasi dan ditetapkan oleh pemerintah.⁹⁷

c. Sehat jasmani dan rohani.

Sehat jasmani dan rohani adalah kondisi kesehatan fisik dan mental yang memungkinkan guru dapat melaksanakan tugas dengan baik. Kondisi kesehatan fisik dan mental tersebut tidak ditujukan kepada penyandang cacat.

d. Memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Menurut Keputusan Menteri Agama No 211 tahun 2011, ruang lingkup pengembangan standar kompetensi guru PAI PAUD/TK, SD, SMP, SMA/K meliputi yaitu:

- 1) Kompetensi pedagogik yaitu kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran
- 2) Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian guru yang mantab, berakhlak mulia, arif dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik.
- 3) Kompetensi sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar.
- 4) Kompetensi profesional adalah kemampuan guru dalam penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam
- 5) Kompetensi spiritual adalah kemampuan guru untuk menjaga semangat bahwa mengajar adalah ibadah
- 6) Kompetensi *leadership* adalah kemampuan guru untuk mengorganisasi seluruh potensi sekolah yang ada dalam mewujudkan budaya Islami (*Islamic Religious Culture*) pada satuan pendidikan.⁹⁸

⁹⁶ Undang-undang No. 14 / 2005, *Op.Cit.*, hlm. 4.

⁹⁷ *Ibid.*, hlm. 8.

⁹⁸ Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 211 Tahun 2011 tentang *Pedoman Pengembangan Standar Nasional Pendidikan Agama Islam pada Sekolah*, Kementerian Agama Republik Indonesia, Jakarta, 2011, hlm. 77-78.

Jadi guru PAI sebagai tenaga profesional selain harus memiliki kualifikasi akademik, sehat jasmani dan rohani juga harus memiliki empat kompetensi yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi profesional, spiritual dan *leadership*. Guru PAI dikatakan profesional apabila memiliki kriteria diantaranya memiliki teori-teori yang baku secara universal, mengabdikan diri untuk masyarakat dan bukan untuk diri sendiri, dilengkapi dengan kecakapan diagnostic dan kompetensi yang aplikatif, memiliki otonomi dalam melaksanakan pekerjaannya, mempunyai kode etik, mempunyai klien yang jelas, mempunyai organisasi profesi yang kuat dan mempunyai hubungan dengan profesi pada bidang-bidang yang lain, memiliki semangat sipiritual dan membangun budaya yang Islami dalam lembaganya.

3. Sikap Profesionalisme Guru PAI

Seorang guru PAI harus mengetahui bagaimana dia bersikap yang baik terhadap profesinya, dan bagaimana seharusnya sikap profesi itu dikembangkan sehingga mutu layanan sikap anggota terhadap masyarakat makin lama semakin meningkat.

Hal ini berhubungan dengan bagaimana pola tingkah laku guru dalam memahami, menghayati, serta mengamalkan sikap kemampuan dan sikap profesionalnya. Pola tingkah laku guru PAI yang berhubungan dengan itu akan dibicarakan sesuai dengan sasarannya, meliputi :⁹⁹

a. Sikap Terhadap Teman Sejawat

Dalam hal ini kode etik guru Indonesia menunjukkan bahwa seberapa pentingnya hubungan yang harmonis perlu diciptakan dengan mewujudkan perasaan bersaudara yang mendalam antara sesama anggota profesi. Hubungan sesama anggota anggota profesi dapat dilihat dari beberapa segi, yakni; hubungan formal dan hubungan

⁹⁹ Sudarwan Danim, *Op.Cit.*, hlm, 44-55.

kekeluargaan ialah hubungan yang perlu dilakukan dalam rangka melakukan tugas kedinasan. Sedangkan hubungan kekeluargaan ialah hubungan persaudaraan yang perlu dilakukan baik dalam lingkungan kerja maupun dalam hubungan keseluruhan dalam rangka menunjang tercapainya keberhasilan anggota profesi dalam membawakan misalnya; sebagai pendidik bangsa.

b. Sikap Terhadap Peserta Didik

Tujuan pendidikan nasional yaitu membentuk manusia Indonesia seutuhnya yang berjiwa Pancasila. Prinsip yang lain adalah membimbing peserta didik, bukan mengajar, atau mendidik saja. Pengertian membimbing seperti yang dikemukakan oleh Ki Hajar Dewantara dalam sistim amongannya, tiga kalimat padat yang terkenal dari sistem itu adalah *Ing Ngarso Sung Tulodo, Ing Madyo Mangun Karso* dan *Tutwuri Handayani*.¹⁰⁰

Ketiga kalimat itu mempunyai arti bahwa pendidikan harus bisa memberi contoh, harus dapat memberikan pengaruh, dan harus dapat mengendalikan peserta didik dalam tutwuri, terkandung maksud memberikan peserta didik menuruti bakat dan kodratnya sementara guru memperhatikannya. Dalam handayani berarti guru mempengaruhi peserta didik, dalam arti membimbing atau mengajarnya. Dengan demikian membimbing mengandung arti bersikap menentukan ke arah membentuk manusia Indonesia seutuhnya yang berjiwa Pancasila, dan bukan mendikte peserta didik, apalagi memaksanya menurut kehendak sang pendidik.

c. Sikap Terhadap Tempat Kerja

Suasana yang harmonis di sekolah tidak akan terjadi bila personel yang terlibat di dalamnya, secara langsung atau tidak, dapat beradaptasi secara penuh terhadap lembaga pendidikan (sekolah) yang

¹⁰⁰ Soeganda Poerbakawaca dan H.A.H. Harahap, *Ensiklopedi Pendidikan*, Gunung Agung, Surabaya, 1981, Cet. II, hlm. 261.

dinaunginya. Sikap fanatisme yang berlebihan perlu diterapkan agar setiap guru merasa nyaman serta merasa betah untuk menjalankan tugas sebagai tenaga pendidik di sekolahnya, sehingga akan terbentuk sikap profesionalitas untuk mengembangkan sekolahnya masing-masing.

d. Sikap Terhadap Pekerjaan (Jabatan Profesional)

Posisi dan peran guru dalam membimbing belajar peserta didik akan berdampak luas terhadap kehidupan serta perkembangan masyarakat pada umumnya (jabatan guru bersifat strategis), guru hendaknya mampu berperan langsung serta positif dalam kehidupan di masyarakat (di luar tugas persekolahan), tetapi hendaknya kita juga realistis untuk tidak menuntut beban kerja, tanggung jawab moral, dan pengorbanan yang berlebihan dari para guru. Untuk membantu kejelasan tentang persepsi sehubungan siapa guru itu dan apa peran sosialnya, dapat diambil pendapat T. Raka Joni dikutip oleh A. Samana, sebagai berikut :¹⁰¹

- 1) Guru diharap mampu berperan sebagai agen pembaharuan sosial (mampu menyebarluaskan kebenaran, kecakapan kerja guru dan nilai-nilai luhur), baik melalui jalur pendidikan sekolah maupun melalui peran sosialnya di luar jalur sekolah (dalam kehidupan bermasyarakat sehari-hari).
- 2) Guru diharap mampu berbuat sebagai organisator pengajaran, menjadi fasilitator belajar peserta didik (segala bantuannya memudahkan serta memperkaya hasil belajar peserta didik), dan dalam hal yang teknis (tidak bisa metodelis) guru tersebut mampu membimbing belajar peserta didik. Tolak ukur dari usaha pembelajaran tersebut adalah sejauh mana peserta didik dapat belajar untuk mencapai tujuan (hasil) secara afektif dan efisien. Dengan kata lain, guru ikut bertanggung jawab atas keberhasilan belajar peserta didik dalam hal ini tetap diakui bahwa peserta didik mesti aktif dan bertanggung jawab dalam proses serta hasil belajar yang dicapainya.
- 3) Sebagai perluasan dari tugas keguruan di atas, lebih-lebih yang berhubungan dengan tindak susila, seorang guru mesti pantas menjadi teladan bagi peserta didik dan sesama warga masyarakat di lingkungannya.

¹⁰¹ A. Samana, *Op.Cit.*, hlm. 26.

- 4) Guru bertanggung jawab secara profesional untuk secara terus menerus meningkatkan kecakapan keguruannya, baik yang menyangkut dasar keilmuan, kecakapan-kecakapan teknis didaktis, maupun sifat keguruannya, pengembangan kecakapan keguruan menuntut keaktifan guru yang bersangkutan dan adanya bantuan dari pihak-pihak lain yang terkait. (on-servis-training)
- 5) Guru hendaknya menjunjung tinggi kode etik profesionalnya. Guru dituntut mematuhi serta mengejawantahkan norma yang termuat dalam rumusan kode etik guru tersebut dalam tindakan nyata, sehingga tindakan keguruannya yang luhur tersebut mampu menggerakkan diri peserta didik dan warga masyarakat sekelilingnya untuk bertingkah laku baik. Penghayatan dan pengamalan nilai luhur tersebut menuntut kadar tahu, mau, dan berbuat secara konsekuen dari setiap pribadi yang bersangkutan.

Profesionalisme guru menuntut komitmen tinggi dari setiap pelaku dan sikap guru dalam menjalankan tugasnya dengan mengedepankan kepentingan tujuan pendidikan yaitu terciptanya pendidikan yang berkualitas dan terciptanya mutu peserta didik yang berkualitas.

C. Model-Model Manajemen Mutu

Syaiful Sagala menjelaskan bahwa model diartikan sebagai kerangka konseptual yang digunakan sebagai pedoman dalam melakukan kegiatan.¹⁰² Sedangkan Komarudin dalam Sagala menyatakan bahwa model juga dapat dipahami sebagai: (1) suatu tipe atau desain; (2) suatu deskripsi atau analogi yang dipergunakan untuk membantu proses visualisasi sesuatu yang tidak dapat dengan langsung diamati; (3) suatu sistem asumsi-asumsi, data-data, dan inferensi-inferensi yang dipakai untuk menggambarkan secara matematis suatu obyek atau peristiwa; (4) suatu desain yang disederhanakan dari suatu sistem kerja, suatu terjemahan realitas yang disederhanakan; (5) suatu deskripsi dari suatu sistem yang mungkin atau imajiner; dan (6) penyajian yang diperkecil agar dapat menjelaskan dan menunjukkan sifat

¹⁰² Syaiful Sagala, *Konsep dan Makna Pembelajaran; untuk membantu Memecahkan Problematika Belajar dan Mengajar*, Alfabeta, Bandung, 2003, hlm. 175.

bentuk aslinya.¹⁰³

Model sendiri dirancang untuk mewakili realitas yang sesungguhnya. Walaupun model itu sendiri bukanlah realitas dari dunia sebenarnya.¹⁰⁴ Atas dasar pengertian tersebut, maka model adalah kerangka konseptual yang digunakan untuk memperoleh pemahaman fenomena yang ingin diterangkan dari titik atau fokus perhatian yang dipermasalahkan. Model manajemen mutu muncul karena adanya usaha eksplanasi secara kontinu yang diturunkan dari perkembangan pengukuran dan keinginan manusia untuk berusaha menerapkan prinsip-prinsip peningkatan mutu pada cakupan yang lebih abstrak termasuk pada ilmu pendidikan.

Uhar Saputra secara sederhana mengartikan manajemen mutu dapat sebagai aktivitas manajemen untuk mengelola mutu.¹⁰⁵ Menurut Gasperz manajemen kualitas dapat dikatakan sebagai aktivitas dari fungsi manajemen secara keseluruhan yang menentukan kebijakan kualitas, tujuan, tanggung jawab, serta mengimplementasikan melalui alat-alat manajemen kualitas, seperti perencanaan kualitas, pengendalian kualitas, penjaminan kualitas, dan peningkatan kualitas.

Pengembangan mutu merupakan suatu upaya yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas usaha, baik secara kualitas maupun kuantitas. Konsep dan pendekatan ini menawarkan sejumlah rumusan yang dapat dilakukan dalam kegiatan manajemen yang berorientasi pada peningkatan mutu secara total, karena pencapaian kualitas bukan merupakan hasil penerapan cara instan jangka pendek, melainkan memerlukan metode manajemen yang sistematis dan dilaksanakan secara terus-menerus.

Model pengembangan mutu banyak dirumuskan oleh beberapa ahli seperti W. Edward Deming, Joseph M. Juran, Philip Crosby, Edward Sallis, serta pakar-pakar lainnya. Namun penulis hanya mengulas dua model

¹⁰³ *Ibid.*

¹⁰⁴ *Ibid.*, hlm. 176.

¹⁰⁵ Uhar Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan*, Refika Aditama, Bandung, 2010, hlm. 233.

peningkatan mutu dari Deming, Juran, dan Saillis.

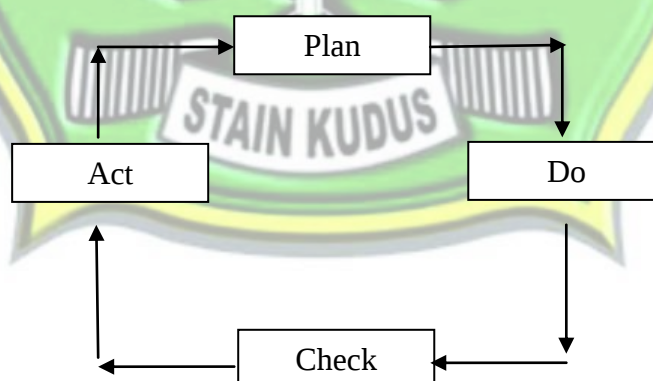
1. Model W. Edrward Deming

Edward Deming dalam Nasution menganjurkan penggunaan SPC (*Statistical Proses Control*) agar perusahaan dapat membedakan penyebab sistematis dan penyebab khusus dalam menangani kualitas. Deming berkeyakinan bahwa perbedaan atau variasi merupakan suatu fakta yang tidak dapat dihindari dalam kehidupan industri. Salah satu metode peningkatan mutu yang diciptakan deming adalah *Deming Cycle*.¹⁰⁶

Deming Cycle dikembangkan untuk menghubungkan antara operasi dengan kebutuhan pelanggan dan memfokuskan sumber daya semua bagian dalam perusahaan (riset, desain, operasi, dan pemasaran) secara terpadu dan sinergi untuk memenuhi kebutuhan pelanggan. Siklus Deming adalah model perbaikan berkesinambungan yang terdiri dari empat komponen secara berurutan, seperti pada gambar berikut:¹⁰⁷

Gambar 2. 1

Siklus PDCA



¹⁰⁶ Nasution, *Manajemen Mutu Terpadu*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2005, hlm. 31.

¹⁰⁷ *Ibid.*, hlm. 31.

Penjelasan dari setiap siklus PDCA tersebut adalah sebagai berikut:

1) Mengembangkan rencana perbaikan (*plan*)

Rencana perbaikan disusun menurut prinsip 5 W (*what, why, who, when, where*) dan H (*how*) yang dibuat secara jelas dan terinci, serta menetapkan sasaran dan target yang harus dicapai.

2) Melaksanakan rencana (*do*)

Rencana yang disusun diimplementasikan secara bertahap, mulai dari skala kecil dan pembagian tugas secara merata sesuai dengan kapasitas dan kemampuan dari setiap personil. Selama dalam melaksanakan rencana harus dilakukan pengendalian, yaitu mengupayakan agar seluruh rencana dilaksanakan dengan sebaik mungkin agar sasaran dapat dicapai.

3) Memeriksa atau meneliti hasil yang dicapai (*check* atau *study*)

Memeriksa atau meneliti hasil merujuk pada penetapan apakah pelaksanaannya berada pada jalur yang ditetapkan, sesuai dengan rencana dan memantau kemajuan perbaikan yang direncanakan. Alat atau perlengkapan yang dapat digunakan dalam memeriksa adalah diagram pareto, histogram, dan diagram control.

4) Melakukan tindakan penyesuaian bila diperlukan (*action*)

Penyesuaian dilakukan bila dianggap perlu, yang didasarkan pada hasil analisis. Penyesuaian berkaitan dengan standarisasi prosedur baru guna menghindari timbulnya kembali masalah yang sama atau menetapkan sasaran baru bagi perbaikan berikutnya.¹⁰⁸

2. Joseph M. Juran

Menurut Juran, kualitas berarti cocok atau sesuai untuk digunakan, yaitu produk atau jasa harus dapat memenuhi apa yang diharapkan oleh pemakainya. Juran mengemukakan empat konsep metode peningkatan mutu, yaitu:¹⁰⁹

a) *Jurans Three Basic Steps to Progress*

Juran berpendapat bahwa ada hubungan antara kualitas dengan daya saing. *Jurans Three Basic Steps to Progress* mengandung tiga langkah, yaitu:

- 1) Mencapai perbaikan terstruktur atas dasar kesinambungan yang dikombinasikan dengan dedikasi dan keadaan yang mendesak.
- 2) Mengadakan program pelatihan secara luas

¹⁰⁸ *Ibid.*, hlm 31-32.

¹⁰⁹ *Ibid.*, hlm 34.

- 3) Membentuk komitmen dan kepemimpinan pada tingkat manajemen yang lebih tinggi.¹¹⁰

b) *Juran's Ten Steps to Quality Improvement*

Sepuluh langkah untuk memperbaiki kualitas menurut Juran, meliputi sebagai berikut:

- 1) Membentuk kesadaran terhadap kebutuhan akan perbaikan dan peluang untuk melakukan perbaikan.
- 2) Menetapkan tujuan perbaikan.
- 3) Mengorganisasikan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan
- 4) Menyediakan pelatihan
- 5) Melaksanakan proyek-proyek yang ditujukan untuk pemecahan masalah
- 6) Melaporkan perkembangan
- 7) Memberikan penghargaan
- 8) Mengkomunikasikan hasil-hasil yang dicapai
- 9) Menyimpan dan mempertahankan hasil yang dicapai
- 10) Memelihara momentum dengan melakukan perbaikan dalam sistem regular perusahaan.¹¹¹

c) *The Pareto Principles*

Dalam hal ini juran menerapkan prinsip yang dikemukakan oleh Pareto, yaitu organisasi harus memusatkan energinya pada penyisihan sumber masalah yang sedikit tetapi vital (*vital few sources*) yang menyebabkan sebagian besar masalah.

d) *The Juran Trilogy.*

Bound dalam Nasution *The Juran Trilogy* merupakan ringkasan dari tiga fungsi manajerial yang utama. Pandangan Juran terhadap fungsi-fungsi ini dijelaskan sebagai berikut:

¹¹⁰ Umi Hanik, *Implementasi TQM; dalam Peningkatan Kualitas Pendidikan*, Rasail, Semarang, 2011, hlm. 24.

¹¹¹ Nasution, *Manajemen Mutu Terpadu, Op.Cit.*, hlm. 35.

1) Perencanaan Kualitas

Perencanaan kualitas meliputi pengembangan produk, sistem, dan proses yang dibutuhkan untuk memenuhi atau melampaui harapan pelanggan. Langkah-langkah yang dibutuhkan untuk itu adalah sebagai berikut;

- (a) Menentukan siapa yang menjadi pelanggan
- (b) Mengidentifikasi kebutuhan para pelanggan
- (c) Mengembangkan produk dengan keistimewaan yang dapat memenuhi kebutuhan pelanggan.
- (d) Mengembangkan sistem dan proses yang memungkinkan organisasi untuk menghasilkan keistimewaan tersebut.
- (e) Menyebarkan rencana kepada level operasional.

2) Pengendalian Kualitas

Pengendalian kualitas meliputi langkah-langkah berikut;

- (a) Menilai kinerja kualitas aktual
- (b) Membandingkan kinerja dengan tujuan
- (c) Bertindak berdasarkan perbedaan antara kinerja dan tujuan

3) Perbaikan Kualitas

Perbaikan kualitas harus dilakukan secara *on-going* dan terus-menerus. Langkah-langkah yang dapat dilakukan adalah sebagai berikut;

- (a) Mengembangkan infrastruktur yang diperlukan untuk melakukan perbaikan kualitas setiap tahun
- (b) Mengidentifikasi bagian-bagian yang membutuhkan perbaikan dan melakukan proyek perbaikan
- (c) Membentuk suatu tim proyek yang bertanggung jawab dalam menyelesaikan setiap proyek
- (d) Memberikan tim-tim tersebut apa yang mereka butuhkan agar dapat mendiagnosis masalah guna menentukan sumber penyebab utama, memberikan solusi, dan melakukan pengendalian yang akan mempertahankan keuntungan yang diperoleh.¹¹²

Juran sebagaimana dikutip Schroeder menyatakan bahwa dalam setiap perencanaan pelaksanaan manajemen mutu terpadu selalu terdapat tiga kegiatan yang meskipun dapat dibedakan, tetapi tidak dapat dipisahkan antara satu dengan lainnya dalam proses perencanaan. Ketiga kegiatan itu adalah, *pertama* perumusan tujuan yang ingin dicapai, *kedua* mengidentifikasi identitas dan kebutuhan para

¹¹² *Ibid.*, hlm 35-36.

pelanggan, *ketiga* mengembangkan produk dengan keistimewaan yang dapat memenuhi pelanggan.¹¹³

3. Edward Sallis

Sallis mengemukakan peningkatan mutu pendidikan dapat dilakukan dengan menerapkan *Total Quality Management in Education* (TQME). Adapun metode peningkatan mutu pendidikan yang ditawarkan Edward Sallis adalah:¹¹⁴

a. Perbaikan secara terus-menerus.

Konsep ini mengandung pengertian bahwa pihak pengelola senantiasa melakukan berbagai perbaikan dan peningkatan secara terus-menerus untuk menjamin semua komponen penyelenggaraan pendidikan telah mencapai standar mutu yang ditetapkan. Konsep ini juga berarti bahwa antara institusi pendidikan Islam senantiasa memperbarui proses berdasarkan kebutuhan dan tuntutan klien. Jika tuntutan dan kebutuhan klien berubah, maka pihak pengelola institusi pendidikan dengan sendirinya akan merubah mutu, serta selalu memperbaharui komponen produksi atau komponen-komponen yang ada dalam institusi pendidikan.

b. Menentukan standar mutu (*quality assurance*).¹¹⁵

Paham ini digunakan untuk menetapkan standar-standar mutu dari semua komponen yang bekerja dalam proses produksi atau transformasi lulusan institusi pendidikan. Standar mutu pendidikan misalnya dapat berupa pemilikan atau akuisisi kemampuan dasar pada masing-masing bidang pembelajaran, sesuai dengan jenjang pendidikan yang ditempuh. Selain itu, pihak manajemen juga harus menentukan standar mutu materi kurikulum dan standar evaluasi yang

¹¹³ Roger D Schroeder, *Operation Management; Contemporary Concepts and Cases*, Mc Graw Hill Irwin, New York, 2007, hlm. 146.

¹¹⁴ Edward Sallis, *Total Quality Management in Education*, terj. Ahmad Ali Riyadi, dkk. IRCiSoD, Yogyakarta, 2006, hlm. 8-11.

¹¹⁵ *Ibid.*

akan dijadikan sebagai alat untuk mencapai standar kemampuan dasar. Standar mutu proses harus pula ditetapkan, dalam arti bahwa pihak manajemen perlu menetapkan standar mutu proses yang diharapkan dapat berdaya guna untuk mengotimalkan proses produksi dan untuk melahirkan produk yang sesuai, yaitu menguasai standar mutu pendidikan berupa penguasaan standar kemampuan dasar. Pembelajaran yang dimaksud sekurang-kurangnya memenuhi karakteristik; menggunakan pendekatan pembelajaran aktif (*student active learning*), pembelajaran kooperatif dan kolaboratif, pembelajaran konstruktif, dan pembelajaran tuntas.

Begitu pula pada akhirnya, pihak pengelola pendidikan menentukan standar mutu evaluasi pembelajaran. Standar mutu evaluasi yaitu bahwa evaluasi harus dapat mengukur tiga bentuk penguasaan peserta didik atas standar kemampuan dasar, yaitu penguasaan materi, penguasaan metodologis, dan penguasaan ketrampilan yang aplikatif dalam kehidupan sehari-hari. Dengan kata lain, penilaian diarahkan pada dua aspek hasil pembelajaran, yaitu *instructional effects* dan *nurturant effects*. *Instructional effects* adalah hasil-hasil yang kasat mata dari proses pembelajaran, sedangkan *nurturant effects* adalah hasil-hasil laten proses pembelajaran, seperti terbentuknya kebiasaan membaca, kebiasaan pemecahan masalah.

c. Perubahan kultur.¹¹⁶

Konsep ini bertujuan membentuk budaya organisasi yang menghargai mutu dan menjadikan mutu sebagai orientasi semua komponen organisasional. Jika manajemen ini ditetapkan di institusi pendidikan, maka pihak pimpinan harus berusaha membangun kesadaran para anggotanya, mulai dari pimpinan sendiri, staf, guru, pelajar, dan berbagai unsure terkait, seperti pimpinan yayasan, orang tua, dan para pengguna lulusan pendidikan akan pentingnya mempertahankan dan meningkatkan mutu pembelajaran. Di sini letak

¹¹⁶ *Ibid.*

penting dikembangkannya faktor rekayasa dan faktor motivasi agar secara bertahap dan pasti kultur mutu itu akan berkembang di dalam organisasi institusi pendidikan. Di sini pula penting diterpkan bentuk-bentuk hubungan manusia yang efektif dan konstruktif, agar semua anggota organisasi institusi pendidikan merasakan ada hubungan intim dan harmonis bagi terbentuknya kerjasama yang berdaya guna dan berhasil guna. Perubahan kultur ke arah kultur mutu ini antara lain dilakukan dengan menempuh cara-cara; perumusan keyakinan bersama, intervensi nilai-nilai keagamaan, yang dilanjutkan dengan perumusan visi dan misi organisasi institusi pendidikan.

d. Perubahan organisasi ¹¹⁷

Jika visi, misi, dan tujuan organisasi sudah berubah atau mengalami perkembangan, maka sangat dimungkinkan terjadinya perubahan organisasi. Perubahan organisasi ini bukan berarti perubahan wadah organisasi, melainkan sistem atau struktur organisasi yang melambangkan hubungan-hubungan kerja dan pengawasan dalam organisasi. Perubahan ini menyangkut perubahan kewenangan, tugas-tugas dan tanggung jawab. Misalnya, dalam kerangka manajemen berbasis sekolah, struktur organisasi dapat berubah terbalik dibandingkan dengan struktur konvensional. Jika dalam struktur konvensional berturut-turut dari atas ke bawah; senior manajer, *middle* manajer, *teacher* dan *support staff*. Sedangkan struktur yang baru, yaitu dalam struktur organisasi layanan, keadaannya terbalik dari bawah ke atas berturut-turut; *learner*, *team*, *teacher and support*, *staff*, dan *leader*.

e. Mempertahankan hubungan dengan pelanggan/klien

Organisasi pendidikan menghendaki kepuasan klien/pelanggan, maka perlunya mempertahankan hubungan baik dengan klien menjadi sangat penting. Dan inilah yang dikembangkan dalam *unit public relation*. Berbagai informasi antara organisasi pendidikan dan

¹¹⁷ *Ibid.*

pelanggan terus-menerus dipertukarkan, agar institusi pendidikan senantiasa dapat melakukan perubahan-perubahan atau improvisasi yang diperlukan, terutama berdasarkan perubahan sifat dan pola tuntutan serta kebutuhan klien. Bukan hanya itu, pelanggan juga diperkenankan melakukan kunjungan, pengamatan, penilaian dan pemberian masukan kepada institusi pendidikan. Semua masukan itu selanjutnya akan diolah dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan mutu proses dan hasil-hasil pembelajaran. Dan yang perlu diperhatikan adalah bahwa dalam manajemen berbasis sekolah, guru, staff justru dipandang sebagai pelanggan internal, sedangkan pelajar termasuk orang tua pelajar dan masyarakat umum, termasuk pelanggan eksternal. Maka, pelanggan baik internal maupun eksternal harus dapat terpuaskan melalui interval kreatif pimpinan institusi pendidikan.¹¹⁸



¹¹⁸ *Ibid*, hlm. 12.