

Manajemen mutu tenaga pendidik dilakukan melalui program peningkatan kualifikasi pendidikan, baik melalui pendidikan formal maupun informal. Dengan peningkatan kualifikasi pendidikan bagi tenaga pendidik, diharapkan akan meningkatkan kompetensi guru baik kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial dan kompetensi kepribadian. Guru yang memiliki kompetensi yang baik, maka akan menghasilkan kualitas pembelajaran yang baik pula. Proses pembelajaran yang berkualitas dapat membuat minat siswa meningkat, karena siswa tidak akan jenuh dalam menerima pelajaran. Manajemen mutu yang diimplementasikan di SD Negeri 228 Lagaroang dalam rangka meningkatkan standar tenaga pendidik diawali dengan perencanaan mutu yang berisi tentang program-program yang dilaksanakan dalam meningkatkan minat belajar siswa. Kegiatan pembelajaran melalui pembiasaan guru seperti program menyapa siswa dengan ramah dan bersemangat, menciptakan suasana rileks, memotivasi siswa, menggunakan ice breaking dan menggunakan metode yang variatif dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran. Pembelajaran yang berkualitas akan menciptakan pembelajaran yang menarik dan menyenangkan, sehingga minat belajar siswa dapat meningkat.



A. Diana Dimiyanti | Thamrin Abduh | Seri Suriani

Manajemen Mutu Tenaga Pendidik Sekolah Dasar

MANAJEMEN MUTU TENAGA PENDIDIK SEKOLAH DASAR



A. Diana Dimiyanti | Thamrin Abduh | Seri Suriani

Manajemen Mutu Tenaga Pendidik Sekolah Dasar

A. Diana Dimiyanti | Thamrin Abduh | Seri Suriani



PASCASARJANA
UNIVERSITAS
BOSOWA

ISBN 978-623-226-424-3



Penerbit
Pusaka Almailda

Manajemen Mutu
Tenaga Pendidik
Sekolah Dasar

A. Diana Dimiyanti | Thamrin Abduh | Seri Suriani

**MANAJEMEN MUTU TENAGA
PENDIDIK SEKOLAH DASAR**

Copyright@penulis 2022

Penulis:

**A. Diana Dimiyanti
Thamrin Abduh
Seri Suriani**

Editor:

Andi Musfirah

Tata Letak & Sampul
Mutmainnah

vi + 67 halaman

15,5 x 23 cm

Cetakan: 2022

Di Cetak Oleh: CV. Berkah Utami

ISBN: 978-623-226-424-3

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
Dilarang memperbanyak seluruh atau sebagian isi buku ini
tanpa izin tertulis penerbit



Penerbit: Pusaka Almaida
Jl. Tun Abdul Razak I Blok G.5 No. 18
Gowa - Sulawesi Selatan – Indonesia

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan yang maha pengasih lagi maha penyayang atas segala rahmat dan berkahnya, sehingga penyusunan buku ini dapat di selesaikan yang berjudul **“Manajemen Mutu Tenaga Pendidik Sekolah Dasar”**. Melalui perhelatan waktu yang relatif panjang, akhirnya buku ini tiba pada suatu titik pendedikasiannya oleh sebuah tuntutan dari sebuah tuntutan dari sebuah implementasi akademik.

Manajemen mutu tenaga pendidik di SD Negeri 228 Lagaroang dilakukan melalui program peningkatan kualifikasi pendidikan , baik melalui pendidikan formal maupun informal. Dengan peningkatan kualifikasi pendidikan bagi tenaga pendidik, diharapkan akan meningkatkan kompetensi guru baik kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial dan kompetensi kepribadian. Guru yang memiliki kompetensi yang baik, maka akan menghasilkan kualitas pembelajaran yang baik pula. Proses pembelajaran yang berkualitas dapat membuat minat siswa meningkat, karena siswa tidak akan jenuh dalam menerima pelajaran.

Manajemen mutu yang diimplementasikan di SD Negeri 228 Lagaroang dalam rangka meningkatkan standar tenaga pendidik diawali dengan perencanaan mutu yang berisi tentang program-program yang dilaksanakan dalam

meningkatkan minat belajar siswa. Kegiatan pembelajaran melalui pembiasaan guru seperti program menyapa siswa dengan ramah dan bersemangat, menciptakan suasana rileks, memotivasi siswa, menggunakan ice breaking dan menggunakan metode yang variatif dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran. Pembelajaran yang berkualitas akan menciptakan pembelajaran yang menarik dan menyenangkan, sehingga minat belajar siswa dapat meningkat.

Atas rahmat, berkah dan petunjuknya pulalah sehingga berbagi pihak berkenan memberikan bantuan, bimbingan dan dorongan dalam penyelesaian penulisan buku ini dan dalam masa studi di Program Pascasarjana Universitas Bosowa Makassar.

Oleh karena itu, dengan penuh kerendahan hati, pada kesempatan ini patutlah kiranya penulis menghaturkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak, baik yang langsung maupun yang tidak langsung, yang telah memberikan bantuan dalam penyelesaian buku ini.

Walaupun masih jauh dari kesempurnaan, besar harapan kami kiranya buku ini dapat bermanfaat bagi pembaca semoga Tuhan yang maha pengasih memberikan rahmat kepada kita semua. Amin...

Makassar, Juli 2022

Penulis

DAFTAR ISI

Kata Pengantar.....	iii
Daftar Isi.....	v
BAB I PENDAHULUAN	1
BAB II MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA	11
A. Sumber Daya Manusia	11
B. Manajemen SDM.....	13
C. Konsep Manajemen SDM.....	15
BAB III KONSEP MANAJEMEN MUTU PENDIDIK	17
A. Manajemen Mutu.....	17
B. Minat Belajar Siswa.....	27
BAB IV PENERAPAN MANAJEMEN MUTU PENDIDIK TERHADAP MINAT BELAJAR SISWA	33
A. Gambaran Umum Obyek Penelitian	33
B. Penerapan Manajemen Mutu Pendidik ...	36
C. Hubungan Penerapan Manejemen Mutu Pendidik Terhadap Minat Belajar Siswa..	47
D. Pembahasan Hasil Penelitian.....	58
BAB V PENUTUP	63
DAFTAR PUSTAKA.....	65

BAB 1

PENDAHULUAN

Pada dasarnya pendidikan memegang peranan penting terhadap kemajuan bangsa Indonesia, karena disinilah letak di cetaknya para generasi penerus bangsa yang akan memajukan perekonomian dan kondisi Negara Indonesia menjadi lebih baik lagi. Pendidikan merupakan sebuah proses yang terjadi terus menerus, dan penyempurnaan potensi manusia, semua menuju kepada perbaikan. Pendidikan diimplementasikan melalui kegiatan belajar mengajar yang merupakan kegiatan yang paling pokok. Hal ini berarti, berhasil-tidaknya pencapaian tujuan pendidikan tergantung pada proses belajar mengajar yang dialami siswa sebagai peserta didik di sekolah.

Proses belajar mengajar merupakan inti dari suatu proses pendidikan. Segala sesuatu yang diprogramkan akan dilaksanakan dalam proses belajar mengajar. Proses belajar mengajar yang berorientasi pada keberhasilan tujuan, senantiasa memberikan ransangan kepada siswa untuk berpartisipasi.

Saat ini dunia pendidikan dihadapkan dengan sebuah permasalahan yang cukup berat yaitu wabah Corona Virus Disease (COVID-19) yang telah melanda lebih dari 200 negara di dunia, termasuk di Indonesia yang memaksa pemerintah membuat kebijakan memberhentikan segala aktivitas salah

satunya di bidang pendidikan untuk memutus rantai penyebaran virus tersebut. Sebagai alternatif, pemerintah kemudian menghadirkan kebijakan pembelajaran jarak jauh atau pembelajaran dalam jaringan (Daring). Kebijakan ini bukan tanpa masalah, dengan kebijakan tersebut minat belajar siswa menjadi salah satu konsekuensinya.

Kebijakan pembelajaran Daring sangat berpengaruh terhadap minat belajar siswa, siswa merasa bosan karena tidak bertemu dengan teman dan gurunya secara langsung. Penurunan minat belajar ini juga dipengaruhi oleh keadaan siswa yang sangat sulit menggunakan teknologi, tidak memiliki handphone ataupun laptop dan susah memahami mata pelajaran yang diberikan oleh guru secara online (Yunitasari and Hanifah, 2020).

Minat belajar adalah salah satu faktor yang sangat penting untuk keberhasilan belajar yang dimiliki siswa, minat muncul dari dalam diri siswa itu sendiri. Faktor dari luar minat belajar yaitu bagaimana cara guru tersebut mengajar. Peran guru sangat penting untuk menumbuhkan minat belajar siswa salah satu dengan cara mengajar yang menyenangkan, memberikan motivasi yang membangun (Riamin, 2016).

Konsekuensi dari penutupan Lembaga Pendidikan secara fisik dan mengganti dengan belajar di/dari rumah sebagaimana kebijakan pemerintah adalah adanya perubahan sistem belajar mengajar. Pengelola sekolah, siswa, orangtua, dan tentu saja guru harus bermigrasi ke sistem pembelajaran digital atau online, yang lebih dikenal dengan istilah e-learning atau dikenal dengan istilah pembelajaran dalam

jaringan atau “pembelajaran daring” di Indonesia. Negara Indonesia juga relatif tidak berbeda dengan negara lain. Meskipun menyadari bahwa ada disparitas terhadap akses teknologi pembelajaran dan beragamnya latar belakang orang tua, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia dengan tegas memberlakukan kebijakan pembelajaran daring (Wahyono & Husamah, 2020).

Pembelajaran daring merupakan sebuah pola kegiatan baru yang harus dilakukan siswa guna mengikuti serangkaian kegiatan di dalam dunia pendidikan. Siswa harus menyesuaikan diri dan mulai belajar membiasakan diri dengan pola pembelajaran daring yang berbeda dengan kegiatan belajar tatap muka. Pembelajaran daring harus tetap memperhatikan kompetensi yang akan diajarkan dan harus direncanakan sesuai dengan minat dan efisiensi dari siswa di sekolah tersebut

Kelangsungan pendidikan selama pandemi akan tergantung pada berbagai faktor, seperti tingkat persiapan sekolah, kesiapan orang tua/keluarga, serta kesiapan guru. Pertimbangan harus diberikan pada kebutuhan semua siswa untuk terus memberikan pendidikan selama berlangsungnya pandemi. Selain menggunakan hardcopy dari bahan ajar, seperti buku, buku kerja, dan dokumen lain yang dikirim melalui pos atau kurir, sekolah dapat menggunakan berbagai solusi berbasis teknologi untuk meningkatkan kemungkinan siswa dapat melanjutkan aktivitas pembelajaran mereka.

Model pembelajaran daring yang diterapkan selama masa pandemi merupakan model atau pola pembelajaran pilihan guru untuk merencanakan proses belajar yang sesuai

dan efisien guna mencapai tujuan pembelajaran dengan memanfaatkan jaringan komputer dan internet (Yanti et al., 2020). Model pembelajaran ini juga perlu dirancang dengan baik agar pengalaman belajar peserta didik itu berkesan dan juga dapat mencapai tujuan pembelajaran. Hal ini juga tidak dapat dipungkiri oleh SD Negeri 228 Lagaroang Kab. Luwu Timur. Oleh sebab itu, dibutuhkan manajemen SDM yang efektif untuk menunjang peningkatan mutu di lembaga pendidikan itu sendiri.

Setiap lembaga pendidikan baik formal maupun non-formal, diperlukan berbagai unsur pendukung untuk tercapainya tujuan lembaga pendidikan. Manajemen merupakan salah satu unsur yang penting yang keberadaannya dapat memberikan kontribusi luar biasa bagi terciptanya kompetensi pendidikan terutama dimasa pandemi COVID-19.

Sumber daya manusia menjadi sangat vital dalam pelaksanaan pembelajaran daring selama pendemi, oleh karena itu keberadaannya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lain. Betapapun modern teknologi pendidikan yang digunakan dan seberapa banyak dana yang disiapkan, namun tanpa dukungan SDM yang memiliki kemampuan profesional semuanya menjadi tidak bermakna. Persoalan inilah kemudian muncul untuk mendapatkan SDM yang profesional dan kualifikasi yang dibutuhkan, dan mereposisi peran SDM dalam menghadapi tantangan global (Yuniarsih dan Suwanto, 2008).

Dalam dunia pendidikan guru menduduki posisi tertinggi dalam hal penyampaian dan pengembangan

karakter dengan peserta didik dalam pembelajaran di ruang kelas. Guru merupakan faktor penting dalam menentukan kualitas pendidikan, dan proses pembelajaran akan berlangsung dengan baik apabila didukung dengan guru yang mempunyai kompetensi dan kinerja yang baik. Jadi, setiap guru sudah seharusnya memiliki kompetensi profesional keguruan dalam jenjang pendidikan apapun.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan pekerjaan penting yang membutuhkan waktu relatif lama, dan harus dilakukan melalui proses dengan sistem pendidikan yang berkualitas. Rendahnya mutu pendidikan di Indonesia pada setiap jenis dan jenjang pendidikan, baik dilihat dari segi proses maupun hasil. Hal ini bisa dilihat dari hasil lulusan siswa maupun mahasiswa yang masih sulit bersaing dalam ajang kompetensi ilmiah dan kesempatan kerja karena masih rendahnya kemampuan teknis serta moral lulusan lembaga pendidikan nasional (Nurkholis, 2010).

Pentingnya manajemen SDM khususnya pada pendidik karena merupakan ujung tombaknya suatu pendidikan agar mencapai taraf yang maksimal, dan juga perlunya dilakukan dengan terencana dan bersinambungan agar pengembangan dapat berjalan dengan baik. Selain itu juga bertujuan untuk mencapai suatu keinginan bahwa setiap orang dalam organisasi mempunyai pengetahuan dan keahlian dalam mencapai tingkat kemampuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif. Untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab lembaga pendidikan yang semakin berat, dan terciptanya proses pendidikan .

Semua kebutuhan-kebutuhan lembaga pendidikan tersebut merupakan bagian dari fungsi manajemen. Namun demikian, berjalanya fungsi-fungsi manajemen tersebut akan sangat dipengaruhi banyak faktor beberapa diantaranya adalah waktu yang tersedia, biaya, kompetensi SDM, dan sebagainya. Adanya rentang waktu yang relative singkat, biaya yang murah, fasilitas yang memadai, dan personil yang berkualitas merupakan tuntutan yang harus dipenuhi oleh setiap lembaga pendidikan, karena keempat unsur tersebut merupakan modal untuk merebut kepercayaan konsumen, termasuk lembaga pendidikan.

Begitu pentingnya posisi pendidik, maka diperlukan manajemen yang baik untuk mengelola sumber daya khususnya pendidik agar dapat mendongkrak kualitas pendidikan di suatu sekolah. Oleh karena itu peneliti ingin menggali informasi dan temuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya pendidik terutama dalam membangun minat belajar siswa dengan latar belakang penyelenggara pendidikan yang berada di SD Negeri 228 Lagaroang Kab. Luwu Timur.

Jaminan mutu pendidikan merupakan sesuatu yang sangat penting bagi berlangsungnya suatu lembaga pendidikan sebagaimana di katakan Malik Fajar bahwa masyarakat menganggap pendidikan tidak sekedar pemenuhan kebutuhan tetapi dipandang sebagai bentuk investasi masa depan. Konsekuensinya jika ada lembaga pendidikan yang dianggap tidak mampu memberikan garansi masa depan, maka lembaga itu akan ditinggalkan masyarakat. Oleh karena itu, berawal dari fakta dan paparan

latar belakang masalah di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Penerapan Manajemen Mutu Pendidik Terhadap Minat Belajar Siswa Pada SD Negeri 228 Lagaroang Kabupaten Luwu Timur”.

Penelitian terdahulu sebagai acuan untuk mengkomparasi bahkan mendukung atau hasil penelitian yang dilakukan. Berikut beberapa hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini, antara lain:

1. Nur Rohman (2017). *“Peran Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Perspektif Manajemen Mutu Terpadu Studi Kasus Di Sdut Bumi Kartini Jepara”*. Penelitian ini bertujuan untuk mendiskripsikan peran kepala sekolah dalam peningkatan mutu pendidikan perspektif konsep manajemen mutu terpadu. Jenis penelitian yang dipakai menggunakan penelitian kualitatif. Subyek penelitian adalah kepala SDUT Bumi Kartini Jepara dengan menggunakan metode wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian didapatkan bahwa kepala SDUT Bumi Kartini Jepara sudah menjalankan aspek-aspek Konsep Manajemen Mutu Terpadu.
2. Endang Herawan dkk (2010). *“Pengembangan Model Manajemen Mutu Pendidikan Pada Smk Di Kota Bandung”*. Model Pengembangan Manajemen Mutu Pendidikan kaitannya dengan efektivitas penyelenggaraan pendidikan SMK di Kota Bandung bertujuan untuk: 1) Memverifikasi dan mendeskripsikan data tentang rencana dan program pendidikan yang dikembangkan dalam upaya meningkatkan mutu dan relevansi

pendidikan, 2) Memverifikasi, mendeskripsikan dan memaknai strategi pelaksanaan rencana dan program pendidikan pada SMKN di Kota Bandung, 3) Memverifikasi dan mendeskripsikan pengawasan yang dilaksanakan oleh pimpinan sekolah, dan 4) Memverifikasi upaya-upaya perbaikan guna mewujudkan pendidikan yang bermutu dan relevan dengan kebutuhan dunia industri. Hasil penelitian sementara ini menemukan bahwa secara prinsipnya sekolah sudah mempunyai model manajemen mutu, dengan mengembangkan system penjaminan mutu berbasis pada ISO 9001:2008.

3. Ria Yunitasari dan Umi Hanifah (2020). *“Pengaruh Pembelajaran Daring terhadap Minat Belajar Siswa pada Masa COVID-19”*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pembelajaran daring terhadap minat belajar siswa pada masa COVID-19. Responden yang diambil adalah siswa, guru dan orangtua siswa di wilayah Desa Karanggayam Sidoarjo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pembelajaran daring pada masa pandemi COVID-19 sangat berpengaruh terhadap minat belajar siswa, siswa merasa bosan karena tidak bertemu dengan teman dan gurunya secara langsung.
4. Rizki Rahayu Dalimunthe (2021). *“Analisis Minat Belajar Siswa Sekolah Dasar Terhadap Mata Pelajaran IPA Pada Masa Pandemi Covid-19”*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui minat belajar siswa kelas VI di Sekolah Dasar (SD) Mis Al Washliyah Padang Matinggi pada mata pelajaran IPA. Subjek dalam penelitian adalah siswa

kelas VI sebanyak 39 orang. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Teknik pengambilan sampel yaitu purposive sample menggunakan observasi, wawancara dan angket sebagai data pendukung. Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan minat belajar siswa kelas VI di Sekolah Dasar (SD) Mis Al Washliyah Padang Matinggi terhadap mata pelajaran IPA terpadu pada masa pandemi COVID-19 adalah sangat tinggi.

5. Nur Fajriyah Febrianti (2021). "*Analisis Minat Belajar Siswa Pada Pembelajaran Jarak Jauh Di Kelas V SD Negeri 1 Karangduren*". Tujuan dari penelitian ini yaitu mengetahui minat belajar siswa pada pembelajaran jarak jauh di kelas V SD Negeri 1 Karangduren. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kualitatif. Partisipan dalam penelitian yaitu guru, siswa kelas 5 dan orang tua siswa dengan teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu angket, wawancara, dan dokumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa minat belajar siswa pada saat mengikuti pembelajaran jarak jauh berdasarkan kriteria prestasi tinggi sudah cukup baik karena siswa senang belajar, sehingga selalu aktif bertanya kepada orang tuanya jika belum memahami.
6. Anita Risky Trisnowati dan Endang Wahyu Andjariani (2021). "*Pengaruh Kreativitas Guru Terhadap Minat Belajar Siswa Tema 1 Diriku Kelas I SDN Randegan Kec. Tanggulangin Kab. Sidoarjo*". Tujuan dari penelitian yang penulis lakukan untuk mengetahui bagaimana kreativitas guru dan minat belajar siswa pada tema 1, baik dari kelebihan serta kekurangan dalam minat belajar pada

siswa kelas 1 di SDN Randegan Tanggulangin Sidoarjo. Pada proses penelitian ini menggunakan metode angket dan wawancara kepada siswa kelas 1 SDN Randegan yang berjumlah 7 siswa/responden. hasil persamaan regresi minat belajar siswa akan meningkat sebesar 0,511 kali seiring dengan kreativitas guru.

BAB II

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

A. Sumber Daya Manusia

Pada dasarnya yang dimaksud sumber daya manusia adalah orang-orang yang melaksanakan suatu tugas untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Dalam konteks lembaga pendidikan dibatasi dengan sebutan karyawan atau pegawai, oleh sebab itu, personel di lembaga pendidikan meliputi unsur tenaga pengajar dan tenaga kependidikan. Secara lebih terperinci dapat disebutkan keseluruhan warga sekolah, yaitu jika ditingkat sekolah ada kepala sekolah, guru, pegawai, tata usaha, dan pesuruh atau penjaga sekolah, adapun di tingkat perguruan tinggi ada rektor atau ketua, wakil, ketua jurusan, tata usaha, karyawan, maka yang dimaksud dengan Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah teknik atau prosedur yang berhubungan dengan pengelolaan dan pendayagunaan personalia sekolah/madrasah (SDM), baik tenaga edukatif maupun tenaga administratif secara efektif dan efisien banyak tergantung pada kemampuan kepala sekolah/madrasah baik sebagai manager dan pemimpin pada lembaga pendidikan tersebut (Baharuddin dan Makin, 2010). Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, di samping faktor lain seperti aktiva dan modal. Oleh karena itu sumber

daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia (Sunyoto, 2012). Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor dinamika dalam pembangunan ekonomi jangka panjang, bersama-sama dengan ilmu pengetahuan dan teknologi, sumberdaya alam dan kapasitas produksi dalam masyarakat. Semua faktor dinamika itu harus dilihat keterkaitannya satu dengan lainnya. Yang jelas bahwa peranan sumber daya manusia berada di tempat sentral. Sumber daya manusia (SDM) mempunyai posisi sentral dalam mewujudkan kinerja pembangunan, yang menempatkan manusia dalam fungsinya sebagai *resource* pembangunan. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi.

Peranan sumber daya manusia sangat penting dalam sebuah organisasi. Peran sumber daya manusia ini akan maksimal jika dikelola dengan baik. Pimpinan lembaga pendidikan sebagai top leader dalam lembaga sekolah mempunyai peran sentral dalam pengelolaan personalia sehingga sangat penting bagi pimpinan lembaga pendidikan untuk memahami dan menerapkan pengelolaan personalia dengan baik dan benar. Di Indonesia konsep tujuan pendidikan adalah membentuk manusia seutuhnya yang tercermin dari iman dan taqwa, berkepribadian, cerdas, sehat serta bertanggung jawab. Untuk itu, maka pendidikan dalam prakteknya perlu menerapkan asas-asas yang sesuai (Dacholfany, 2016).

Demikian juga eksistensi bangsa Indonesia di tengah perbatasan era global sekarang, akan dipengaruhi kemampuan sumber daya manusia Indonesia, terutama yang bercirikan kemampuan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi dan pemantapan iman dan taqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa (Jimly Ash-Shidiqie [eds], 1996: 9).

B. Manajemen SDM

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan, terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2008). Selanjutnya, Mondy dan Noe dalam Hedy (2010) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai pendayagunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan untuk mengelolanya (Narutomo, 2012).

Menurut Brockbank (1999), tiga hal yang berkaitan erat dengan peran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang reaktif-strategis meliputi: (1) menghubungkan taktik MSDM pada strategi dan taktik bisnis yang spesifik, (2) menciptakan budaya yang diperlukan untuk menjalankan strategi bisnis, dan (3) menyediakan proses dan teknik manajemen perubahan.

Menurut Soekidjo Notoatmodjo mengatakan bahwa tujuan utama manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai misi dan tujuannya tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi itu, oleh sebab itu, sumber daya tersebut harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi (Notoatmodjo, 2003).

Menurut T. Hani Handoko (2001: 4), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan- tujuan, baik individu maupun organisasi.

Adapun tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan (T. Hani Handoko, 2001: 118) . Semua fungsi dalam manajemen tersebut akan dilaksanakan tergantung dengan kebutuhan, apakah akan dilakukan secara sederhana atau dengan tingkat kesulitan yang tinggi .

Manajemen sumber daya manusia bukanlah suatu tujuan dan akhir suatu proses, melainkan suatu pengangkatan atau alat untuk membantu tercapainya suatu tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh sebab itu, suatu unit atau bagian manajemen sumber daya manusia di

suatu organisasi diadakan untuk melayani bagian-bagian lain organisasi tersebut.

C. Konsep Manajemen SDM

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang memiliki kedudukan istimewa dibandingkan dengan sumber-sumber yang lain. Sumber daya manusia mampu bertahan karena memiliki kompetensi manajerial, yaitu kemampuan untuk merumuskan strategi serta kemampuan untuk memperoleh dan mengerakan sumber daya manusia sumber daya lain dalam rangka mewujudkan visi dan menerapkan strategi perubahan. Dengan demikian unsur sumber daya manusia merupakan satu-satunya unsur dalam organisasi yang memiliki dinamika untuk berkembang ketika memperoleh ilmu dan pengembangan dari lingkungannya.

Samsudin (2006), mengemukakan hal-hal yang berkenaan dengan MSDM adalah:

1. Penekanan yang lebih dari biasanya terhadap pengintegrasian kebijakan SDM dengan perencanaan.
2. Tanggung jawab pengelola SDM tidak lagi menjadi tanggung jawab manajer khusus, tetapi manajemen secara keseluruhan.
3. Adanya perubahan dari hubungan serikat pekerja manajemen menjadi hubungan manajemen karyawan.
4. Terdapat aksentuasi pada komitmen untuk melatih para manajer agar dapat berperan optimal sebagai penggerak dan fasilitator.

Setiap manusia memiliki sumber daya yang dapat dikembangkan, yaitu: 1) Sumber daya cipta, 2) Sumber daya

Rasa, dan 3) Sumber daya karsa. Pengembangan sumber daya tersebut akan menghasilkan budaya-kebudayaan-peradaban yang dalam prosesnya akan dipengaruhi oleh kondisi alam lingkungan dan kondisi pergaulan manusia (interaksi sosial), perkembangan sains, dan teknologi.

Sumber daya manusia dalam konteks Manajemen Mutu pendidikan merupakan pelanggan internal yang menentukan mutu lulusan dan organisasi. Oleh karena itu, berhasil atau tidaknya implementasi Manajemen Mutu Terpadu di SD Budi Mulia Dua Sedayu sangat ditentukan oleh faktor sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya, yaitu pendidik (guru) dan tenaga kependidikan (Sukaningtyas dkk, 2016).

Ketersediaan sarana dan prasarana sekolah, kurikulum, dan lingkungan yang kondusif tidak akan berarti apa-apa tanpa didukung oleh faktor sumber daya manusia yang mengelolanya. Terutama dukungan sumber daya guru menjadi penentu keberhasilan proses pendidikan. Guru harus dikelola dengan serius oleh manajemen sekolah, sehingga dapat memberikan kontribusi yang optimal dalam pencapaian tujuan sekolah yang tertuang di dalam visi dan misi sekolah (Usman, 2014).

BAB III

KONSEP MANAJEMEN

MUTU PENDIDIK

A. Manajemen Mutu

Pemahaman tentang manajemen telah banyak didefinisikan oleh beberapa pakar dengan definisi yang cukup beragam di antaranya perencanaan, pengelolaan, pelaksanaan, pengawasan, pengendalian, kepemimpinan dan tata kelola dan sebagainya. Definisi yang dikemukakan oleh John D. Millet memberikan pengertian bahwa manajemen merupakan suatu proses pengarahan, pemberian fasilitas kerja kepada para anggota dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah disepakati (Siswanto, 1990:2).

Manajemen merupakan serangkaian aktivitas dalam merencanakan, mengorganisasikan, memberikan motivasi, memberikan pengendalian dan pengembangan dalam mengatur dan memberdayakan sumber daya manusia, sarana dan prasarana untuk mencapai tujuan dalam organisasi (Bukori, 2005:5).

Kualitas dalam bahasa Inggris *quality* (mutu) maksudnya mutu ataupun kualitas. Kualitas atau mutu ialah sesuatu pemikiran yang dinamis, dapat dipakai untuk sesuatu rancangan yang relatif, penafsiran tersebut lazim digunakan dalam TQM (Total Quality Management) (Sallis, 2010:53). Arti relatif mengenai kualitas tersebut mempunyai 2

pandangan. Awal merupakan membiasakan diri dengan detail, hal itu kerap disimpulkan selaku cocok dengan tujuan serta khasiat, kadang kala arti itu kerap dipanggil arti produsen mengenai kualitas. kedua adalah penuhi keinginan klien.

Crosby menegaskan, kalau kualitas merupakan *conformance to requirement*, ialah cocok dengan yang diisyaratkan ataupun distandarkan. Sesuatu produk mempunyai mutu bila cocok dengan standar mutu yang ditetapkan. Standar mutu mencakup materi dasar, cara penciptaan serta produk jadi (Hadis, 2010:85). Feigenbaum melaporkan, kalau kualitas merupakan kepuasan klien seluruhnya (*full customer satisfaction*). Sesuatu produk dikira baik bila bisa berikan kepuasan seluruhnya pada pelanggan, ialah cocok dengan apa yang hendak diperoleh. Dari sebagian defenisi di atas, dalam dunia pendidikan buat dikenal awal merupakan apa produknya? Serta kedua siapakah pelanggannya?. Buat menanggapi persoalan awal, hingga butuh dipaparkan terlebih dulu perbandingan antara produk serta pelayanan. Karena ada perbandingan yang elementer antara keduanya yang hendak melahirkan mengenai gimana kualitas keduanya bisa dipastikan.

Perbandingan awal merupakan kalau pelayanan umumnya mencakup ikatan langsung oleh orang buat orang (Sallis, 2010:63). Kedua permasalahan waktu merupakan bagian berarti, pelayanan wajib diserahkan pas durasi serta ini serupa berartinya dengan detail fisik pelayanan. Ketiga merupakan tidak semacam produk, suatu pelayanan tidak bisa ditambah ataupun diperbaiki. Keempat, pelayanan

senantiasa berdekatan dengan ketidakpastian. Dalam suatu pelayanan umumnya persoalan' bagaimana suatu pelayanan hingga di tempat tujuan' lebih berarti dibandingkan' apa sih' jasanya?'. Kelima pelayanan umumnya diserahkan dengan cara langsung pada klien oleh pekerja anak yunior, serta karyawan senior pada biasanya jauh dari klien. Keenam merupakan kesusahan mengukur tingkatan kesuksesan serta daya produksi dalam pelayanan.

Salah satunya penanda hasil berarti dalam pelayanan merupakan kepuasan konsumen. Tujuan analisa kualitas merupakan lebih tepat dipakai untuk memandang pembelajaran selaku suatu pabrik pelayanan dari pada selaku suatu cara penciptaan. Pemikiran semacam ini amat diperlukan institusi buat mendefenisikan pelayanan serta standar yang hendak mereka bagikan. Perihal ini wajib dicoba dengan cara bersama- sama dengan semua golongan konsumen, tercantum dialog langsung dengan kepala wilayah setempat, para orang berumur, serta dengan pabrik bidang usaha lewat kerjasama pendidikan serta bidang usaha setempat.

Manajemen kualitas pada hakikatnya melukiskan pada seluruh kegiatan dari guna manajemen dengan cara totalitas. Mulai dari pemograman, pengorganisasian, pengaturan sampai kepemimpinan yang memastikan kebijaksanaan kualitas, tujuan, serta tanggung jawab dan implementasinya lewat alat- perlengkapan manajemen, semacam pemograman, pengaturan, penjaminan serta kenaikan kualitas itu. Dalam rancangan absolute, kualitas membuktikan pada watak yang melukiskan drajat" bagus" nya sesuatu benda ataupun

pelayanan yang dibuat ataupun dipasok oleh sesuatu badan khusus cocok dengan keinginan pelanggannya. Pergi dari sebagian arti itu, hingga bisa dikenal kalau perihal pokok dalam mendeskripsikan kualitas ketika diaplikasikan dalam sesuatu badan pendidikan bersumber pada arti itu merupakan berkaitan *quality assurance, contract conformance and costumer driven* yang diserahkan oleh lembaga pendidikan pada para pelanggannya (partisipan ajar, warga serta lain serupanya) (Murgatroyd and Colin Morgan, 1994:45). Manajemen kualitas bisa dikira mempunyai 3 bagian penting: pengaturan kualitas, agunan kualitas serta koreksi kualitas. Manajemen kualitas berpusat tidak cuma pada kualitas produk, tetapi pula metode buat mencapainya.

Manajemen kualitas memakai agunan kualitas serta pengaturan kepada cara serta produk buat menggapai kualitas dengan cara lebih tidak berubah- ubah Walaupun tidak terdapat arti hal kualitas yang diperoleh dengan cara umum, tetapi sebagian arti mutu itu kala diterapkan kedalam dunia pendidikan ada sebagian pertemuan. Bagi Meter. N. Nasution kecocokan itu terlihat pada;

- a. Kualitas melingkupi upaya penunji ataupun melampaui impian klien
- b. Kualitas melingkupi produk, pelayanan orang, cara serta area
- c. Kualitas ialah situasi yang senantiasa berganti misalnya apa yang dikira ialah mutu dikala ini bisa jadi dikira kurang bermutu pada era kelak (Nasution, 2001:12).

Manajemen kualitas merupakan pandangan dari semua guna manajemen yang memutuskan serta melakukan kebijaksanaan kualitas. Pendapat kualitas yang di idamkan membutuhkan perjanjian serta kesertaan semua badan, sebaliknya tanggung jawab manajemen kualitas terdapat pada arahan pucuk. Untuk melakukan manajemen kualitas dengan bagus serta mengarah kesuksesan, dibutuhkan prinsip- prinsip bawah yang kokoh. Prinsip bawah manajemen kualitas terdiri dari 8 biji, selaku selanjutnya:

1. Tiap orang mempunyai klien
2. Tiap orang bertugas dalam suatu sistem
3. Seluruh sistem membuktikan alterasi
4. Kualitas bukan pengeluaran bayaran namun pemodal
5. Kenaikan kualitas wajib dicoba cocok pemograman
6. Kenaikan kualitas wajib jadi pemikiran hidup
7. Manajemen bersumber pada kenyataan serta informasi
8. Fokus pengaturan (control) pada cara, bukan cuma pada hasil out put

Setelah penunah arti mutu itu, hingga bisa dikenal kalau“ manajemen kualitas terstruktur” bagi Syafaruddin merupakan sesuatu filosofi menyeluruh mengenai kehidupan serta aktivitas badan yang menekankan koreksi berkepanjangan tujuan elementer buat tingkatkan kualitas, daya produksi serta kurangi pembiayaan. Jadi manajemen kualitas terstruktur dalam bumi pembelajaran Islam ialah sesuatu filosofi ilmu manajemen yang memusatkan arahan badan kependidikan serta personelnnya buat melaksanakan

koreksi kualitas pembelajaran dengan cara berkepanjangan yang terfokus pada pencapaian kepuasan (expectation) para klien (Syafaruddin, 2002:29).

TQM merupakan sebuah filosofi tentang perbaikan secara terus menerus, yang dapat memberikan seperangkat alat praktis kepada setiap institusi pembelajaran dalam memenuhi keinginan, kemauan, serta impian para pelanggannya, dikala ini serta buat era yang hendak tiba (Sallis, 2010:73). TQM dapat diartikan suatu pendekatan dalam melaksanakan upaya yang berupaya buat memaksimalkan energi saing badan lewat koreksi lalu menembus atas produk, pelayanan, daya kegiatan, cara serta lingkungannya (Nasution, 2005:22). Dari arti di atas, perbandingan TQM dengan pendekatan-pendekatan lain dalam melaksanakan upaya merupakan bagian gimana. Bagian ini mempunyai 10 faktor penting TQM ialah: 1) Fokus pada klien, 2) Antusiasme kepada mutu, 3) Pendekatan objektif, 4) Komitmen waktu jauh, 5) Kegiatan serupa regu(teamwork), 6) Koreksi sistem dengan cara berkelanjutan, 7) Pembelajaran serta penataran pembibitan, 8) independensi yang teratasi, 9) Kesatuan tujuan, 10) terdapatnya keikutsertaan serta pemberdayaan pegawai.

Dalam TQM, alat infrastruktur ialah suatu bagian yang amat berarti dalam tingkatkan kemampuan berlatih serta membelajarkan. Manajemen alat infrastruktur bisa dimaksud aktivitas menyusun, mulai dari merancang keinginan, logistik, penyimpanan serta distribusi, pemanfaatan, perawatan, penginventarisan serta penghapusan dan penyusunan tanah, gedung, perkakas, serta perabotan sekolah dengan cara pas untuk serta pas target.

Pada garis besarnya alat serta infrastruktur mencakup 5 perihal, ialah: (1) determinasi keinginan, (2) cara logistik, (3) konsumsi, (4) pencatatan, serta (5) pertanggungjawaban. Ada pula uraiannya selaku selanjutnya:

- i. Determinasi keinginan. Saat sebelum alat infrastruktur diadakan, pastinya wajib melalui cara determinasi keinginan supaya perlengkapan yang diadakan ataupun yang hendak dibeli dapat pas target serta pas untuk. Perlengkapan yang diadakan wajib cocok dengan keinginan badan, semacam:(a) terdapatnya beberapa barang yang cacat ataupun lenyap,(b) pengisian keinginan benda cocok dengan kemajuan sekolah.
- ii. Cara logistik. Dari apa yang sudah ditetapkan pada determinasi keinginan, setelah itu berikutnya cara logistik. Buat cara logistik ini kemungkinan- kemungkinan dapat dicoba dengan pembelian dengan bayaran penguasa, dari SPP, donasi orang berumur, dorongan warga yang lain ataupun lewat proposal- proposal kerjasama dengan perusahaan- perusahaan, serta lain- lain.
- iii. Konsumsi. Beberapa barang terdapat 2, ialah benda habis digunakan serta benda tidak habis digunakan. Kedua tipe benda ini wajib senantiasa memperoleh pemeliharaan serta penggunaannya butuh pertanggungjawaban, bagus pertanggungjawaban bulanan ataupun tahunan. Konsumsi barang- benda itu wajib maksimal buat keinginan badan.
- iv. Pencatatan. Buat kebutuhan pencatatan wajib diadakan instrumeninstrumen berbentuk novel inventaris serta novel pembelian. Untuk pencatatan ini disamping di novel memo, dapat pula dicatat serta ditaruh di pc.

- v. Pertanggungjawaban. Pemakaian beberapa barang sekolah wajib dipertanggung-jawabkan dengan jalur membuat informasi pemakaian beberapa barang itu yang diajukan pada arahan. Tidak hanya alat serta infrastruktur bagian lain yang berfungsi berarti merupakan pangkal energi orang.

Pada manajemen perencanaan sumber daya terdiri dari sebagian fungsi, ialah: (a) pemograman, (b) rekrutment, (c) cara pemilahan, (d) arah serta penempatan, (e) penataran pembibitan serta pengembangan, (f) evaluasi kemampuan, serta (gram) ganti rugi. Ada pula penjelasannya adalah :

- a) Perencanaan Sumber Daya Manusia ialah cara determinasi keinginan karyawan pada era yang hendak tiba bersumber pada perubahan- pergantian yang terjalin serta bekal daya kegiatan yang terdapat. Terdapat sebagian perihal yang butuh dipikirkan didalam pemograman pangkal energi orang antara lain: daya produksi daya kegiatan, karyawan yang pensiun serta menyudahi, karyawan kelepasan serta tewas, tingkatan pembelajaran warga, kondisi sosial ekonomi serta hukum, dan peraturan penguasa mengenai ketenagakerjaan.
- b) Rekrutment. Ialah usaha buat memperoleh beberapa calon karyawan yang berpotensi sertaenuhi ketentuan buat jadi karyawan. Terdapat sebagian alibi yang mendesak sesuatu badan melaksanakan perekrutan karyawan: (1) Berdirinya badan terkini, (2) Terdapatnya ekspansi aktivitas badan, (3) Terciptanya pegawai-

pegawai serta kegiatan- kegiatan terkini,(4) Terdapatnya karyawan yang alih ataupun pergi dari badan,(5) Terdapatnya karyawan yang menyudahi bagus dengan segan ataupun tidak dengan segan,(6) Terdapatnya karyawan yang menyudahi sebab merambah umur pensiun,(7) Terdapatnya karyawan yang tewas bumi.

- c) Cara pemilahan ialah cara buat menyudahi apakah calon yang telah melamar bisa diperoleh ataupun tida. Idealnya pemilahan ialah cara 2 arah: badan atau badan menawarkan posisi daya kegiatan dengan balasan yang ditawarkan. Pemilahan dicoba bukan cuma buat memilah karyawan terkini buat jadi karyawan dilembaga, namun bisa pula buat memilah karyawan yang hendak dipromosikan buat mendiami kedudukan terkini, karyawan yang dipindahkan ke bagian lain, ataupun apalagi buat karyawan yang hendak diputuskan ikatan profesi dengan badan (penempatan). Karena, selaku mana dipaparkan diatas, calon karyawan buat memuat kedudukan yang kosong bisa berasal dari luar badan, bisa pula berasal dari dalam. Pada badan pembelajaran swasta, arahan sekolah umumnya memperoleh peluang buat memilah stafnya yang terkini, perihal ini pasti saja lebih bagus. Arahan sekolah seharusnya mendapatkan wewenang buat memilah serta menganjurkan penaikan stafnya yang terkini, mengenang kalau arahan sekolah ketahui mengenai karyawan yang dbutuhkan cocok dengan suasana serta situasi sekolahnya.
- d) Arah serta penempatan. Sehabis cara pemilahan berikutnya dibutuhkan cara arah. Langkah ini diartikan

buat menolong karyawan terkini penuh tujuan-tujuan individu serta badan, disamping itu orientasi ialah interaksi awal dengan badan mempunyai dampak yang lama pada karyawan, alhasil pertemuan awal wajib dicoba dengan bagus. Ada pula sebutan penempatan ialah cara pengutusan atau pengisian kedudukan ataupun pengutusan kembali karyawan ini bisa berbentuk pengutusan awal buat karyawan yang terkini direkrut. Jadi, sehabis era arah, karyawan hendak ditempatkan lewat pesan ketetapan.

- e) Penataran serta pengembangan (*training and development*) ialah usaha penting dalam cara manajemen buat tingkatkan kompetensi atau mutu pangkal energi orang. Penataran pembibitan serta pengembangan bisa didefenisikan selaku upaya yang terencana dalam badan buat tingkatkan wawasan, keahlian, serta keahlian karyawan. Terdapat sebagian metode ataupun metode pengembangan karyawan yang bisa dicoba antara lain:(1) Lewat upaya sendiri, semacam berlatih lewat novel,(2) Lewat golongan pekerjaan, misalnya golongan aspek riset semacam, PGRI, MGMP, KKG, serta lain serupanya,(3) In Service Training, misalnya pelatihan, kewajiban berlatih, bimbingan kemampuan,(4) Dunia buatan, kolokium, rapat kegiatan, simposium, serta serupanya,(5) Advertensi, diberi kedudukan dengan bobot serta tanggung jawab yang lebih besar dari pada kedudukan awal.
- f) Evaluasi kinerja. Sehabis karyawan diperoleh, ditempatkan serta dipekerjakan hingga kewajiban kepala

sekolah berikutnya melaksanakan evaluasi hasil karyawan. Evaluasi itu telak wajib dicoba buat mengenali hasil yang bisa digapai oleh karyawan, tidak hanya itu evaluasi pula berarti diakukan untuk buat pengembangan pangkal energi orang. Dalam penilaiannya wajib dicoba dengan tembus pandang, adil serta cermat. Karena, sepatutnya evaluasi didasarkan pada hasil karyawan dengan cara riil tanpa ditambah serta dikurangi. gram. Ganti rugi, ialah seluruh suatu yang diperoleh oleh karyawan selaku menanggapi pelayanan buat kegiatan mereka yang melingkupi seluruh wujud pembayaran finansial yang mencakup pendapatan serta imbalan, tambahan, serta hadiah dalam bentuk benda ataupun pelayanan. Oleh karena itu perihal itu dikira berarti sebab besarnya ganti rugi ialah bayangan ataupun dimensi angka kepada kemampuan karyawan itu sendiri serta kebalikannya besar kecilnya ganti rugi bisa pengaruhi hasil kegiatan, dorongan serta kebahagiaan kegiatan karyawan.

B. Minat Belajar Siswa

Minat adalah rasa lebih suka dan rasa ketertarikan pada suatu hal atau aktivitas, tanpa ada yang menyuruh (Slameto, 2010). Minat belajar merupakan hal yang sangat penting yang harus ada pada diri peserta didik agar ia mampu belajar, karena dengan minat juga dapat menentukan prestasi belajar peserta didik itu sendiri. Minat diimplementasikan melalui partisipasi aktif dalam sesuatu maka siswa tersebut cenderung untuk memperhatikan

terhadap sesuatu yang diminatinya dan mengikuti kegiatan yang dilakukan dengan rasa senang.

Dalam hal belajar, minat sangat besar pengaruhnya terhadap proses dan hasil belajar. Jika seseorang tidak berminat untuk mempelajari sesuatu hal, maka tidak diharapkan akan berhasil dengan baik. Menurut Muhibbin Syah (1999), minat (interest) berarti kecenderungan dan kegairahan yang tinggi atau keinginan yang besar terhadap sesuatu. Minat adalah rasa lebih suka dan rasa ketertarikan pada suatu hal atau aktivitas, tanpa ada yang menyuruhnya. Minat pada dasarnya adalah penerimaan akan suatu hubungan antara diri sendiri dengan sesuatu di luar diri. Semakin kuat atau semakin dekat hubungan tersebut, semakin besar minatnya (Djaali, 2009). Minat adalah perasaan yang menyatakan bahwa suatu aktivitas pekerjaan atau objek itu berharga atau berarti bagi individu (Chaplin, 2006).

Minat belajar siswa ditunjukkan dengan siswa memiliki rasa senang selama mengikuti pembelajaran di kelas. Siswa memiliki antusiasme yang tinggi, siswa merasa tidak berat dalam mengerjakan tugas. Meskipun tugas yang diberikan guru dalam proses pembelajaran banyak, siswa bisa mengerjakan dengan tenang dan menyenangkan, siswa tidak akan putus asa dan tidak akan berkeluh kesah. Dalam proses pembelajaran siswa yang tertarik terhadap materi pelajaran dapat ditunjukkan dengan siswa berusaha mencari informasi lain yang berkaitan dengan materi pelajaran yang diterima. Seorang siswa yang menaruh minat besar terhadap pelajaran akan memusatkan perhatian lebih banyak dari pada siswa lainnya

Minat dapat diekspresikan melalui pernyataan yang menunjukkan bahwa siswa lebih menyukai suatu hal daripada hal lainnya, dapat pula dimanifestasikan melalui partisipasi dalam suatu aktivitas. Minat tidak dibawa sejak lahir, melainkan diperoleh kemudian. Dengan demikian minat belajar dapat kita definisikan sebagai ketertarikan dan kecenderungan yang tetap untuk memperhatikan dan terlibat dalam aktivitas belajar karena menyadari pentingnya atau bernilainya hal yang dipelajari. Menurut Totok Susanto (1998), beberapa faktor yang mempengaruhi minat belajar siswa, adalah sebagai berikut: (1) Motivasi dan cita-cita; (2) Keluarga; (3) Peranan guru; (4) Sarana dan prasarana; (5) Teman pergaulan; (6) Media massa.

Minat belajar yang ada pada diri seorang peserta didik ditunjukkan dengan beberapa indikator, yaitu: tertarik pada manfaat belajar, usaha memahami materi pembelajaran, membaca buku pelajaran, bertanya kepada guru di dalam kelas, bertanya pada teman, bertanya pada orang lain, serta mengerjakan soal yang diberikan oleh guru.

Menurut Djamarah (2002), indikator minat belajar yaitu rasa suka/senang, pernyataan lebih menyukai, adanya rasa ketertarikan kesadaran untuk belajar tanpa disuruh, berpartisipasi dalam aktivitas belajar, serta memberikan perhatian. Maka yang dimaksud rasa suka/senang, rasa ketertarikan di sana adalah adanya kesadaran atau sikap/respon siswa yang rajin dan tekun dalam belajar, rajin dalam mengerjakan tugas, serta disiplin dalam belajar.

Sedangkan menurut Slameto (2010), beberapa indikator minat belajar yaitu: perasaan senang, ketertarikan,

penerimaan dan keterlibatan siswa. Dari pendapat ahli tersebut di atas, maka yang dimaksud perasaan senang adalah perasaan siswa yang tidak merasa terbebani pada saat belajar, ikut aktif saat proses belajar berlangsung dan selalu memperhatikan guru pada saat menjelaskan. Berdasarkan dua pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa indikator minat belajar seseorang dapat dilihat dari bagaimana sikap/respon siswa pada saat belajar. Beberapa aspek yaitu rajin dalam belajar, tekun dalam belajar, rajin dalam mengerjakan tugas, disiplin dalam belajar dan memiliki jadwal belajar sendiri.

Minat belajar merupakan faktor yang memengaruhi prestasi belajar siswa di sekolah. Minat belajar memiliki peran penting dalam proses pembelajaran di sekolah. Minat belajar siswa dapat dilihat dari kegiatan yang dilakukan siswa pada saat pembelajaran berlangsung. Menurut Hanen (dalam Susanto, 2014:57) minat belajar siswa erat hubungannya dengan kepribadian, motivasi, ekspresi, dan konsep diri atau identifikasi, faktor keturunan dan pengaruh eksternal atau lingkungan. Dalam praktiknya, minat atau dorongan dalam diri siswa terkait dengan apa atau bagaimana siswa dapat mengaktualisasikan dirinya melalui belajar. Secara sederhana minat belajar berarti kecenderungan dan kegairahan yang tinggi atau keinginan yang besar terhadap sesuatu (Syah, 2008:136).

Siswa yang mendapat prestasi tinggi maka dapat dikatakan siswa tersebut berhasil dalam belajarnya, agar siswa mendapatkan prestasi yang baik, maka siswa harus mempunyai minat belajar dalam mengikuti pembelajaran.

Pentingnya minat belajar dalam proses pembelajaran sebagai perwujudan kewajiban seorang siswa untuk mencapai prestasi belajar yang maksimal. Oleh karena itu minat belajar siswa merupakan sebagian faktor yang memengaruhi prestasi belajar siswa yang patut diperhatikan. Minat belajar yang tumbuh dari dalam diri siswa itulah yang akan membuat siswa dapat mengikuti proses pembelajaran dengan senang, tertarik terhadap pelajaran, perhatian kepada guru, dan keterlibatan siswa dikelas, oleh karena itu siswa akan terpacu untuk selalu mendapatkan nilai yang baik.

Bloom (dalam Susanto, 2014:59) menunjukkan bahwa prestasi dan minat belajar saling berhubungan dan saling memengaruhi. Minat belajar merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi prestasi belajar siswa. Minat belajar yang besar cenderung menghasilkan prestasi yang tinggi, sebaliknya minat belajar yang kurang akan menghasilkan prestasi yang rendah.

BAB IV

PENERAPAN MANAJEMEN MUTU PENDIDIK TERHADAP MINAT BELAJAR SISWA

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

SD Negeri 228 Lagaroang pada awalnya bernama SD Inpres 327 Lagaroang didirikan oleh pemerintah Pada Tahun 1980 terdiri bangunan 3 RKB untuk menampung peserta didik. Selanjutnya pada tahun 2007 dikenal dengan nama SD Negeri 228 Lagaroang kemudian menjadi sekolah Negeri yang beroperasi hingga saat ini. SD Negeri 228 Lagaroang merupakan salah satu sekolah induk yang ada di Kecamatan Malili yang dipimpin oleh seorang kepala sekolah bernama Anwar Sada, S.Pd dan kini memiliki tenaga pendidik sebanyak 14 orang, dan tenaga kependidikan sebanyak 2 orang. Tenaga Pendidik 13 orang berijazah S1 dan 1 orang berijazah D 2. Dari 14 orang tenaga pendidik tersebut, 9 orang PNS dan 5 orang non PNS. Tenaga Kependidikan 2 orang berijazah S1, kedua tenaga kependidikan tersebut non PNS.

Jumlah peserta didik SD Negeri 228 Lagaroang untuk tahun ajaran 2021-2022 berjumlah 263 orang siswa yang terbagi ke dalam 11 rombongan belajar dengan masing-masing 2 rombongan belajar tiap tingkatan kelas kecuali kelas VI yang hanya satu rombongan belajar. Setiap ruang kelas menampung peserta didik yang bervariasi Peserta didik kelas

I (satu) berjumlah 56 orang, kelas II (dua) berjumlah 43 orang, kelas III (tiga) berjumlah 34 orang, kelas IV (empat) berjumlah 47 Orang, kelas V (lima) berjumlah 54 orang, dan kelas VI (enam) berjumlah 29 Orang.

Sarana dan prasarana di SD Negeri 228 Lagaroang dapat dikatakan memadai atau lengkap, karena prasarana ruang pembelajaran (ruang kelas) dan prasarana penunjang pembelajaran semua kelas tersedia sesuai dengan jumlah siswa, dan sesuai dengan ketentuan atau standar sarana dan prasarana yang ada, memiliki ruang UKS (Usaha Kesehatan Sekolah) serta ruang perpustakaan. Adapun Visi, Misi dan Tujuan Pendidikan di SD Negeri 228 Lagarong sebagai berikut :

1. Visi:

1. "Mewujudkan sekolah unggul, berkarakter dan menyenangkan serta memelihara, melestarikan , mencegah kerusakan lingkungan "

2. Misi:

1. Meningkatkan prestasi akademik maupun non akademik sesuai dengan perkembangan IPTEK dan tuntutan global abad ke-21
2. Mengembangkan budaya literasi, toleransi, bekerja sama, saling menghargai, disiplin, jujur, inovatif, kreatif dan mandiri.
3. Menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dalam upaya meningkatkan mutu pembelajaran.
4. Menciptakan suasana pembelajaran yang menyenangkan, komunikatif, dan demokratis.

5. Menumbuhkan budaya cinta lingkungan bersih dan keren.

3. Tujuan:

1. Mengembangkan kemampuan guru yang profesional
2. Menciptakan peserta didik yang berkarakter serta berakhlak mulia
3. Mengembangkan potensi peserta didik melalui pembelajaran Tematik terpadu
4. Meningkatkan kualitas kehidupan beragama dan bernegara
5. Mewujudkan lingkungan sekolah yang CLBK (Cinta Lingkungan Bersih dan Keren) ramah anak, dan kondusif
6. Mewujudkan manajemen yang kuat, transparan, akuntabel dan dapat dipertanggungjawabkan .
7. Mewujudkan sikap unggul dalam melestarikan, memelihara dan mencegah kerusakan lingkungan.

Profil Sekolah

Nama Sekolah : **SD Negeri 228 Lagaroang**

Alamat : -

1) Jalan : Jeruk

2) Desa : Baruga

3) Kecamatan : Malili

4) Kabupaten : Luwu timur

5) Provinsi : Sulawesi Selatan

Nama Kepala Sekolah : **Anwar Sada, S.Pd.**

NPSN : 40310043

Jenjang Akreditasi : A

Tahun Pendirian : 1979
Tahun Operasional : 1980
Kepemilikan Tanah : Hak Guna Pakai
Status Bangunan : Hak Pakai

Profil Informan

1. Nama : Anwar Sada, S.Pd.
NIP : 197104101994031007
Jabatan : Kepala Sekolah
2. Nama : Yahya Abdullah
Jabatan : Komite Sekolah
3. Nama : Suhaena, S.Pd.
NIP : 196912281991062001
Jabatan : Koordinator Kurikulum
4. Nama : Sansidar Saleng, S.Pd.
NIP : 197602202007012018
Jabatan : Guru Kelas VI
5. Nama : Adriani, S.Pd
Jabatan : Guru Kelas V B
6. Nama : Rahmat Thamrin, S.Pd.
Jabatan : Guru Kelas III B

B. Penerapan Manajemen Mutu Pendidik

Manajemen mutu pendidik merupakan upaya manajemen pendidikan yang telah ditetapkan sesuai dengan standar mutu berdasarkan penilaian. Pada prinsipnya manajemen mutu adalah suatu upaya manajemen dalam rangka mengarahkan maupun mengendalikan suatu organisasi/institusi dalam penetapan kebijakan, sasaran,

rencana dan proses/prosedur mutu pencapaiannya secara berkelanjutan. Tujuan manajemen mutu adalah menjamin kesesuaian antara proses dengan output yang dihasilkan yang akan memberikan kepuasan dan peningkatan mutu pendidik secara berkelanjutan secara terus-menerus. Upaya dalam peningkatan mutu pendidik yang dimaksud tidak sekaligus, melainkan dilakukan secara bertahap dan berkesinambungan.

Penerapan manajemen mutu pendidik yang dilakukan di SD Negeri 228 Lagaroang Kabupaten Luwu Timur dalam mengoptimalkan minat belajar siswa adalah dilakukan melalui peningkatan kualifikasi pendidik dan peningkatan kapasitas pendidik yang dilakukan melalui on the job training seperti halnya bimbingan dan pelatihan. Sementara peningkatan kapasitas pendidik yang dilakukan melalui of the job training seperti halnya workshop, kelompok kerja guru (KKG) dan studi banding.

1. Kualifikasi Pendidik

Pelaksanaan biasanya dilakukan setelah sebuah rencana disusun secara matang dan terperinci, dalam penelitian mengenai manajemen mutu pendidik yang menyangkut dengan manajemen kapasitas pendidikan SD Negeri 228 Lagaroang Kabupaten Luwu Timur, berdasarkan keterangan bapak Anwar Sada, S.Pd selaku kepala sekolah menjelaskan bahwa :

“Manajemen mutu pendidik yang terkait peningkatan kapasita tenaga pendidik yang ada di SD Negeri 228 Lagaroang Kabupaten Luwu Timur tidak dapat dilakukan secara periodik, karena peningkatan

kapasitas pendidikan hanya dilakukan oleh individu yang ingin meningkatkan kompetensinya, dan pihak sekolah hanya dapat mendorong dan memotivasi serta memberikan fasilitas sesuai dengan kemampuan sekolah. Pihak sekolah hanya merencanakan program peningkatan kapasitas tersebut dan mengenai pelaksanaannya pihak sekolah memberikan kebebasan kepada siapa saja yang ingin menempuh pendidikan ke jenjang selanjutnya. Namun demikian hal tersebut dilakukan terlebih dahulu rapat pembahasan agar adanya keseimbangan antara menempuh pendidikan dengan tugas dan tanggungjawabnya sebagai pendidik”.

Sementara pendapat Ibu Suhaena, S.Pd selaku Koordinator Kurikulum memberikan penjelasan tentang manajemen mutu pendidik di SD Negeri 228 Lagaroang Kabupaten Luwu Timur, yaitu melalui program peningkatan kualifikasi yang dilakukan melalui program pengembangan kualifikasi yang dilakukan oleh pihak sekolah. Lebih jelasnya transkrip wawancara dengan Ibu Suhaena, S.Pd selaku Koordinator Kurikulum diuraikan sebagai berikut :

“Untuk program peningkatan kualifikasi yang direncanakan di SD Negeri 228 Lagaroang Kabupaten Luwu Timur adalah mendorong para guru untuk meningkatkan kualifikasi dengan cara melanjutkan ke jenjang yang lebih lanjut yaitu jenjang S-2, yang merupakan program jangka panjang yang ada di SD Negeri 228 Lagaroang Kabupaten Luwu Timu, dengan melihat kebutuhan dan kesesuaian bidang keilmuan dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan di SD Negeri 228 Lagaroang Kabupaten Luwu Timur.

Program peningkatan kualifikasi pendidikan tersebut di antaranya dilakukan dengan membantu memfasilitasi dengan cara kemudahan dalam memberikan izin belajar dan lain-lainnya, sehingga hal ini dapat membantu kemudahan guru-guru lainnya untuk meningkatkan kualifikasi pendidikan sesuai dengan kebutuhan sekolah di masa sekarang dan yang akan datang”

Berdasarkan hasil wawancara di atas peneliti memberikan kesimpulan bahwa implementasi mutu bagi tenaga pendidik dalam rangka meningkatkan kualifikasi tenaga pendidik telah diprogramkan dengan baik, meskipun tidak dijadwalkan secara periodik mengenai program peningkatan kualifikasi, tetapi program ini tidak menutup kemungkinan apabila ada guru yang memiliki minat untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi pihak sekolah akan memfasilitasinya dengan baik dan sesuai dengan prosedur sekolah maupun sesuai dengan undang-undang kepegawaian yang berlaku.

2. Kapasitas Pendidik

Kapasitas pendidik merupakan kemampuan individu untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya secara efektif, efisien dan berkelanjutan. Kapasitas juga dapat diartikan dalam konteks sistem dimana suatu entitas bekerja untuk mencapai tujuan bersama berdasarkan proses dan aturan-aturan yang baku. Pengembangan kapasitas memfokuskan pada pengembangan kemampuan yang sudah ada dan merujuk kepada konstruksi kapasitas sebagai proses kreatif dalam menggali kapasitas yang belum terlihat.

Dalam melakukan manajemen mutu di SD Negeri 228 Lagaroang Kabupaten Luwu Timur bapak Anwar Sada, S.Pd selaku kepala sekolah memberikan penjelasan terkait dengan peningkatan kapasitas tenaga pendidik menjelaskan sebagai berikut :

“Program pembinaan mutu pendidik yang terdapat dalam program di SD Negeri 228 Lagaroang Kabupaten Luwu Timur adalah program pengembangan kompetensi di bidang IT, inovasi pembelajaran, KKG tingkat Sekolah Dasar, sedangkan program suverisi dan pembinaan personal masuk pada program kerja kepala sekolah”.

Dalam pelaksanaan kegiatannya menyesuaikan dengan jenis kegiatan yang dilaksanakan, lebih sering kegiatan dilakukan di area sekolah, namun tidak menutup kemungkinan kegiatan dilaksanakan di luar sekolah, sebagaimana penjelasan dalam hasil wawancara dengan Ibu Sansidar Saleng, S.Pd selaku guru kelas VI tentang manajemen mutu tenaga pendidik di SDN 228 Lagaroang Kabupaten Luwu Timur :

“Manajemen mutu tenaga pendidik di SD Negeri 228 Lagaroang Kabupaten Luwu Timur di dalam implementasinya sering dilakukan di sekolah, namun terkadang ada juga dilakukan di luar sekolah seperti halnya studi banding atau kegiatan yang dilakukan oleh dinas pendidikan provinsi”.

Manajemen mutu yang dilaksanakan oleh pihak SD Negeri 228 Lagaroang Kabupaten Luwu Timur pada dasarnya membutuhkan alokasi dana yang tidak sedikit,

terutama dalam memajemen teknologi dan informasi bagi pengembangan kapasitas tenaga pendidik. Informasi yang didapat oleh peneliti terkait sumber dana dalam melaksanakan manajemen mutu tenaga pendidik terutama dalam peningkatan peran teknologi dan informasi, didasarkan dari hasil wawancara dengan bapak Anwar Sada, S.Pd selaku kepala sekolah didapat hasil sebagai berikut :

“Dana yang dialokasikan dalam pembiayaan manajemen mutu di SD Negeri 228 Lagaroang Kabupaten Luwu Timur sebagian besar bersumber dari alokasi dana BOS dan sumber dana lainnya yang dianggap sah sesuai dengan ketentuan yang berlaku”.

Hasil dari observasi yang dilakukan peneliti terkait dengan pelaksanaan manajemen mutu pendidik di SD Negeri 228 Lagaroang Kabupaten Luwu Timur adalah mengenai manajemen sistem penjaminan mutu internal (SPMI), manajemen mutu dalam bidang rencana pengembangan pembelajaran (RPP), manajemen mutu dalam pembuatan video belajar dan belajar bersama, penguatan penddiikan karakter (PPK), pengembangan penilaian berbasis TIK, bimbingan teknis pembelajaran dan penilaian soal, supervisi, pendalaman informasi teknologi (IT), KKG tingkat sekolah dasar dan pembinaan personal pendidik.

Berdasarkan dari hasil temuan penelitian yang diperoleh tersebut, peneliti mendalami mengenai proses perencanaan mutu yang dilakukan oleh pihak sekolah dalam rangan peningkatan mutu pendidik. Hasil informasi yang didapat dari kepala sekolah diketahui bahwa manajemen mutu pendidik yang telah diimplementasikan di SD Negeri

228 Lagaroang Kabupaten Luwu Timur tetap mengacu kepada regulasi yang telah ditetapkan oleh pemerintah terutama kementerian pendidikan, selain itu manajemen mutu pendidik di SD Negeri 228 Lagaroang Kabupaten Luwu Timur juga menyesuaikan situasi dan kondisi sekolah, baik kultur masyarakat, sumber daya, lingkungan dan juga sumber dana. Hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara dengan bapak Anwar Sada, S.Pd selaku kepala sekolah sebagai berikut :

“Perencanaan program sekolah dalam melaksanakan manajemen mutu tenaga pendidik di SD Negeri 228 Lagaroang Kabupaten Luwu Timur tetap mengacu kepada regulasi yang telah ditetapkan pemerintah terutama oleh kementerian pendidikan yang kemudian dielaborasi dengan situasi dan kondisi sekolah, baik kultur masyarakat, sumber daya lingkungan dan juga sumber dana dan berusaha mencari terobosan baru yang bisa dikembangkan sesuai dengan potensi yang dimiliki oleh di SD Negeri 228 Lagaroang Kabupaten Luwu Timur”.

Perencanaan program dalam manajemen mutu tenaga pendidik pada dasarnya dilakukan sebelum tahun anggaran dimulai, antara bulan November – Desember. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan bapak Anwar Sada, S.Pd selaku kepala sekolah :

“Kegiatan manajemen mutu tenaga pendidik yang dilakukan di SD Negeri 228 Lagaroang Kabupaten Luwu Timur telah diagendakan dan direncanakan sebelum tahun anggaran dimulai, antara November – Desember. Dalam perencanaan tersebut membahas

mengenai program apa saja yang akan diadakan, kapan program dilakukan, apa tujuan dari program yang diadakan, siapa saja yang diikutsertakan dan darimana anggaran biayanya”.

Selain itu, implementasi manajemen mutu bagi tenaga pendidik, kepala sekolah melibatkan semua pihak yang berkompeten, baik secara internal, seperti halnya pendidik dan tenaga kependidikan, ataupun secara eksternal, seperti komite, tokoh masyarakat, kementerian pendidikan dan juga pihak lain yang dianggap memiliki kemampuan dalam mendukung program manajemen mutu tersebut.

Manajemen mutu pendidik yang dilaksanakan di SD Negeri 228 Lagaroang Kabupaten Luwu Timur diawali dengan proses perencanaan yang dilakukan dengan analisis SWOT yaitu mengenai bagaimana kekuatan (*strength*), kelemahan (*weakness*), peluang (*Opportunity*) dan ancaman (*threat*), yang kemudian hasil analisis tersebut digunakan dalam penyusunan program manajemen mutu pendidik yang dibahas secara bersama dengan seluruh anggota manajemen dan selanjutnya dimasukkan dalam bentuk RKM yang didalamnya memuat program jangka panjang dan jangka pendek sekolah baik mengenai biaya, peningkatan sarana dan prasarana yang menunjang dalam peningkatan mutu pendidik.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan pihak kepala sekolah dapat dipahami bahwa manajemen mutu pendidik yang dilakukan oleh pihak SD Negeri 228 Lagaroang Kabupaten Luwu Timur diawali dengan proses perencanaan program peningkatan mutu pendidik yang

dibahas dalam rapat dan dilakukan antara bulan November-Desember sebelum tahun anggaran baru mulai. Penerencanaan dilakukan dalam rapat secara bersama-sama melibatkan semua komponen sekolah yaitu semua pihak yang berkompeten, baik secara internal, seperti halnya pendidik dan tenaga kependidikan, ataupun secara eksternal, seperti komite, tokoh masyarakat, kementerian pendidikan dan juga pihak lain yang dianggap mampu mendukung kegiatan tersebut. Sedangkan dalam penentuan sasaran perencanaan peningkatan mutu pendidik dan kependidikan dilakukan dengan analisis SWOT yaitu mengenai bagaimana kekuatan (*strength*), kelemahan (*weakness*), peluang (*opportunity*) dan ancaman (*threats*), selanjutnya dituangkan dalam bentuk RKM yang didalamnya memuat program jangka panjang dan jangka pendek sekolah.

Penjelasan dari kepala sekolah tersebut diperkuat oleh peraturan yang disampaikan oleh koordinator bidang kurikulum yang juga menyatakan bahwa perencanaan program peningkatan mutu pendidik yang ada di sekolah disesuaikan dengan peraturan pemerintah dan disesuaikan dengan kondisi-kondisi yang ada, berikut ini hasil wawancara dengan Ibu Suhaena, S.Pd selaku koordinator bidang kurikulum :

“Perencanaan program peningkatan mutu tenaga pendidik yang ada di SD Negeri 228 Lagaroang Kabupaten Luwu Timur ini disesuaikan dengan peraturan pemerintah dalam dan regulasi yang telah ditentukan”.

Selain itu mengenai waktu perencanaan peningkatan mutu pendidik Ibu Suhaena, S.Pd selaku koordinator bidang kurikulum juga menyatakan hal yang sama yaitu :

“Perencanaan tersebut kita laksanakan menjelang tahun anggaran baru kisaran bulan november, nah disitu kami mengadakan rapat untuk membahas pengembangan mutu tenaga pendidik tahun berikutnya”. Dalam rapat tersebut kami melibatkan seluruh anggota atau *steakholder* sekolah yaitu guru-guru dan kami juga akan melibatkan pari wali murid yang berada di dekat sekolah dan kami juga meminta saran pada para tokoh masyarakat yang ada.

Selain itu Ibu Suhaena, S.Pd selaku kordinator bidang kurikulum juga menjelaskan bahwa:

“Penyusunan Program sekolah dibuat dan disepakati dalam rapat berdasarkan analisis SWOT sekolah, masukan dari berbagai pihak, usulan dalam rapat baik rapat wali murid, *stakeholder* dan selanjutnya dituangkan dalam RKAM”.

Pernyataan-pernyataan di atas juga dinyatakan oleh bapak Yahya Abdullah selaku Komite sekolah perihal perencanaan peningkatan mutu pendidikan:

“Penyusunan perencanaan disusun oleh kepala sekolah dengan melibatkan para personilnya kemudian di rapatkan serta berkonsultasi guna pengambilan keputusan terhadap program program atau kegiatan-kegiatan yang disusun guna dilaksanakan pada tahun ajaran yang akan mendatang”.

Selaian itu bapak Yahya Abdullah selaku komite sekolah juga menyatakan bahwa:

“Perencanaan peningkatan mutu pendidik di SD Negeri 228 Lagaroang Kabupaten Luwu Timur dilakukan bersama dengan komite sekolah. Artinya pihak komite sekolah terlibat dalam perencanaan peningkatan mutu tenaga pendidik, selain pihak-pihak dalam organisasi sekolah. Dalam prakteknya perencanaan peningkatan mutu pendidik di SD Negeri 228 Lagaroang Kabupaten Luwu Timur dilakukan berdasarkan dengan peraturan pemerintah dan visi serta misi SD Negeri 228 Lagaroang Kabupaten Luwu Timur kemudian ditentukan langkah langkah apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidik di SD Negeri 228 Lagaroang Kabupaten Luwu Timur pada waktu yang akan datang”.

Perencanaan yang dilakukan biasanya pada rapat akhir tahun anggaran, menjelang tahun anggaran baru, di barengi dengan rapat evaluasi yang digunakan sebagai acuan peningkatan mutu pendidik untuk tahun ajaran yang akan datang. Mengenai pernyataan beberapa subjek di atas penulis menemukan adanya dokumen berupa notulen rapat yang membahas mengenai peningkatan mutu pendidik selain itu penulis juga menemukan dokumen-dokumen peraturan pemerintah yang dimiliki oleh SD Negeri 228 Lagaroang Kabupaten Luwu Timur antara lain adalah peraturan pemerintah Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 69 Tahun 2009 tentang standar biaya, standar isi BSNP dan standar isi Kepmendiknas No. 22 Tahun 2006, Undang-

Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional, serta PP Republik Indonesia No.19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.

Berdasarkan paparan di atas maka peneliti dapat simpulkan bahwa perencanaan program peningkatan mutu pendidik di SD Negeri 228 Lagaroang Kabupaten Luwu Timur dilaksanakan dengan rapat yang melibatkan semua komponen sekolah seperti kepala sekolah, koordinator bidang kurikulum, kesiswaan, sarpras, humas, bendahara, pendidikan dan kependidikan serta komite sekolah, berdasarkan analisis SWOT serta masukan dari berbagai pihak, usulan rapat wali murid dan *stakeholder* sekolah yang dijabarkan dalam bentuk RKM, serta mempunyai tujuan dan target. Dari temuan tersebut menggambarkan bahwa program peningkatan mutu pendidik yang ada di SD Negeri 228 Lagaroang Kabupaten Luwu Timur memang sudah terencana dan tersusun secara rapi sehingga manajemen mutu yang dilaksanakan SD Negeri 228 Lagaroang Kabupaten Luwu Timur terhadap tenaga pendidik telah berjalan dengan cukup baik.

C. Hubungan Penerapan Manejemen Mutu Pendidik Terhadap Minat Belajar Siswa

1) Perencanaan Pembelajaran

Perencanaan adalah menyusun langkah-langkah yang akan dilaksanakan untuk mencapai tujuan yang ditentukan. Perencanaan tersebut dapat disusun berdasarkan kebutuhan dalam waktu tertentu sesuai dengan keinginan pembuat perencanaan. Langkah-langkah perencanaan meliputi: (a)

penentuan tujuan pembelajaran, (b) penentuan bahan atau materi pembelajaran, (c) penentuan metode dan media pembelajaran (d) penentuan alokasi waktu, (e) penentuan sumber belajar.

Kegiatan manajemen dalam sebuah organisasi diawali dengan suatu perencanaan yang baik dan matang, supaya dalam melaksanakan kegiatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Dalam perencanaan mutu pendidik dalam meningkatkan minat belajar siswa diawali dengan perencanaan pembelajaran yang menyenangkan. Suasana pembelajaran yang menyenangkan dan berkesan akan menari minat peserta didik untuk terlibat secara aktif, sehingga tujuan pembelajaran dapat dicapai maksimal. Dalam konteks pembelajaran terdapat tiga hal pokok, di antaranya :

- Proses yang direncanakan guru
- Sumber belajar
- Dan siswa yang belajar

Dalam konteks pembelajaran menyenangkan, siswa lebih diarahkan untuk memiliki motivasi tinggi dalam menciptakan situasi yang menyenangkan dan menggembirakan. Hal ini sebagaimana hasil wawancara dengan bapak Anwar Sada, S.Pd selaku kepala sekolah sebagai berikut :

“Pembelajaran dikatakan menyenangkan apabila di dalamnya terdapat suasana yang rileks, bebas dari tekanan, aman, menarik, bangkitnya minat belajar, adanya keterlibatan penuh, perhatian peserta didik

tercurah, lingkungan belajar yang menarik, bersemangat, perasaan gembira, konsentrasi tinggi”.

Sementara menurut Indrawati dan Setiawan (2009:24) menyatakan bahwa pembelajaran menjadi tidak menyenangkan apabila suasana tertekan, perasaan terancam, perasaan menakutkan, merasa tidak berdaya, tidak bersemangat, malas/tidak berminat, jenuh/bosan, suasana pembelajaran monoton, pembelajaran tidak menarik siswa.

Proses pembelajaran akan mudah diterima dan dipahami bila situasi hati kita senang. Perasaan senang tersebut menghasilkan rasa sayang, ini artinya bila anak didik sudah berhasil timbul rasa senangnya terhadap apa yang dipelajari, akan menumbuhkan rasa sayang terhadap pelajaran yang ia peroleh. Jika sudah sayang, mereka akan rela melakukan apapun demi menjalani yang mereka sayangi. Sehingga belajar bukan lagi aktivitas yang harus disuruh terlebih dahulu, tetapi timbul kesadaran dari dirinya sendiri, tanpa adanya paksaan dari faktor eksternal.

Pembelajaran menyenangkan merupakan suasana belajar mengajar yang dapat memusatkan perhatiannya secara penuh saat belajar sehingga curah waktu perhatiannya (*time on task*) tinggi. Pembelajaran menyenangkan dapat diartikan sebagai pembelajaran yang dapat menarik perhatian siswa dengan berbagai metode yang diterapkan, sehingga saat pembelajaran berlangsung siswa tidak merasa bosan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa pembelajaran menyenangkan adalah suatu proses pembelajaran yang berlangsung dalam suasana yang menyenangkan dan

mengesankan. Suasana pembelajaran yang menyenangkan dan berkesan akan menarik minat peserta didik untuk terlibat secara aktif, sehingga tujuan pembelajaran dapat dicapai maksimal.

2) Pelaksanaan Pembelajaran

Dalam konteks pembelajaran, tujuan utama mengajar adalah membelajarkan siswa/anak didik. Oleh sebab itu, kriteria keberhasilan proses pembelajaran tidak diukur dari sejauh mana siswa atau anak didik telah melakukan proses belajar. Dengan demikian guru, tidak lagi berperan hanya sebagai sumber belajar, akan tetapi berperan sebagai orang yang membimbing dan memfasilitasi agar siswa mau dan mampu belajar. Langkahlangkah pembelajaran secara umum: (a) Pembukaan, (b) pembentukan kompetensi, (c) penutup. Pelaksanaan pembelajaran merupakan aktivitas yang paling utama. Ini berarti bahwa keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan banyak bergantung pada bagaimana proses pembelajaran dapat berlangsung secara efektif. Pembelajaran efektif adalah apabila terciptanya suasana yang menimbulkan konsentrasi belajar siswa. Hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti terhadap pembelajaran yang menyenangkan yang diimplementasikan di SD Negeri 228 Lagaroang Kabupaten Luwu Timur didapat beberapa temuan sebagai berikut :

a. Menyapa siswa dengan ramah dan bersemangat

Berdasarkan hasil informasi yang didapat dari kepala sekolah, pada umumnya guru di lingkungan SD Negeri 228 Lagaroang Kabupaten Luwu Timur selalu menyapa siswa

dengan ramah baik dari awal pembelajaran maupun akhir pembelajaran. Hal ini dibenarkan juga oleh ibu Adriani, S.Pd selaku guru kelas V B , mengatakatan bahwa :

“ Perlunya memberikan sapaan hangat kepada peserta didik seperti menanyakan bagaimana kabar hari ini, dan saya selalu berupaya untuk memulai pelajaran dengan suasana hati yang baik”

b. Menciptakan suasana rileks

Para guru di SD Negeri 228 Lagaroang Kabupaten Luwu Timur dalam memanajemen kelas selalu menciptakan suasana rileks dalam rangka memberikan pelayanan yang menyenangkan dengan membuat suasana lingkungan yang nyaman. Hal ini didasarkan dari hasil wawancara dengan Bapak Rahmat Thamrin S.Pd selaku guru kelas III B menyatakan bahwa :

“Untuk menciptakan suasana pembelajaran di kelas yang menyenangkan dan nyaman, maka yang sering dilakukan adalah dengan mengatur posisi tempat duduk secara berkala sesuai dengan keinginan siswa”.

Dan hasil wawancara dengan ibu Sansidar Saleng, S.Pd selaku guru Kelas VI mengatakan bahwa :

“ Kita harus memiliki teknik pengeloaan kelas yang tepat, seperti membangun komunikasi yang hangat dan partisipatif kepada peserta didik agar suasana pembelajaran terkesan rileks”

c. Memotivasi siswa

Motivasi adalah sebuah konsep utama dalam banyak teori pembelajaran. Motivasi sangatlah dikaitkan dengan dorongan, perhatian kecemasan, dan umpan

balik/penguatan. Adanya dorongan dalam diri individu untuk belajar bukan hanya tumbuh dari dirinya secara langsung, tetapi bisa saja karena rangsangan dari luar, misalnya berupa stimulus model pembelajaran yang menarik memungkinkan respon yang baik dari diri peserta didik yang akan belajar. Respon yang baik tersebut, akan berubah menjadi sebuah motivasi yang tumbuh dalam dirinya, sehingga ia merasa terdorong untuk mengikuti proses pembelajaran dengan penuh perhatian dan antusias. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan Adriani, S.Pd selaku guru Kelas V B, menyebutkan bahwa :

“Apabila dalam diri peserta didik telah tumbuh respon, hingga termotivasi untuk belajar, maka tujuan belajar akan lebih mudah dicapai. Peserta didik yang antusias dalam proses pembelajaran memiliki kecenderungan berhasil lebih besar dibanding mereka yang mengikuti proses dengan terpaksa atau asal-asalan”.

Dan terkait dengan pemberian motivasi kepada peserta didik bapak Rahmat Thamrin, S.Pd selaku guru kelas III B mengatakan :

“ Memberikan motivasi kepada peserta didik itu adalah hal yang penting, dimana motivasi itu untuk menambatkan sikap optimis kepada peserta didik dan sikap tidak mudah menyerah, karena bahwasanya musuh terbesar dalam diri adalah rasa takut / mudah menyerah. Jadi dengan pemberian motivasi yang baik, siswa tidak akan mudah putus asa jika dihadapkan dengan pelajaran yang menurutnya sulit “

d. Menggunakan *ice breaking*

Dalam pelajaran terkadang kita melihat timbulnya suasana yang kurang mendukung hingga menyebabkan tidak tercapainya tujuan dari pembelajaran. Suasana yang dimaksud adalah kaku, dingin, atau beku sehingga pembelajaran saat itu menjadi kurang nyaman. *Icebreaking* berguna untuk menaikkan kembali derajat perhatian peserta pelatihan (*training*). Hal ini perlu dilakukan oleh guru karena berdasarkan hasil penelitian, rata-rata setiap orang untuk dapat berkonsentrasi pada satu focus tertentu hanyalah sekitar 15 menit. Setelah itu konsentrasi seseorang sudah tidak lagi dapat memusatkan perhatian (*focus*). Seorang guru harus peka ketika melihat gejala yang menunjukkan bahwa siswa sudah tidak dapat konsentrasi lagi dengan melakukan *ice breaking* agar siswa menjadi segar dan konsentrasi kembali. *Ice breaking* bisa berupa yel -yel, tepuk tangan, menyanyi, gerak dan lagu, gerak anggota badan, dan games. Hasil wawancara dengan bapak Anwar Sada, S.Pd selaku kepala sekolah menyebutkan bahwa :

“Pemberian *ice breaking* kepada siswa merupakan salah satu sarana dalam melakukan manajemen mutu yang perlu dilakukan oleh para guru, karena pemberian *ice breaking* sangat bermanfaat sekali dalam meningkatkan minat siswa untuk belajar lebih fokus”

Pelaksanaan *ice breaking* hampir sebagian besar telah dilaksanakan oleh para guru di SD Negeri 228 Lagaroang Kabupaten Luwu Timur baik dengan menggunakan alat

peraga yang mendukung maupun dilakukan langsung tanpa alat peraga.

e. Menggunakan metode yang variatif

Individu adalah makhluk yang unik memiliki kecenderungan, kecerdasan, dan gaya belajar yang berbeda-beda. Paling tidak ada 4 gaya belajar siswa seperti yang diungkapkan Howard Gardner yaitu Auditory, Visual, Reading dan Kinesthetic. Guru perlu menyadari bahwa siswa dalam satu kelas memiliki gaya belajar yang berbeda-beda. Oleh karena itu, untuk mengakomodir semua siswa belajar dengan latar belakang yang berbeda tersebut guru dapat menggunakan metode yang bervariasi. Penggunaan metode variatif menurut kepala sekolah peranannya sangat mendukung sekali dalam meningkatkan minat siswa untuk belajar, oleh karena itu salah satu teknik dalam manajemen mutu pendidik adalah dengan menerapkan metode pembelajaran yang bervariasi. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan bapak Anwar Sada, S.Pd selaku kepala sekolah memberikan penjelasan sebagai berikut :

“Penggunaan metode pembelajaran secara bervariasi sangat dianjurkan dan pihak sekolah memberikan kebebasan terhadap metode pembelajaran yang akan dilakukan oleh guru sesuai dengan mata pelajaran yang diampunya”.

Metode pembelajaran yang bervariasi bertujuan untuk menghindari kejenuhan peserta didik dalam pembelajaran. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan dengan ibu Sansidar Saleng, S.Pd selaku guru kelas VI mengatakan bahwa

“ Penggunaan metode pembelajaran yang bervariasi sering dilakukan agar supaya peserta didik tidak jenuh dengan kegiatan pembelajaran dalam kelas, atau dengan kata lain untuk menghindari kejenuhan dalam prose pembelajaran “

Sebagai pendidik sangat dituntut kreatifitas yang tinggi untuk menggunakan metode mengajar yang bervariasi dan menyenangkan, tidak monoton dan membosankan agar materi pelajaran yang disampaikan kepada siswa dapat diterima dengan senang, antusias dan diserap isinya. Menurut Djamarah (2016: 90) berpendapat bahwa :

“Penggunaan metode mengajar yang bervariasi dapat menggairahkan belajar anak didik, pada suatu kondisi tertentu seorang anak akan merasa bosan dengan metode ceramah maka guru perlu mengalihkan suasana dengan menggunakan metode lain seperti metode tanya jawab, diskusi atau metode penugasan sehingga kebosanan dapat terobati dan suasana kegiatan pengajaran jauh dari kelesuan”

3) Evaluasi Pembelajaran

Evaluasi merupakan salah satu hal penting dalam dunia pendidikan, dikarenakan dengan evaluasi dapat diketahui dan ditentukan tingkat keberhasilan sekaligus juga dapat diukur seberapa jauh hasil-hasil yang dicapai oleh suatu program terutama pembelajaran. Evaluasi dimaksudkan untuk memperoleh informasi mengenai jarak situasi yang ada dan situasi yang diharapkan. Tujuan evaluasi ini dipergunakan sebagai berikut: (a) penelusuran, (b) pengecekan, (c) pencarian, (d) penyimpulan.

Evaluasi yang sudah menjadi pokok dalam proses keberlangsungan. Pembelajaran sebaiknya dikerjakan setiap hari dengan skema yang sistematis dan terencana. Guru dapat melakukan evaluasi tersebut dengan menempatkannya satu kesatuan yang saling berkaitan dengan mengimplementasikannya pada satuan materi pembelajaran. Bagian penting lainnya yaitu bahwa guru perlu melibatkan peserta didik dalam evaluasi sehingga secara sadar dapat mengenali perkembangan pencapaian hasil belajar pembelajaran mereka, Sehingga salah satu komponen dalam pelaksanaan pendidikan. Evaluasi mempunyai beberapa fungsi. Berdasarkan UU RI Sisdiknas No.20 Tahun 2003 pasal 58 ayat 1 bahwa evaluasi hasil belajar peserta didik dilakukan untuk membantu proses, kemajuan, dan perkembangan hasil belajar peserta didik secara berkesinambungan.

Evaluasi pembelajaran merupakan salah satu kegiatan yang dilakukan oleh SD Negeri 228 Lagaroang Kabupaten Luwu Timur dalam memanajemen mutu tenaga pendidik. Evaluasi pembelajaran dilakukan di setiap akhir semester yang dilakukan oleh kepala sekolah bersama seluruh guru dan tenaga kependidikan. Hal ini sebagaimana hasil wawancara dengan bapak Anwar Sada, S.Pd selaku kepala sekolah sebagai berikut :

“Pelaksanaan evaluasi pembelajaran yang dilakukan di SD Negeri 228 Lagaroang Kabupaten Luwu Timur dimaksudkan untuk bahan peningkatan kualitas pembelajaran oleh guru, sehingga guru menjadi kunci utama dalam keberhasilan pembelajaran yang lebih berkualitas. Oleh karena itu, agenda evaluasi

pembelajaran yang dilakukan di SD Negeri 228 Lagaroang Kabupaten Luwu Timur cukup rutin dan dilakukan di setiap akhir semester untuk melihat target pembelajaran yang berhasil dicapai, serta untuk mengetahui kendala apa yang dihadapi oleh para guru”.

Lebih lanjut kepala sekolah menjelaskan bahwa evaluasi pembelajaran memiliki fungsi yang sangat penting dalam kurikulum dan proses pembelajaran. Fungsi utama dari evaluasi pembelajaran adalah untuk mengetahui sejauh mana kemajuan, perkembangan, serta keberhasilan peserta didik setelah melaksanakan proses pembelajaran dalam jangka waktu yang ditetapkan. Selanjutnya, hasil evaluasi pembelajaran dapat difungsikan dalam perbaikan cara belajar siswa.

Evaluasi pembelajaran dilakukan untuk mengukur kompetensi peserta didik, sesuai dengan wawan cara yang dilakukan dengan bapak Rahmat Thamrin selaku guru kelas III B mengatakan bahwa :

“Evaluasi perlu dilakukan untuk mengukur kompetensi peserta didik , untuk mengukur keefektifan pembelajaran yang dilakukan selama ini dan untuk dan untuk memberikan keputusan yang profesional ”

Berdasarkan telaahan peneliti bahwa kegiatan evaluasi pembelajaran sangat penting peranannya, karena untuk menuju kualitas pembelajaran yang baik, diperlukan sistem penilaian yang baik pula. Agar penilaian dapat berfungsi dengan baik, sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, sangat perlu untuk menetapkan standar penilaian yang

menjadi dasar dan acuan bagi guru dan praktisi pendidikan dalam melakukan kegiatan penilaian. Untuk mewujudkan hal tersebut, perlu kerja sama yang baik dari pihak-pihak yang berkaitan, seperti guru, siswa, dan sekolah. Dengan peranan yang berbeda sesuai proporsi masing-masing, dan tiap-tiap pihak melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagaimana mestinya, akan tercipta suasana yang kondusif, dinamis, dan terarah untuk perbaikan kualitas pembelajaran melalui perbaikan sistem penilaian. Dengan demikian, evaluasi pembelajaran berperan untuk mengetahui efisiensi proses pembelajaran yang telah dilaksanakan dan efektivitas pencapaian tujuan pembelajaran yang ditetapkan.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Manajemen mutu tenaga pendidik dalam rangka meningkatkan minat belajar siswa sangat penting dilakukan di setiap lembaga pendidikan mulai dari pendidikan dasar sampai dengan jenjang pendidikan tinggi. Manajemen mutu tenaga pendidik yang diprogramkan secara teroganisir merupakan sebagai wujud dalam meningkatkan mutu pendidik. Manajemen mutu pendidikan yang dilaksanakan di SD Negeri 228 Lagaroang Kabupaten Luwu Timur terkait dengan manajemen mutu dalam bidang kualifikasi pendidikan dan kapasitas pendidikan. Kedua aspek tersebut dinilai sangat penting untuk mewujudkan tenaga pendidik yang profesional, hal ini karena pendidik merupakan salah satu faktor yang paling menentukan dalam keberhasilan proses belajar dalam kelas, karena itu pendidik tidak saja mendidik melainkan juga berfungsi sebagai orang dewasa

yang berfungsi profesional memindahkan ilmu pengetahuan (*transfer knowledge*) atau penyalur pengetahuan (*transmitter of knowledge*) yang dikuasai kepada anak didiknya.

Dalam menjalankan profesinya sebagai pendidik yang profesional, seorang pendidik harus memiliki tingkat pendidikan yang layak (kapasitas pendidikan), yaitu minimal memiliki pendidikan sarjana yang linier dengan bidang pendidikan. Selain itu, manajemen mutu yang diimplementasikan di SD Negeri 228 Lagaroang Kabupaten Luwu Timur memberikan kesempatan yang seluas-luasnya bagi tenaga pendidik untuk melanjutkan pendidikannya yang lebih tinggi (kualifikasi pendidikan), agar tenaga pendidik memiliki teknik pembelajaran yang lebih inovatif kepada siswa, sehingga minat siswa dalam belajar lebih meningkat lagi.

Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, oleh karena itu faktor kualifikasi pendidikan dan kapasitas pendidik sangat diperlukan dalam rangka mewujudkan proses pembelajaran yang lebih berkualitas. Proses manajemen mutu tenaga pendidik sangatlah diperlukan untuk memberikan kendali agar mutu dapat terjaga dengan baik.

Pengembangan mutu tenaga pendidik di SD Negeri 228 Lagaroang Kabupaten Luwu Timur salah satunya adalah pada kapasitas pendidik yaitu menitikberatkan pada kemampuan mengajar, karena sangat penting dalam mewujudkan kinerja yang profesional, apabila seorang guru

tidak dapat mengajar dengan baik, bagaimana pelajaran yang akan disampaikan dan diterima oleh anak didiknya. Pendidik di SD Negeri 228 Lagaroang Kabupaten Luwu Timur juga harus dapat mengembangkan isi kurikulum agar dapat berjalan dengan maksimal, jika tanpa kemampuan mengajar seorang guru bagaikan burung tanpa sayap yang ingin terbang tinggi namun tidak bisa karena tidak memiliki kemampuan untuk melakukannya.

Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 10 dikemukakan bahwa kompetensi guru itu mencakup kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Senada dengan itu, PP No 19 Tahun 2005 Pasal 28 tentang standar nasional Pendidikan ayat 3 menjelaskan bahwa seorang pendidik atau pengajar harus memiliki empat kompetensi yaitu :

a. Pengembangan Kompetensi Pedagogik

Manajemen mutu dalam kapasitas pendidik di SD Negeri 228 Lagaroang Kabupaten Luwu Timur menekankan pada pengembangan kompetensi pedagogik dengan cara penyusunan perangkat pembelajaran atau administrasi pembelajaran di awal tahun pembelajaran yang diawali dengan pelatihan terlebih dahulu ketika libur semester untuk mendukung hal ini sekolah mengadakan workshop.

b. Pengembangan kompetensi profesional

Manajemen mutu dalam pengembangan pendidik berkaitan dengan kompetensi profesional memberikan kesempatan dan dorongan kepada para pendidik untuk meningkatkan kualifikasi pendidikannya dengan cara

formal maupun informal. Pengembangan kompetensi profesional di SDN 228 Lagaroang Kabupaten Luwu Timur meliputi kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan.

c. Pengembangan kompetensi sosial

Manajemen mutu dalam pengembangan kompetensi sosial menitik beratkan pada pengembangan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua atau wali murid dan masyarakat sekitar. Guru harus mampu berkomunikasi dan bergaul dengan peserta didik, kolega dan masyarakat yakni dengan kemampuan bersikap menarik, empati, kolaboratif, suka menolong, menjadi panutan, komunikatif dan kooperatif.

d. Pengembangan kompetensi kepribadian

Manajemen mutu dalam pengembangan kompetensi kepribadian adalah menitik beratkan pada peningkatan kemampuan kepribadian yang arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia.

Manajemen mutu terhadap empat faktor di atas merupakan wujud dalam pengembangan kualifikasi pendidikan dan kapasitas tenaga pendidik. Dengan menguasai keempat faktor kompetensi, yakni kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial dan kompetensi kepribadian maka akan tercipta suatu proses

pembelajaran yang lebih berkualitas dan mampu membangkitkan minat dan motivasi siswa untuk belajar lebih fokus.

Berdasarkan hasil temuan penelitian secara empiris menunjukkan bahwa manajemen mutu tenaga pendidik memiliki keterkaitan dalam meningkatkan minat dan motivasi siswa dalam belajar. Peningkatan terhadap kualifikasi pendidikan dan kapasitas pendidik dapat memberikan dampak positif terhadap kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam dan penguasaan terhadap berbagai metode pembelajaran, sehingga hal ini akan menghindarkan siswa dari kejenuhan dalam belajar.

BAB V

PENUTUP

Manajemen mutu tenaga pendidik di SD Negeri 228 Lagaroang dilakukan melalui program peningkatan kualifikasi pendidikan , baik melalui pendidikan formal maupun informal. Dengan peningkatan kualifikasi pendidikan bagi tenaga pendidik, diharapkan akan meningkatkan kompetensi guru baik kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial dan kompetensi kepribadian. Guru yang memiliki kompetensi yang baik, maka akan menghasilkan kualitas pembelajaran yang baik pula. Proses pembelajaran yang berkualitas dapat membuat minat siswa meningkat, karena siswa tidak akan jenuh dalam menerima pelajaran.

Manajemen mutu yang diimplementasikan di SD Negeri 228 Lagaroang dalam rangka meningkatkan standar tenaga pendidik diawali dengan perencanaan mutu yang berisi tentang program-program yang dilaksanakan dalam meningkatkan minat belajar siswa. Kegiatan pembelajaran melalui pembiasaan guru seperti program menyapa siswa dengan ramah dan bersemangat, menciptakan suasana rileks, memotivasi siswa, menggunakan *ice breaking* dan menggunakan metode yang variatif dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran. Pembelajaran yang berkualitas akan menciptakan pembelajaran yang menarik dan

menyenangkan, sehingga minat belajar siswa dapat meningkat.

Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu Timur perlu kiranya diperhatikan kapasitas dan kualifikasi tenaga pendidik terutama dalam kemampuan afektif dan profesional yang dimasukkan dalam program manajemen mutu agar kompetensi guru lebih meningkat.

Kepada pihak sekolah perlu melakukan pembinaan dan pelatihan kepada guru untuk peningkatan penguasaan metode pembelajaran agar menghasilkan kegiatan pembelajaran yang menarik dan menyenangkan, sehingga hal ini akan menjadi daya tarik siswa dan membangkitkan minat siswa untuk belajar lebih baik lagi dan perlu adanya pemberian motivasi dan penghargaan terhadap siswa dan pendidik pada kegiatan-kegiatan yang berhasil.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, S. 2011. *Metodelogi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Tindakan Pendekatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Baharuddin dan Makin. M. 2010. *Manajemen Pendidikan Islam*. Malang: UIN-Maliki Press.
- Chaplin, J. P. (2006). *Kamus Lengkap Psikologi*. (Kartono, Trans.) Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Dacholfany, M. I, 2016. Peranan Pengambilan Keputusan Dalam Rangka Menciptakan Inovasi Di bidang pendidikan, *Jurnal Dewantara*. Vol.I No.01. Hal. 25.
- Djaali. (2009). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Bumi AKsara.
- Heldy Vanni Alam, 2010. Strategi Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mendukung Program Agropolitan Di Provinsi Gorontalo. *Jurnal Inovasi 7 No. 3*. Hal. 2-3.
- Narutomo, T. 2012. Manajemen Perubahan dalam Paradigma Pengembangan SumberDaya Manusia Guna Mendukung Keunggulan Kompetitif Organisasi. *Jurnal Bina Praja: Journal of Home Affairs Governance 4, No. 1*. Hal. 29.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mangkunegara, P. A. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moleong, J. L. 2014. *Metodelogi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Nurkholis, 2010. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Slameto. (2010). *Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, T. (1998). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Belajar*. Semarang: IKIP Semarang.
- Syah, M. (1999). *Psikologi Belajar*. Ciputat: PT Logos Wacana Ilmu.
- Sukaningtyas, D., Satori, D., & Udin Syaefuddin Sa'ud. (2016). Pengembangan Kapasitas Manajemen Sekolah Dalam Membangun Pemahaman Visi dan Misi. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 22(2), 101–107
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: CAPS.
- Tim Dosen IKIP Malang, 1988. *Pengantar Dasar-Dasar Pendidikan* Cet. III. Surabaya: Usaha Nasional.
- Usman, A. S. (2014). Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Penerapan Manajemen Berbasis Sekolah. *Jurnal Ilmiah Didaktika*, 15(1), 13–31.
- Wahyono, P., & Husamah, H. (2020). Guru profesional di masa pandemi COVID-19: Review implementasi, tantangan, dan solusi pembelajaran daring. *Jurnal pendidikan profesi guru*. 1(1), 51–65.
- Yanti, M. T., Kuntarto, E., & Kurniawan, A. R. (2020). Pemanfaatan Portal Rumah Belajar Kemendikbud Sebagai Model Pembelajaran Daring Di Sekolah Dasar. *Adi Widya Jurnal Pendidikan Dasar*, 10(1), 61–68.

- Yuniarsih, T dan Suwanto, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Isu Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Yunitasari, Ria, and Umi Hanifah. 2020. "Pengaruh Pembelajaran Daring Terhadap Minat Belajar Siswa Pada Masa COVID 19." *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan* 2(3):232–43.

