

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pertumbuhan penduduk di Indonesia menciptakan tantangan besar pada pendidikan untuk turut mempersiapkan populasi usia produktif yang berkualitas. Memperhatikan jika jumlah penduduk di Indonesia sudah menyentuh angka 275,36 juta jiwa di bulan Juni 2022, bagian terbesarnya kurang lebih 190,84 juta jiwa yakni 69,32% termasuk kelas usia produktif, 67,16 juta jiwa atau sekitar 24,4%) kategori belum produktif dan kurang lebih 17,39 juta jiwa (6,32%) masuk dalam kelompok usia tidak produktif. lagi . Struktur penduduk yang demikian, membuat rasio ketergantungan atau juga dikenal dengan depency ratio penduduk di Indonesia menjadi 44,3%, ini berarti untuk 100 jiwa yang berusia produktif memikul beban 44-45 jiwa yang berusia tidak produktif. (Kusnandar, 2002)

Situasi seperti ini memperlihatkan Era bonus demografi di Indonesia sudah dimulai, disinilah kualitas populasi usia produktif hasil pendidikan akan mengambil peran yang sangat penting guna mencapai kesejahteraan bangsa. Kondisi demikian memerlukan kehadiran Sekolah Menengah Atas Swasta yang berdaya saing unggul sebagai wujud peran masyarakat dalam tanggung jawabnya atas keberlangsungan pendidikan nasional, seperti tertuang di UU Sistem Pendidikan Nasional No. 20/2003 bab IV, untuk turut menjamin keberhasilan bangsa Indonesia dalam mendapatkan peluang bonus demografinya.

Pendidikan yang berkualitas ialah pendidikan yang bisa melahirkan lulusan dengan kompetensi yang baik, baik dalam aspek akademik ataupun kejuruan. Pendidikan ini tidak hanya berfokus pada kemampuan personal dan sosial, tetapi juga menanamkan nilai-nilai akhlak yang mulia. Semua ini pada akhirnya membentuk kecakapan hidup (life skills) yang dapat menghasilkan individu yang utuh atau paripurna, yakni manusia dengan kepribadian yang terintegrasi, yang mampu mengharmoniskan iman, ilmu, dan amal (Sudrajat, 2005). Di samping itu,

penjaminan mutu ialah serangkaian aktivitas yang memfasilitasi bukti-bukti yang diperlukan untuk menciptakan kepercayaan jika semua kegiatan yang berhubungan dengan mutu memperlihatkan kinerja yang efektif.

Jumlah penduduk usia kerja di perkotaan Jawa Barat terus meningkat tiap tahunnya, sementara di pedesaan jumlahnya cenderung fluktuatif. Hal ini disebabkan oleh fakta jika lebih banyak penduduk usia kerja terkonsentrasi di wilayah perkotaan dibanding dengan pedesaan. Sejalan dengan peningkatan jumlah penduduk itu, lowongan kerja di Jawa Barat juga mengalami kenaikan. Pada tahun 2021, jumlah lowongan kerja mencapai 143. 707, yang memperlihatkan peningkatan sejumlah 14,97% dibanding tahun sebelumnya, dimana sempat mengalami penurunan akibat dampak pandemi. Namun, meskipun angka itu memperlihatkan pertumbuhan, jumlah lowongan kerja yang ada masih belum cukup guna mencukupi keperluan banyak individu, termasuk lulusan SMA yang sedang mencari pekerjaan. (BPS Jawa Barat, 2022)

Pada tahun 2022, lowongan kerja di Jawa Barat kembali meningkat sejumlah 14,97% dibanding tahun sebelumnya. Kendati ada kenaikan itu, angka pengangguran di kalangan populasi usia kerja masih tetap tinggi. (BPS Jawa Barat, 2023)

Bonus demografi memberikan kesempatan berharga bagi suatu negara untuk mendorong pertumbuhan ekonominya. Dengan adanya populasi produktif yang besar, mereka dapat berkontribusi dalam menggerakkan kegiatan ekonomi, serta meningkatkan pendapatan dan pengeluaran masyarakat. Peningkatan jumlah penduduk usia produktif ini menciptakan peluang pertumbuhan ekonomi yang lebih besar, sekaligus menurunkan rasio ketergantungan dari populasi lanjut usia terhadap populasi produktif, khususnya dalam hal pelayanan pensiun dan jaminan sosial. Namun, jika peluang ini tidak dipersiapkan dan dimanfaatkan dengan baik, maka dapat menimbulkan dampak negatif, seperti masalah sosial yang berkaitan dengan kemiskinan, kesehatan yang rendah, pengangguran yang tinggi, serta tingkat kriminalitas yang meningkat.

Kurangnya mutu kelulusan sekolah menengah atas menjadi keresahan dalam tantangan kondisi demografi bangsa, seringkali mutu yang tersedia tidak

mencukupi untuk menjawab kebutuhan dunia kerja. Pengangguran yang tercipta dan bertambah tiap tahun ternyata bukan hanya karena keterbatasan tempat kerja namun juga karena kualitas dan kompetensi pencari kerja yang sering kali tidak mencukupi persyaratan untuk dapat bekerja di lowongan dan tempat kerja yang tersedia. Seringkali manajer HRD kesulitan menemukan pelamar kerja yang cocok sesuai kapasitas dan kompetensinya untuk mengisi kekosongan lapangan kerja yang ada, diantara banyaknya pelamar yang datang.

Salah satu tolak ukur keberhasilan sekolah dapat dilihat dari keberhasilan lulusan untuk memperoleh pekerjaan dan atau melanjutkan pendidikan perguruan tinggi. (Rajabi, 2022). Tolak ukur ini menjadi penting bagi SMA Swasta, terlebih dalam persaingan SMA Swasta yang makin menjamur jumlahnya. Dengan kualitas lulusan yang unggul dan berdaya saing, sekolah menengah atas swasta yang unggul akan mendapat perhatian dari masyarakat sebagai alternatif terbaik tempat tujuan melanjutkan pendidikan sesudah level menengah pertama.

Isu zonasi dalam Penerimaan Siswa Baru (PPDB) SMA negeri juga menjadi problematika yang mestinya bisa turut diselesaikan oleh sekolah menengah atas swasta yang unggul. Ketika ada siswa-siswi sekolah menengah pertama yang tidak bisa masuk ke sekolah menengah atas negeri favoritnya dikarenakan bukan zonasinya, maka sekolah menengah atas swasta yang unggul menjadi favorit alternatif tujuan.

Sekolah Menengah Atas Swasta sebagai lembaga pendidikan formal sudah seharusnya Mampu merencanakan dan mengembangkan proses pembelajaran yang menciptakan suasana belajar kondusif teruntuk guru sekaligus siswa penting sekali guna mencapai tujuan pendidikan dan menghasilkan lulusan berkualitas. Keunggulan dalam proses ini akan menjadi daya saing tersendiri bagi sekolah itu.

Jumlah SMA di Indonesia mengalami peningkatan yang signifikan. Hingga akhir tahun 2021, total SMA negeri dan swasta mencapai 13. 865 sekolah. Dari jumlah itu, mayoritas ialah sekolah swasta, yakni sebanyak 6. 966 sekolah atau sekitar 50,24% dari total SMA di Indonesia. Jika kita perhatikan menurut wilayah, Jawa Barat mempunyai jumlah sekolah negeri dan swasta terbanyak di seluruh Indonesia. Dengan jumlah sekolah yang banyak ini menjaditantang tersendiri dan

pemicu bagi tiap sekolah untuk terus mempertahankan keunggulan daya saingnya, jika tidak mereka akan kehilangan pesona daya tariknya yang bisa berakibat kesulitan dalam proses rekrutmen siswa, meningkatkan mutu pendidikan dan peningkatan mutu lulusannya. (Annur, 2021)

Beberapa Sekolah Menengah Atas Swasta yang unggul dan favorit yang terlihat dari lulusannya yang prestatif dan termotivasi untuk maju menjadi tumbuh dan berkembang seiring dengan keterbutuhan di atas. Mereka menjadikan problematika PPDB di SMA Negeri sebagai peluang dan sekaligus tantangan untuk terus meningkatkan mutu dan kinerja para pendidiknya.

Sementara itu, di lain pihak masih banyak Sekolah Menengah Atas Swasta yang masih kesulitan guna menciptakan lulusan yang unggul dan berdaya saing dikarenakan kinerja guru yang masih sangat perlu ditingkatkan kualitasnya. Sekolah Menengah Atas Swasta perlu untuk belajar membangun manajemen mutu dalam peningkatan kinerja guru.

Untuk memenangkan kompetisi dengan daya saing yang unggul dalam dunia pendidikan tiap Sekolah Menengah Atas Swasta harus mempunyai strategi yang tepat dalam meningkatkan daya saingnya. Tidak cukup sekedar menyediakan sarana dan prasarana yang memadai, menetapkan kebijakan harga, serta lokasi yang terjangkau oleh pasar sasaran namun juga harus meningkatkan mutu program pendidikan yang menjadi pusat aktivitasnya

Solusi untuk meningkatkan mutu di lembaga pendidikan sekolah menengah atas salah satunya yakni lewat optimalisasi manajemen mutu pendidikan dengan meningkatnya kinerja guru. Pengenalan manajemen mutu dapat memastikan peningkatan kualitas pendidikan sebab manajemen mutu ialah sebuah pendekatan yang terintegrasi dan sistematis dalam mengelola serta meningkatkan kualitas suatu layanan atau produk, termasuk layanan pendidikan.

Manajemen mutu mencakup fase-fase dalam proses manajemen komprehensif untuk mendefinisikan dan menerapkan strategi mutu bagi suatu institusi, termasuk institusi pendidikan seperti sekolah menengah. Manajemen mutu mencakup 3 elemen utama: pemantauan mutu, penjamin mutu, serta perbaikan mutu. Pengendalian mutu tidak hanya berkaitan dengan kualitas produk, tetapi juga

metode pembuatannya.

Penerapan manajemen mutu di institusi pendidikan menengah atas ialah tanggung jawab utama kepala sekolah untuk memastikan kualitas lulusan. Manajemen mutu ini mencakup semua aspek manajemen, termasuk perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, dan tindak lanjut, dari input hingga proses serta output hingga hasil.

Menurut Edward Sarris yang dikutip dalam (Haryanto, Istikomah, 2020), terdapat empat alasan penting mengapa standar mutu diperlukan dalam lembaga pendidikan. Pertama, mutu menjadi suatu keharusan yang mencerminkan tanggung jawab profesional penyelenggara pendidikan. Kedua, dasar pendidikan sangat bergantung pada kompetensi yang ketat. Ketiga, mutu diperlukan untuk memastikan kelangsungan hidup lembaga. Terakhir, pendidikan yang kompleks menuntut mutu karena melibatkan nilai-nilai pendidikan yang harus dijaga. Oleh karena itu, lembaga pendidikan diharapkan dapat memantau perubahan kebutuhan masyarakat sambil tetap fokus pada mutu pelayanan pendidikan.

Untuk menciptakan keunggulan bersaing, Sekolah Menengah Atas Swasta diharapkan dapat memahami pergeseran kebutuhan pelanggan terkait layanan pendidikan yang diinginkan. Hal ini juga menjadi respons yang perlu diberikan oleh pesaing untuk menciptakan diferensiasi. Hamdan Hayduk menekankan jika dalam pasar yang kompetitif, tingkat kepuasan terhadap layanan dapat bervariasi. Kepuasan itu berpengaruh pada keputusan siswa untuk menerima atau menolak layanan pendidikan yang ditawarkan.

Salah satu aspek penting dalam pengendalian mutu yang perlu diperhatikan ialah kinerja pendidik dan guru. Karena merekalah yang menentukan mutu pendidikan secara langsung lewat proses pembelajaran. Tanggung jawab utama seorang pendidik ialah mendidik, membimbing, mengarahkan, melatih, dan mengevaluasi siswa. Pendidik dan staf pengajar ialah indikator utama dari kualitas suatu lembaga pendidikan.

Tercapainya tujuan pendidikan sangat bergantung pada tugas guru yang ialah pihak di mana paling banyak berhadapan langsung dengan siswa saat proses pembelajaran, khususnya tugasnya selama proses pembelajaran. Guru yang

profesional diharapkan unggul dalam upayanya meningkatkan kualitas siswanya. Kinerja guru hakikatnya dipahami sebagai kinerja atau pekerjaan yang dilaksanakan seorang guru dalam lingkup tugasnya selaku pendidik.

Guru memerlukan keterampilan khusus untuk melaksanakan pekerjaan mereka. Pekerjaan profesional guru mempunyai persyaratan atau ciri utama sebagai berikut: (1) Didukung oleh pengetahuan spesifik dan mendalam yang didapat dari institusi pendidikan yang berkenaan; (2) Penekanan pada keahlian di bidang tertentu yang sesuai dengan jenisnya; (3) Kombinasi antara keterampilan dan pengetahuan vokasional. Tingkatnya ditentukan oleh jenjang pendidikan. Latar belakang yang sudah diselesaikan seseorang dan mendapat pengakuan masyarakat. (4) Sangat peka pada semua pengaruh yang mungkin terjadi. (Sanjaya, 2007)

UU 20/2003 berkenaan Sistem Pendidikan Nasional Indonesia menyebutkan pada Pasal 39 ayat 2 menjelaskan, guru bertanggung jawab untuk membuat perencanaan dan menjalankan proses pembelajaran, mengevaluasi hasil pembelajaran, serta memberikan bimbingan dan pelatihan ditetapkan jika: guru melaksanakan penelitian dan terlibat dalam kegiatan kontribusi sosial. Artinya, selain mengajar dan belajar, guru juga mempunyai peran memberikan bimbingan dan pelatihan, serta melaksanakan penelitian dan kegiatan kemasyarakatan pada masyarakat.

Dalam pemenuhan amanah dan tugasnya, guru perlu mempunyai seperangkat kemampuan atau seperangkat pengetahuan, sikap, serta keterampilan yang relevan dengan bidang pekerjaannya. Keterampilan yang harus dimiliki guru mencakup keterampilan pedagogis, keterampilan personal, keterampilan sosial, dan keterampilan profesional.

Kompetensi pedagogik ialah kemampuan guru dalam memahami siswa dan mengelola pembelajaran. Kompetensi ini ialah kemampuan yang membedakan guru dengan profesi lainnya. Kompetensi kepribadian ialah kemampuan seorang guru dalam menampilkan diri sebagai pribadi yang berkarakter, berakhlak mulia, dan menjadi teladan bagi siswa.

Kompetensi sosial ialah kemampuan seorang guru dalam berinteraksi dan berkomunikasi secara efektif dengan siswa, sesama guru, orang tua, serta

masyarakat. Kompetensi profesional ialah kemampuan seorang guru dalam menguasai materi pembelajaran secara luas dan mendalam.

Ketersediaan prasarana dan sarana pendukung serta lingkungan aktivitas Pendidikan dan pengajaran sangat mempengaruhi kinerja guru. Temuan Anggraini di tahun 2020 memperlihatkan jika infrastruktur dan suasana kerja berdampak signifikan terhadap kinerja guru. Dengan kata lain, kualitas sarana, prasarana, dan lingkungan kerja dapat berkontribusi besar terhadap efektivitas pengajaran yang dilaksanakan oleh guru.

Manajemen sekolah berperan vital dalam menjamin tersedianya sarana dan prasarana untuk menciptakan lingkungan dan suasana yang memungkinkan kemampuan pendidik, guru, dan siswa dimanfaatkan secara maksimal.

Dengan cara ini, guru dan siswa saling belajar, saling menginspirasi dan memperkuat, dalam hal kemampuan kognitif dan juga keterampilan psikomotorik dan afektif. Pemimpin sekolah harus terus-menerus memberi contoh, memberi motivasi dan memberdayakan staf, serta meminta pertanggungjawaban mereka atas peningkatan mutu agar dapat melayani pelanggan dan pemangku kepentingan.

Untuk menghasilkan lulusan yang unggul dan kompetitif, kapasitas yang sangat penting dimiliki kepala sekolah ialah kemampuan mengelola peningkatan kinerja guru. Peningkatan kinerja guru diharapkan dapat terkelola secara efektif, baik, dan efisien dengan kepemimpinan transformatif kepala sekolah dalam lingkungan dan suasana kerja yang produktif.

Peran kepala sekolah menengah sangat penting untuk menghadirkan lingkungan kerja yang produktif, mendukung Lingkungan yang nyaman memaksimalkan kemampuan pendidik, fakultas, dan siswa guna berinteraksi dalam proses belajar mengajar.

Dengan lingkungan seperti ini, siswa dan guru dapat menjalankan kegiatan belajar dan mengajarnya dengan saling menginspirasi dan saling memperkuat, tidak hanya dalam hal kemampuan kognitif tetapi juga keterampilan afektif dan psikomotorik.

Jadi, pemimpin sekolah harus selalu memimpin dalam hal memotivasi karyawan, memberi contoh yang baik, dan memberi mereka kebebasan bertindak.

Mereka juga perlu bertanggung jawab untuk meningkatkan kualitas layanan mereka untuk melayani pelanggan dan pemangku kepentingan. Inilah peran kepala sekolah dalam kepemimpinan transformasionalnya

Peningkatan kinerja guru mensyaratkan tingkat pengelolaan (manajemen) yang baik. Dari pengamatan awal di SMA Al Kahfi Bogor dan SMA Mentari Ilmu Kerawang yang mempunyai siswa dan siswi dari orang tua kalangan mampu, masyarakat yang secara ekonomi menengah ke atas, dan kontribusi pada lembaga pendidikan sangat tinggi. SMA Al Kahfi Bogor dan SMA Mentari Ilmu Kerawang mempunyai sumber, manajerial dan kepemimpinan yang kuat. Pengelolaan sekolah dilaksanakan menyesuaikan perjalanan zaman, memakai kemajuan teknologi komputer dan jaringan, aplikasi dan platform digital yang menunjang Learning Management System (LMS) sehingga hal ini turut berkontribusi dalam menghasilkan lulusan yang mempunyai banyak pencapaian misalnya program pengembangan diri, program kapasitas berpikir serta program penguatan kejiwaan.

Menurut Colquit, Jason A., Jeffery A. Lepine, and Michael J. Wesson dalam *Integrative model of organizational Behavior* (2018), jika kinerja guru yang ialah Individual outcomes, sangat terpengaruhi dua faktor besar yakni organizational faktor dan individual faktor. Dari penelitian awal di dapat dua faktor utama organisasi ialah kepemimpinan yang transforamtif dan dukungan sarana dan prasarana yang disediakan organisasi, serta dua faktor utama dari individual faktor yakni efficacy (rasa percaya diri) terhadap kompetensi yang dimiliki serta peningkatan motivasi lewat program pelatihan dan pemberdayaan. Dalam penelitian kualitatif ini bagaimana sekolah mengelola empat faktor itu dalam mengelola mutu peningkatan kinerja guru untuk menciptakan hasil kelulusan yang berdaya saing dan istimewa di SMA Swasta ini, menjadi fokus penelitiannya.

Alasan dipilihnya Sekolah Menengah Atas Swasta Al Kahfi Bogor (SMA S Al Kahfi) sebagai tempat penelitian ialah karena SMA SMA S Al Kahfi ini berdiri sudah cukup lama, tahun 2007. SMA ini dari sisi prestasi akademik juga cukup baik, menjadi peringkat 120 di tingkat nasional, masuk ke dua puluh besar SMA se provinsi Jawa Barat dan peringkat kedua di SMA seluruh kabupaten Bogor. Sekolah

ini mempunyai daya saing lulusan yang baik, dengan prestasi yang mencapai level dunia aktif dan menjuarai bermacam olimpiade tingkat nasional ataupun dunia.

SMA Al Kahfi Bogor sudah terakreditasi A, mempunyai sarana dan prasarana yang baik. Tingkat ketersediaan guru yang profesional juga cukup baik, mempunyai guru-guru senior dengan latar belakang pendidikan Strata 2 (Master). Proses penerimaan pelajar baru juga berjalan dengan baik, lewat mekanisme seleksi, memilih pelajar dengan standar tertentu, dari tahun ke tahun, SMA S Al Kahfi selalu terpenuhi kuota maksimal bangku siswanya.

Lulusan SMA Al Kahfi berkualitas cukup tinggi, unggul dalam ujian penerimaan masuk ke Perguruan Tinggi Negeri, tercatat di tahun 2023 yang lalu 77 % siswa-siswi Al Kahfi diterima di Perguruan Tinggi Negeri Favorit, sementara 23 % lainnya ada yang memilih kuliah di Sekolah Kedinasan, ke Perguruan tinggi Negeri di Luar Negeri, dan sebagian kecil dari mereka melanjutkan ke Perguruan Tinggi Swasta.

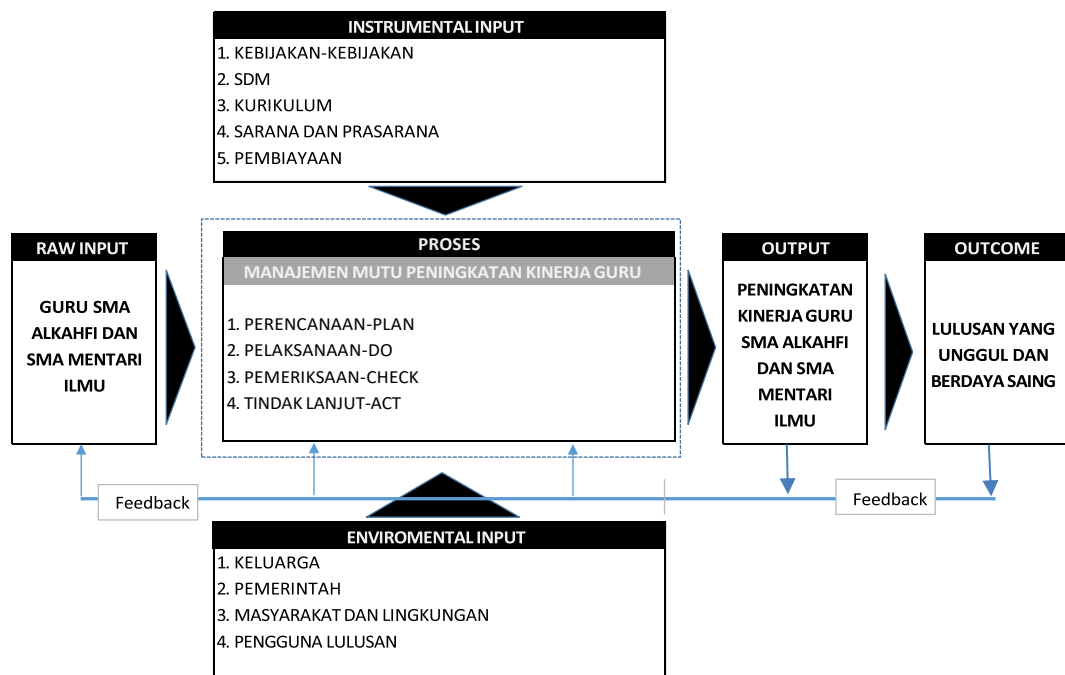
Demikian juga dengan Sekolah Menengah Atas Swasta Mentari Ilmu Kabupaten Kerawang, sebagai Sekolah yang unggul dengan program berorientasi Internasional ini mempunyai sarana dan prasarana sekolah yang cukup istimewa. Meski jauh lebih muda dibanding dengan SMA Al Kahfi, Sekolah ini juga mempunyai hasil optimal dalam olimpiade-olimpiade yang diikuti siswa siswinya yang sanggup menyabet medali silver bahkan emas di bermacam penyelenggaraannya mulai dari level local, nasional, regional bahkan sampai level International.

Dari latar belakang serta permasalahan di atas, Peneliti melaksanakan penelitian secara kualitatif terkait Manajemen Mutu Peningkatkan Kinerja Guru dengan cara Studi Kasus di SMA Al Kahfi Bogor dan SMA Mentari Ilmu Kerawang dengan harapan penelitian ini dapat menghadirkan informasi ataupun data terkait implementasi manajemen mutu peningkatan kinerja guru dalam mewujudkan lulusan yang unggul dan berdaya saing. Diharapkan hal ini dapat turut membantu SMA Swasta lainnya untuk dapat melaksanakan implementasi manajemen mutu peningkatan kinerja gurunya dalam mencetak lulusan yang unggul dan membuat sekolahnya mempunyai daya saing yang tinggi.

B. Perumusan dan Pembatasan Masalah

1. Perumusan Masalah

Penelitian ini akan menjawab bagaimana pelaksanaan manajemen mutu peningkatan kinerja guru dalam menghasilkan lulusan yang unggul dan berdaya saing di SMA Swasta di SMA Al Kahfi Bogor dan SMA Mentari Ilmu Kerawang.



Gambar 1. Perumusan Masalah

a. Raw Input :

Guru difahami sebagai seseorang yang mengajarkan suatu ilmu. Sementara itu, dalam kamus bahasa Indonesia, guru pada umumnya merujuk pada pendidik profesional yang tugas utamanya mengajar, mendidik, membimbing, mengarahkan, menilai, melatih, dan mengevaluasi siswa, adapun guru sebagai raw input dan sekaligus obyek penelitian dalam penelitian ini ialah guru dari SMA Swasta Al Kahfi Bogor dan Mentari Ilmu Kerawang Sekolah sebagai lokus penelitian ini ialah SMA yang berlokasi di kabupaten Bogor dan Kerawang Jawa Barat. SMA Al Kahfi Bogor sudah berdiri sejak tahun 2007, terakreditasi A dengan

nilai 95, memakai kurikulum Diknas dan mempunyai program IPA dan IPS, berprestasi internasional, tercatat setidaknya siswa-siswinya sudah mampu menyabet medali emas dalam olimpiade bermacam bidang pelajaran di Malaysia, Korea dan Jepang.

SMA Al kahfi mempunyai visi Menjadi Sekolah Yang Membentuk Kader Muslim Pemimpin Dunia dengan misi :

- 1) Menyelenggarakan pendidikan yang membentuk kader pemimpinberakhlak Qurani
- 2) Melahirkan siswa yang cendikiawan dan berprestasi di tiap bidang
- 3) Mengembangkan kecapakan dan keterampilan hidup siswa
- 4) Membentuk siswa yang mempunyai wawasan global
- 5) Menjadikan siswa yang siap berkontribusi bagi Indonesia dan dunia

SMA Al Kahfi saat ini menduduki peringkat 120 nasional dan di kabupaten Bogor di tahun 2022 menempati posisi ke dua.

Selain SMA Al Kahfi Bogor, yang menjadi lokus penelitian ini ialah Sekolah Menengah Atas Swasta Mentari Ilmu di Kerawang. Sekolah ini mempunyai program persiapan kuliah di luar negeri. Sekolah dengan visi Menjadi Lembaga Pendidikan Terbaik yang melahirkan generasi unggul, terampil, dan berkepribadian islami. Adapun misi Sekolah Menengah Atas Swasta Mentari Ilmu ini ialah :

- 1) Mewujudkan lembaga pendidikan yang berbudaya islami dengan manajemen unggul dan pelayanan prima
- 2) Mewujudkan generasi yang berwawasan luas dan berprestasi di bidang akademik dan non akademik
- 3) Mewujudkan generasi yang terampil dalam teknologi dan komunikasi serta mempunyai jiwa kewirausahaan, kepemimpinan dan kecakapan abad 21
- 4) Mewujudkan generasi yang beraqidah lurus, beribadah dengan benar dan berakhlak terpuji

SMAIT Mentari Ilmu Kerawang beralamat di Jalan Perum Karaba Indah, Kp. Pintu Air Kulon RT04 RW04 Desa Wadas Kecamatan Telukjambe Timur Kerawang, Jawa Barat, mempunyai dua jurusan yakni IPA dan IPS, dengan pilihan kelas Reguler dan kelas International. Kelas Reguler memakai kurikulum 2013

revisi dan JSIT dengan target hafalan al Qur'an 3 juz serta bimbingan SBMPTN. Sementara kelas Internasional memakai kurikulum seperti kelas regular dengan penambahan bimbingan persiapan kuliah ke luar negeri untuk negara tujuan Jepang, Mesir, Jerman, Perancis dan Turkiye.

b. Proses :

Peningkatan Kinerja Guru di kedua SMA Swasta ini akan diteliti dengan alat Manajemen Mutu. Akan diteliti bagaimana peningkatan kinerja guru ini direncanakan, dilaksanakan, diperiksa dan ditindaklanjuti hasil periksanya.

1) Manajemen Mutu

Manajemen mutu oleh peneliti dimaksudkan sebagai segala upaya penjaminan kualitas berlandaskan konsep mutu yang dicetuskan oleh W. E. Deming yang juga dikenal sebagai siklus Deming (*Deming Cycle*). Siklus ini mempunyai empat tahap yakni tahap perencanaan, *plan*, pelaksanaan, *do*, pengawasan *check* dan tindak lanjut *act* (PDCA) yang dipimpin oleh pimpinan sekolah menengah dalam mengelola kualitas peningkatan kinerja guru di SMA Al Kahfi Bogor dan SMA Mentari Ilmu Kerawang

2) Kinerja Guru

Kinerja sebagaimana peneliti maksudkan dalam penelitian ini ialah kumpulan tugas, tanggungjawab dan fungsi, serta hasil kerja yang ditutaskan guru di satuan pendidikan Sekolah Menengah Atas : SMA Al Kahfi Bogor dan SMA Mentari Ilmu Kerawang.

Pengelolaan peningkatan kinerja di kedua sekolah menengah atas ini akan diteliti mulai dari perencanaan perencanaan strategis peningkatan kinerja, standar mutu guru, program peningkatan kinerja lewat peningkatan sisi organisasi yakni kualitas kepemimpinan dan program pemberdayaan serta penguatan sisi individu guru yakni kekuatan efikasi dan ketahanan inovasi. Pelaksanaan program ini kemudian di monitoring dan dievaluasi untuk diketahui hasilnya sementara permasalahan yang timbul dicarikan solusinya dan ditindaklanjuti.

c. Output :

Output dari manajemen mutu peningkatan kinerja guru ini ialah meningkatnya kinerja guru. Hal ini dimungkinkan dengan program pemberdayaan guru lewat training-training peningkatan kapasitas. Meningkatnya kapasitas akan menguatkan kompetensi guru, dari diyakini guru yang mempunyai kompetensi yang unggul akan mempunyai efikasi, sebuah sikap mental yang meyakini jika sebuah pekerjaan/tugas dapat diselesaikan dalam suatu waktu tertentu dengan baik.

d. Instrumentasi Input

Kebijakan-kebijakan :

- 1) UU Sisdiknas No. 20 tahun 2003 bab IV, tentang Hak dan Kewajiban Warga Negara, Orang Tua, Masyarakat dan Pemerintah (Pasal 5 – Pasal 11) dalam Sistem Pendidikan Nasional, kebijakan ini memungkinkan warga negara untuk membangun dan mengembangkan lembaga pendidikan swasta.
- 2) UU No 14 tahun 2005 terkait Guru dan Dosen
- 3) UU No 20 tahun 2003 terkait Sistem Pendidikan Nasional
- 4) PP no 4 tahun 2022 terkait Standar pendidikan nasional.
- 5) Peraturan Kementrian Pendidikan Nasional No 19 / 2007 Pasal 1 menjelaskan tiap lembaga pendidikan wajib mencukupi standar Pengelolaan Pendidikan Nasional yakni Perencanaan Program, Pelaksanaan Rencana Kerja, Pengawasan dan evaluasi, Kepemimpinan Sekolah, Sistem Informasi Manajemen dan Penilaian Khusus.
- 6) Peraturan Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan Nomer 20 hingga 23 / 2016 terkait Standar Kompetensi Lulusan Pendidikan (SKL) Standar Isi, Standar Proses, dan Standar Penilaian Pendidikan Dasar dan Menengah
- 7) Permendikbud Nomor 28 Tahun 2016 terkait Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Dasar dan Menengah Kurikulum : Kurikulum Nasional, Kurikulum Pembelajaran SMA.

e. SDM

Kepala Sekolah dan Wakil Kepala Sekolah, Pimpinan Yayasan, tenaga pengajar dan tenaga kependidikan lainnya, tenaga kerja non akademik. Pembiayaan yang mencakup Anggaran dan pengelolaan dana donasi.

f. Sarana dan Prasarana,

Yakni sarana KBM dan penunjang KBM, sarana penunjang pelaksanaan kurikulum penyelenggaraan sekolah lainnya. Teori Manajemen Mutu dan Konsep penilaian kinerja guru

g. Environmental Input :

Peran serta dan dukungan keluarga siswa, keluarga SDM sekolah, Masyarakat Lingkungan Sekitar, Termasuk pengguna lulusan baik itu jenjang pendidikan yang lebih tinggi maupun dunia usaha serta peranan pemerintah pusat ataupun daerah.

h. Outcome

Sekolah Menengah Atas Swasta yang mempunyai mutu kinerja guru yang baik tentunya mempunyai mutu pendidikan yang baik yang dengannya berkesempatan mempunyai daya saing unggul serta mampu menciptakan lulusan yang berdaya saing tinggi. Penelitian ini akan mempelajari bagaimana manajemen mutu peningkatan kinerja guru dapat mewujudkan lulusan yang unggul dan berdaya saing di SMA Swasta.

2. Pembatasan Masalah

Mengingat luasnya permasalahan, maka penelitian disertasi ini dibatasi pada hal-hal sebagai berikut :

- a. Perencanaan dan Penyelarasan organisasi peningkatan Kinerja Guru di Sekolah Menengah Atas Swasta di SMA Al Kahfi Bogor dan SMA Mentari Ilmu Kerawang untuk menghasilkan lulusan yang unggul dan berdaya saing
 - 1) Penetapan tujuan dan standar kinerja guru
 - 2) Pengembangan program pengembangan professional
 - 3) Penyediaan Sumber daya

- 4) Penetapan perencanaan SDM dan penyelarasan organisasi
- b. Pelaksanaan peningkatan kinerja guru Sekolah Menengah Atas Swasta di SMA Al Kahfi Bogor dan SMA Mentari Ilmu Kerawang
 - 1) Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Implementasi program pengembangan professional
 - 2) Penguatan Motivasi
 - 3) Pemberian umpan Balik
 - c. Pengawasan dan Pemeriksaan dan peningkatan kinerja guru Sekolah Menengah Atas Swasta di SMA Al Kahfi Bogor dan SMA Mentari Ilmu Kerawang
 - 1) Kepemimpinan kepala sekolah dalam pelaksanaan program,
 - 2) Proses monitoring kinerja guru
 - 3) Pencapaian Indikator Kinerja
 - 4) Laporan pelaksanaan RPP
 - d. Pengendalian dan tindak lanjut dari hasil peningkatan kinerja guru Sekolah Menengah Atas Swasta di SMA Al Kahfi Bogor dan SMA Mentari Ilmu Kerawang
 - 1) Bagaimana evaluasi pelaksanaan manajemen mutu dalam program peningkatan kinerja guru,
 - 2) Penyempurnaan program pada peningkatan kompetensi dan motivasi guru
 - 3) Peningkatan kualitas Sarana penunjang pencapaian mutu pendidikan,
 - 4) Peningkatkan kinerja guru lewat berbasiskan standar kualitas lulusan
 - e. Kendala manajemen mutu peningkatan kinerja guru Sekolah Menengah Atas Swasta di SMA Al Kahfi Bogor dan SMA Mentari Ilmu Kerawang.
 - 1) Kendala dalam perencanaan peningkatan kinerja guru
 - 2) Kendala dalam pelaksanaan rencana peningkatan kinerja guru
 - 3) Kendala dalam pengawasan dan pengendalian peningkatan kinerja guru
 - 4) Kendala dalam tindak lanjut hasil pengawasan peningkatan kinerja guru

f. Solusi menyelesaikan kendala pengelolaan kinerja guru Sekolah Menengah Atas Swasta di SMA Al Kahfi Bogor dan SMA Mentari Ilmu Kerawang.

- 1) Solusi atas kendala dalam perencanaan peningkatan kinerja guru
- 2) Solusi atas kendala dalam pelaksanaan rencana peningkatan kinerja guru
- 3) Solusi atas kendala dalam pengawasan dan pengendalian peningkatan kinerja guru
- 4) Solusi atas kendala dalam tindak lanjut hasil pengawasan peningkatan kinerja guru

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

a. Tujuan Umum

Untuk mendapatkan gambaran/informasi dan menganalisis terkait Manajemen Mutu Peningkatan Kinerja Guru dalam Mewujudkan Lulusan Yang Unggul dan Berdaya Saing di SMA Al Kahfi Bogor dan SMA Mentari Ilmu Kerawang, sesuai dengan Teori Manajemen Mutu, konsep standarisasi mutu, konsep peningkatan kinerja, konsep pengembangan SDM.

b. Tujuan Khusus

Untuk mendapatkan gambaran/informasi dan menganalisis terkait :

- 1) Perencanaan dan Penyelarasan organisasi peningkatan Kinerja Guru di Sekolah Menengah Atas Swasta di SMA Al Kahfi Bogor dan SMA Mentari Ilmu Kerawang
- 2) Pelaksanaan peningkatan kinerja guru Sekolah Menengah Atas Swasta di SMA Al Kahfi Bogor dan SMA Mentari Ilmu Kerawang
- 3) Pengawasan dan Pemeriksaan peningkatan kinerja guru Sekolah Menengah Atas Swasta di SMA Al Kahfi Bogor dan SMA Mentari Ilmu Kerawang
- 4) Tindak lanjut dari hasil peningkatan kinerja guru Sekolah Menengah Atas di SMA Al Kahfi Bogor dan SMA Mentari Ilmu Kerawang
- 5) Kendala peningkatan kinerja guru Sekolah Menengah atas Swasta di SMA Al Kahfi Bogor dan SMA Mentari Ilmu Kerawang

- 6) Solusi menyelesaikan kendala peningkatan kinerja guru Sekolah Menengah Atas Swasta di SMA Al Kahfi Bogor dan SMA Mentari Ilmu Kerawang

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Jika ditinjau dari aspek manfaat, penelitian ini ialah penelitian terapan (Applied Research), artinya penelitian ini bertujuan menerapkan, mengevaluasi dan menguji, suatu teori yang diterapkan dalam memecahkan permasalahan praktis.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi peneliti

Diharapkan bisa meningkatkan pengetahuan sekaligus pemahaman bagi peneliti terkait manajemen mutu peningkatan kinerja guru serta konsepnya yang diterapkan kepada Sekolah Menengah Atas Swasta serta bisa mengaplikasikan teori yang dipelajari selama di bangku kuliah.

2) Bagi Sekolah Menengah Atas Swasta di SMA Al Kahfi Bogor dan SMA Mentari Ilmu Kerawang,

Diharapkan penelitian ini bisa memberikan tambahan wawasan dan masukan pada seluruh stakeholder Sekolah dalam mengelola mutu dalam peningkatan kinerja guru untuk meningkatkan daya saing serta dapat mencukupi kepuasan pelanggan berupa mutu lulusan yang unggul di masa depan.

3) Bagi Universitas Islam Nusantara:

Diharapkan penelitian ini dapat memperkaya bahan kepustakaan dan menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan penelitian ini.

D. Pertanyaan Penelitian

1. Bagaimana perencanaan dan Penyelarasan organisasi peningkatan Kinerja Guru di Sekolah Menengah Atas Swasta di SMA Al Kahfi Bogor dan SMA Mentari Ilmu Kerawang ?

2. Bagaimana pelaksanaan peningkatan kinerja guru Sekolah Menengah Atas Swasta di SMA Al Kahfi Bogor dan SMA Mentari Ilmu Kerawang ?
3. Bagaimana pemeriksaan dan peningkatan kinerja guru Sekolah Menengah Atas Swasta di SMA Al Kahfi Bogor dan SMA Mentari Ilmu Kerawang ?
4. Bagaimana tindak lanjut dari hasil peningkatan kinerja guru Sekolah Menengah Atas Swasta di SMA Al Kahfi Bogor dan SMA Mentari Ilmu Kerawang ?
5. Apa kendala peningkatan kinerja guru di Sekolah Menengah Atas Swasta di SMA Al Kahfi Bogor dan SMA Mentari Ilmu Kerawang ?
6. Bagaimana menyelesaikan kendala peningkatan kinerja guru Sekolah Menengah Atas Swasta di di SMA Al Kahfi Bogor dan SMA Mentari Ilmu Kerawang ?