

IMPLEMENTASI LEMBAGA PENGENDALI MUTU PENDIDIK DI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

Abdul Hamid Bashori¹, Moh. Nafi' Alisha², Moh. Jalaluddin³

^{1,3}Sekolah Tinggi Ilmu Dakwah dan Komunikasi Islam Al-Mardliyyah
Pamekasan, Indonesia

²Sekolah Tinggi Agama Islam Nurul Abror Al-Robbaniyin Banyuwangi, Indonesia

¹abdul.hamid.bashori@gmail.com✉, ²ahsilafan23@gmail.com✉,

³mohjalaluddin81@gmail.com✉



ABSTRAK

Lembaga penjamin mutu pendidik dibentuk untuk menjamin mutu tenaga pendidik yang ada di lembaga pendidikan. Tujuan penelitian menganalisis dan menjelaskan perencanaan, implementasi, evaluasi dan tindak lanjut Lembaga Pengendalian Mutu Pendidik di Lembaga Pendidikan Islam Maktuba Al-Majidiyah Pamekasan. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus. Sementara informan-informannya adalah: ketua umum dewan pendidikan, dewan pendidikan, dan manajemen bidang personel. Data dikumpulkan menggunakan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisa data terdiri dari tiga tahap reduksi data, paparan data, dan terakhir dilakukan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian: (1) perencanaan pendidik: penetapan standar, rekrutmen, seleksi dan penempatan pendidik. (2) pelaksanaan pendidik: supervisor, motivator, pelatih dan pengembang, kompensator. (3) evaluasi pendidik: mengawasi kegiatan pendidik dengan mengkomparasikan standar dengan kinerja. (4) tindak lanjut: *reward* dan *punishment*. Kesimpulan: lembaga penjamin mutu pendidik telah melaksanakan tugasnya dengan baik karena telah melakukan pengelolaan yang baik pada pendidik. Kontribusi penelitian: dapat meningkatkan mutu pengelolaan pendidik.

Kata Kunci: Implementasi, Lembaga Penjamin Mutu, Pendidik

ABSTRACT

The educator quality assurance institution was established to ensure the quality of educators in educational institutions. The research aims to analyze and explain the planning, implementation, evaluation, and follow-up of the Educator Quality Control Institution at Maktuba Al-Majidiyah Islamic Education Institution in Pamekasan. This research uses a qualitative research approach with a case study research design. Meanwhile, the informants are: the general chairman of the education council, the education council, and personnel management. Data were collected using observation, interviews, and documentation techniques. Data analysis consists of three stages: data reduction, data display, and conclusion drawing. Research findings: (1) educator planning: setting standards, recruitment, selection, and placement of educators. (2) educator implementation: supervisor, motivator, trainer, developer, and compensator. (3) educator evaluation: monitoring educator activities by comparing standards with performance. (4) follow-up: rewards and punishments. Conclusion: the educator quality assurance institution has performed its tasks well because it has managed educators effectively. Research contribution: it can enhance the quality of educator management.

Keywords: Implementation, Quality Assurance Institution, Educator

Copyright © 2024 Abdul Hamid Bashori; Moh. Nafi' Alisha; Moh. Jalaluddin

A. PENDAHULUAN

Pendidik memegang peranan krusial dalam meningkatkan mutu pendidikan dan juga peserta didik yang berkualitas sulit dihasilkan tanpa pendidik yang berkualitas pula (Irwan, 2015). Guru yang bermutu wajib dipersiapkan oleh semua lembaga pendidikan dan sedikitnya memiliki kualifikasi yang baik dibidang akademik, kompetensi, fisik ataupun sikapnya untuk mencapai tujuan pendidikan (Dalyono & Agustina, 2016). Guru yang bermutu dapat meningkatkan kemungkinan pengajaran yang efektif, hal tersebut tidak menjamin hasil yang lebih tinggi (Mammadova, 2019). Karena kualitas pengajaran sangat bergantung pada kualitas guru, namun faktor-faktor lain seperti konteks pengajaran juga memiliki pengaruh signifikan terhadapnya (Susiani & Abadiyah, 2021).

Tentang guru yang bermutu seperti yang dijelaskan dalam hasil penelitian membuktikan bahwa Guru yang berkualitas memiliki dampak signifikan terhadap motivasi belajar sebesar 32,6% (Diana et al., 2021). Kemudian guru yang bermutu dengan indikator kinerja guru dan kualifikasi akademik secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap mutu pendidikan (Nadirah et al., 2023). Selain itu secara parsial, variabel kinerja guru yang bermutu memiliki pengaruh sebesar 86,2% terhadap mutu pendidikan (Hasanah et al., 2023). Hasil penelitian selanjutnya membuktikan bahwa kinerja guru yang bermutu memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pembelajaran efektif sebesar 79,0% (Patti et al., 2023).

Pembentukan mutu terhadap guru memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk proses dan hasil pendidikan yang berkualitas (Pandipa, 2019). Sebagai pendidik yang bermutu, guru harus menjadi teladan bagi sekitarnya, terutama bagi peserta didik, masyarakat, dan lingkungan keluarga (Sari et al., 2022). Guru yang berkualitas menjadi faktor utama dalam menjamin kualitas pendidikan, dengan memenuhi standar pendidikan dan persyaratan profesional seperti kriteria pra-jabatan dan kesehatan fisik dan mental, serta pengembangan profesional secara terus-menerus (Faujiah et al., 2023).

Lembaga pendidikan harus mampu mengelola pendidik sebagai usaha untuk meningkatkan kualitas pendidik agar dapat mengatasi tantangan yang dihadapi dalam menjalankan tugasnya dan memberikan dampak positif terhadap penyelesaian masalah dalam pendidikan dan pembelajaran melalui investigasi yang terkendali, yang dapat meningkatkan kualitas konten, masukan, proses, dan hasil belajar (Saputri, 2022). Ada beberapa upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidik yakni melakukan supervisi dengan memperhatikan kedisiplinan secara konsisten, penyediaan fasilitas yang memadai untuk mendukung proses pembelajaran, mengadakan rapat antara kepala sekolah dengan para guru, pelatihan (workshop) diadakan secara berkala, kunjungan antar sekolah untuk memperoleh pengetahuan dan pengalaman dari guru-guru di tempat lain serta melakukan penelitian untuk memperbaiki praktik pengajaran (Ratnasari, 2019).

Lembaga Pengendali Mutu (LPM) di Lembaga Pendidikan Islam Maktuba Al-Majidiyah Pamekasan memiliki peranan penting dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan. LPM bertindak sebagai pengawas dan fasilitator untuk menjaga mutu program pendidikan di lembaga tersebut. Pengawasan yang dilakukan oleh LPM mencakup berbagai aspek manajemen pondok pesantren, termasuk pendidikan, kepegawaian, kebersihan, kesehatan, sarana dan prasarana, serta aspek manajemen lainnya. Perencanaan LPM melibatkan penetapan standar untuk setiap bidang manajemen sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, dengan

pengawasan terhadap pelaksanaannya dan evaluasi terhadap kesenjangan antara standar yang ditetapkan dengan pelaksanaan di lapangan. Evaluasi dilakukan melalui tiga tahap, mulai dari peringatan langsung, pemanggilan, hingga rapat terbuka antara pihak terkait.

Selain meningkatkan mutu pendidikan di lembaga, pembentukan LPM juga bertujuan untuk mengajarkan rasa tanggung jawab kepada para pendidik di LPI Maktuba al-Majidiyah. Hal ini disampaikan oleh Pengasuh LPI Maktuba al-Majidiyah dengan mengutip sabda Rasulullah SAW:

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: أَلَا كُنْكُمْ رَاعٍ وَكُنْكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ فَإِلِمَامُ الَّذِي عَلَى النَّاسِ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالرَّجُلُ رَاعٍ عَلَى أَهْلِ بَيْتِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَّةٌ عَلَى أَهْلِ بَيْتِ زَوْجِهَا وَوَلَدِهِ وَهِيَ مَسْئُولَةٌ عَنْهُمْ وَعَبْدُ الرَّجُلِ رَاعٍ عَلَى مَالِ سَيِّدِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُ أَلَا فَكُنْكُمْ رَاعٍ وَكُنْكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ. رواه البخاري

Hadits yang diriwayatkan oleh Imam Bukhari tersebut menjelaskan tentang pentingnya tanggung jawab, baik bagi pemimpin maupun individu. Seseorang yang bertanggung jawab akan menunaikan tugas atau usaha sesuai dengan yang telah ditetapkan, bahkan tanpa perlu pengawasan yang terus-menerus.

Hasil penelitian tentang pengelolaan guru dijelaskan melalui beberapa langkah: perencanaan kebutuhan guru telah disusun dengan mengevaluasi kekurangan guru, rekrutmen, peningkatan dan pengembangan kinerja, mutasi guru, pengawasan dan penilaian kinerja guru (Ruhim, 2016). Perencanaan guru melalui proses analisis kebutuhan, pengorganisasian guru dengan penempatan, proses pemberian motivasi dan pengawasan terhadap guru dilakukan secara administratif dengan menggunakan instrumen (Syahrul & Nurmawati, 2019). Persamaan penelitian dengan penelitian sebelumnya tentang pengelolaan guru di suatu lembaga pendidikan. Sedangkan perbedaan yang paling besar adalah pengelolaan guru di lokasi penelitian terdiri dari empat langkah yakni perencanaan, pelaksanaan, evaluasi dan tindak lanjut pengelolaan guru yang dilakukan oleh lembaga khusus yakni Lembaga Penjamin Mutu yang ada di Lembaga Pendidikan Islam Maktub Nubdzatul Bayan al-Majidiyah Pamekasan.

Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis serta menjelaskan perencanaan, implementasi, evaluasi, dan tindak lanjut terhadap Lembaga Pengendalian Mutu Pendidik (LPMP) di Lembaga Pendidikan Islam Maktuba Al-Majidiyah Pamekasan. Ini mencakup proses evaluasi menyeluruh terhadap berbagai aspek kegiatan dan kebijakan LPMP, dengan fokus pada peningkatan mutu pendidikan Islam di lembaga tersebut.

B. METODE PENELITIAN

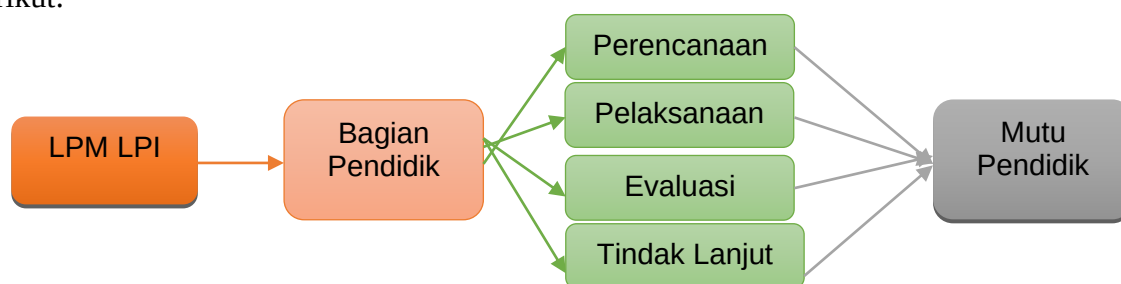
Penelitian tentang implementasi Lembaga Penjamin Mutu Pendidik ini dilakukan di Lembaga Pendidikan Islam Maktub Nubdzatul Bayan al-Majidiyah yang beralamatkan di Jalan Raya Palengaan, Desa Bunut, Plakpak, Pegantenan, Pamekasan, Jawa Timur dengan kode pos 69361. Penelitian dilakukan secara kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Penelitian dilakukan untuk menjelaskan serta menganalisis secara mendalam rencana, pelaksanaan, evaluasi, dan langkah-langkah selanjutnya dari lembaga pengendalian mutu pendidikan di institusi pendidikan Islam Maktuba Al-Majidiyah di Pamekasan.

Pengumpulan data dalam penelitian ini melibatkan tiga teknik utama. Pertama, teknik wawancara yang dilakukan dengan mewawancarai informan: Ketua utama dari dewan pendidikan, dewan pendidikan, serta ketua dan anggota Lembaga Penjamin Mutu. Wawancara bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang mendalam tentang bagaimana lembaga

pendidikan mengimplementasikan Lembaga Penjamin Mutu dalam membentuk mutu pendidik. Kedua, teknik observasi partisipan dilakukan dengan mengamati langsung situasi dan konteks yang terkait dengan proses implementasi Lembaga Penjamin Mutu pendidik di lokasi penelitian. Ketiga, teknik dokumentasi digunakan dengan mengumpulkan berbagai dokumen seperti file atau berkas program kerja Lembaga Penjamin Mutu khususnya program kerja penjamin mutu tenaga pendidik.

Pengolahan data dilakukan dengan beberapa langkah diantaranya: pertama data dikondensasi dengan mengelompokkan berdasarkan topik yaitu perencanaan, pelaksanaan, evaluasi dan tindak lanjut implementasi lembaga penjamin mutu pendidik. Kedua penyajian data dalam bentuk kalimat dan tabel. Ketiga penarikan kesimpulan untuk mendapatkan hasil penelitian yang akurat. Sedangkan untuk memastikan keabsahan data, digunakan teknik kredibilitas melalui dua cara triangulasi sumber dengan membandingkan hasil wawancara dari semua informan sedangkan triangulasi teknik dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Selain itu, keabsahan data juga dilakukan dengan teknik konfirmabilitas yang mana hasil penelitian dikonfirmasi kembali kepada informan dalam penelitian ini.

Desain penelitian tentang implementasi Lembaga Penjamin Mutu (LPM) Pendidik di Lembaga Pendidikan Islam Maktab Nubdzatul Bayan Al-Majidiyah Pamekasan sebagai berikut:



Gambar 1. Desain Penelitian

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Perencanaan Lembaga Pengendali Mutu Pendidik

Dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan, penting untuk melakukan perencanaan yang terstruktur dan sesuai dengan tujuan organisasi, sehingga mutu pendidikan dapat meningkat secara signifikan dan relevan dalam praktiknya. Hal yang sama berlaku untuk Lembaga Pendidikan Islam Maktab Nubdzatul Bayan Al-Majidiyah di Pamekasan, yang mengadopsi lembaga pengendali mutu (LPM) untuk memberikan layanan unggulan kepada masyarakat secara efektif. Dalam perencanaan ada beberapa tahap yaitu:

1. Penetapan Standar

Perencanaan adalah tahap awal yang krusial dalam mengatur sebuah organisasi, karena ini menetapkan dasar dan standar yang akan menjadi panduan untuk memastikan organisasi beroperasi secara optimal dan menghasilkan hasil terbaik. Di Lembaga Pendidikan Islam Maktab Nubdzatul Bayan Al-Majidiyah, Lembaga Pengendali Mutu (LPM) menggunakan standar perencanaan yang telah ditetapkan dalam bentuk peraturan atau ketentuan dari setiap seksi bidang kepesantrenan. Tujuan dari pembuatan perencanaan standar ini adalah untuk menjadi pedoman dalam mengendalikan program

kegiatan pendidikan di lembaga tersebut. Pentingnya penetapan standar adalah untuk menjalankan peningkatan mutu internal, yang mencakup aspek visi, misi, regulasi akademik, perlu tersedia spesifikasi program, kompetensi lulusan, petunjuk kerja, manual prosedur, serta dokumen pendukung (Firdianti & Solehan, 2022).

Meskipun LPM memiliki standar, namun standar tersebut bukanlah hasil pembuatan langsung LPM, melainkan mengacu pada peraturan yang telah dibuat oleh setiap bidang kepesantrenan dan disetujui oleh pengasuh untuk diterapkan di Lembaga Pendidikan Islam Maktab Nubdzatul Bayan Al-Majidiyah. Peran LPM di lembaga tersebut adalah sebagai pengawas kinerja para pendidik, yang juga bertindak sebagai tenaga kependidikan. Oleh karena itu, standar mutu pendidik di lembaga ini diukur berdasarkan efektivitas dan aktifitas para ustadz dalam mengikuti program pesantren. Standar Operasional Prosedur (SOP) adalah panduan yang memuat prosedur-prosedur operasional dalam suatu organisasi, terdiri dari beberapa komponen utama, yaitu: tujuan, menjelaskan alasan dibuatnya SOP ini serta kepentingannya; ruang lingkup, merupakan cakupan dari seluruh proses yang terdapat dalam setiap kegiatan yang berhubungan dengan aktivitas kepesertaan; kebijakan, dokumen yang Mendasari, dan Otorisasi yang menyajikan kebijakan-kebijakan yang mengatur SOP tersebut, dokumen-dokumen yang menjadi landasan, serta otorisasi yang dibutuhkan untuk menjalankan SOP; prosedur, mendeskripsikan tugas-tugas atau pihak-pihak yang terlibat dalam pelaksanaan SOP serta langkah-langkah kerja yang harus dijalankan; dan flowchart, merupakan urutan setiap langkah kerja dalam bentuk yang lebih ringkas untuk memudahkan pemahaman dan pelaksanaan prosedur tersebut (Al Muhtaromi et al., 2022).

2. Rekrutmen Pendidik

Perekrutan pendidik menjadi aspek penting dalam merencanakan pendidikan yang efektif dan efisien, mengingat peran penting pendidik sebagai salah satu pilar dalam penyelenggaraan pendidikan. Dalam usaha meningkatkan standar pendidikan, diperlukan sistem rekrutmen guru yang berfokus pada merit, kompetensi, moralitas, integritas, profesionalisme, transparansi, akuntabilitas, dan kesesuaian dengan regulasi pemerintah (Putri & Karwanto, 2021).

Di Lembaga Pendidikan Islam (LPI) Maktab Nubdzatul Bayan al-Majidiyah, proses perekrutan pendidik dilakukan setiap tahun dengan mengacu pada kondisi yang ada. Artinya, pelaksanaan perekrutan didasarkan pada kebutuhan akan pendidik di setiap jenjang pendidikan yang diselenggarakan di lembaga tersebut. Proses perekrutan tenaga pendidik bertujuan untuk mendapatkan guru yang memiliki potensi dan kompetensi yang sesuai dengan kualifikasi lembaga pendidikan (Rahman et al., 2015). Sistem perekrutan guru dijalankan melalui serangkaian tahapan yang telah ditetapkan oleh lembaga pendidikan. Mulai dari pelamar datang ke lembaga dan menyerahkan berkas lamaran, dilanjutkan dengan tahap administrasi, tes tertulis, wawancara, serta uji baca tulis Al-Qur'an, dan terakhir praktik mengajar (micro teaching) dengan menyajikan RPP (Farida et al., 2020).

3. Seleksi Pendidik

Seleksi pendidik dalam bidang pendidikan adalah faktor penting untuk memastikan

mencapai standar minimal yang diinginkan, baik dalam konteks pendidikan formal maupun nonformal. Melalui proses seleksi ini, kompetensi calon pendidik yang akan ditugaskan di lembaga pendidikan dapat dinilai secara tepat. Tujuan dari tahap seleksi adalah untuk menemukan calon pendidik yang paling sesuai untuk mengisi peran tertentu dalam satuan pendidikan. Seleksi guru dilakukan oleh sekolah melalui tahapan administrasi, wawancara, dan demonstrasi praktik mengajar di kelas (Listanti & Nurhikmahyanti, 2014).

Di Lembaga Pendidikan Islam (LPI) Maktab Nubdzatul Bayan al-Majidiyah, seleksi pendidik dilakukan setiap kali proses perekrutan pendidik baru selesai, guna mengevaluasi kompetensi pendidik yang bersangkutan. Proses seleksi dilakukan melalui beberapa tahapan. Pertama, dilakukan pengecekan terhadap identitas dan laporan hasil belajar calon pendidik di MA. Mambaul Ulum Bata-bata untuk menilai kompetensi dan perilaku calon pendidik tersebut selama menjadi siswa di lembaga tersebut. Kedua, seleksi dilakukan untuk menempatkan pendidik pada jenjang tugas mengajar yang sesuai, dengan mengadakan diklat bagi pendidik baru. Dengan dua tahapan ini, penanggung jawab seksi kepegawaian dapat membuat keputusan mengenai kelayakan pendidik tersebut dalam menjalankan tugas mengajarnya. Proses seleksi terdiri dari beberapa tahap, pertama, pelamar yang lolos proses rekrutmen mendapatkan surat rekomendasi untuk mengikuti tes di pusat lembaga; kedua, pelamar akan mengikuti tes kemampuan, keahlian, komitmen, dan psikologi; ketiga, tahap seleksi akhir melibatkan tes keagamaan; keempat, pelamar diberitahu apakah diterima untuk mengabdikan sebagai tenaga pendidik di lembaga pendidikan (Hasanah, 2020).

4. Penempatan Pendidik

Setelah melalui tahap seleksi pendidik, langkah berikutnya dalam perencanaan adalah penempatan pendidik. Penempatan yang tepat menjadi kunci penting karena penempatan yang tidak sesuai dapat mengakibatkan penurunan mutu pendidikan di sebuah institusi. Penempatan guru di Indonesia dibagi menjadi empat kategori: Guru PNS, individu yang memiliki kualifikasi minimum sebagai guru dan diangkat sebagai Pegawai Negeri Sipil; Guru kontrak, guru yang dipekerjakan karena adanya proyek dari lembaga donor dan memiliki kualifikasi yang sama dengan guru PNS; Guru tetap, guru yang diangkat oleh yayasan untuk mengajar di sekolah swasta dengan kualifikasi bervariasi sesuai dengan kualitas sekolah dan guru honorer, individu yang bekerja di sekolah negeri atau swasta dan dibayar oleh yayasan, namun tidak memiliki status sebagai PNS atau guru tetap (Lama'atushabakh & Suklani, 2023).

Di Lembaga Pendidikan Islam (LPI) Maktab Nubdzatul Bayan al-Majidiyah, penempatan pendidik dilakukan dengan mempertimbangkan kompetensi yang dimiliki oleh masing-masing pendidik. Penempatan pendidik pada jenjang yang sesuai dengan kompetensinya menjadi hal yang sangat penting, karena hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa pendidik dapat menjalankan tugasnya secara profesional dan memberikan kontribusi yang maksimal dalam meningkatkan mutu pendidikan di LPI Maktab Nubdzatul Bayan al-Majidiyah. Pendidik baru biasanya ditempatkan pada tingkat dasar, seperti jenjang At-Tanzil dan Nubdzatul Bayan, karena periode awal ini dianggap sebagai masa adaptasi lingkungan. Selama periode ini, kinerja pendidik baru dinilai oleh ustadz pembimbing dan diperlakukan sebagai jenis penempatan informal,

sesuai dengan konsep yang dijelaskan oleh Robbins.

LPI Maktab Nubdzatul Bayan al-Majidiyah, terdapat dua jenis penempatan pendidik, yaitu penempatan pendidik baru atau perpindahan jenjang tugas mengajar, dan perpindahan tugas mengajar dalam satu jenjang. Keputusan mengenai penempatan pendidik atau perpindahan tugas mengajar dibuat melalui rapat internal kepegawaian dan disetujui oleh ketua umum pengurus. Sementara itu, perpindahan tugas mengajar dalam satu jenjang merupakan wewenang dari seksi bidang pendidikan di setiap jenjang. Karena LPI Maktab Nubdzatul Bayan al-Majidiyah memiliki tiga jenjang pembelajaran, yaitu At-Tanzil, Nubdzatul Bayan, dan Takhossus, penempatan pendidik diatur oleh seksi bidang pendidikan di masing-masing jenjang tersebut. Penempatan tenaga dilakukan dengan mempertimbangkan latar belakang ijazah, memberi prioritas pada pengalaman kerja, dan memperhatikan sikap serta penampilan calon tenaga kependidikan yang melamar (Rahmi & Isnaya, 2017).

2. Pelaksanaan Lembaga Pengendali Mutu Pendidik

Pelaksanaan adalah serangkaian tindakan atau langkah yang dilakukan oleh individu atau organisasi untuk menerapkan rencana yang telah direncanakan sebelumnya (Baidowi, 2020). Maka pelaksanaan oleh Lembaga Pengendali Mutu (LPM) pendidik di LPI Maktab Nubdzatul Bayan al-Majidiyah dijelaskan sebagai berikut:

a. Supervisor Pendidik

Pelaksanaan tugas Lembaga Pengendali Mutu (LPM) pendidik di LPI Maktab Nubdzatul Bayan al-Majidiyah melibatkan para seksi bidang pengurus, yang tidak hanya bertanggung jawab atas pengelolaan pesantren, tetapi juga berperan sebagai pendidik di lembaga tersebut. Oleh karena itu, semua seksi bidang pengurus pesantren menjadi obyek atau sasaran utama pelaksanaan tugas LPM di LPI Maktab Nubdzatul Bayan al-Majidiyah, dengan tujuan untuk menjalankan program-program yang telah dirancang dalam perencanaan. Supervisi pendidikan oleh kepala sekolah memiliki dampak positif dan signifikan pada perubahan kinerja guru yang mana peningkatan supervisi pendidikan kepala sekolah, khususnya dalam kepemimpinan dan pengawasan, akan berkontribusi pada peningkatan kinerja guru, menjadikan supervisi pendidikan sebagai langkah yang tepat untuk meningkatkan kualitas kinerja guru (Harahap et al., 2023). Supervisi pendidikan dilakukan untuk memantau apakah kinerja sekolah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, mengevaluasi kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di sekolah, serta mengendalikan kinerja sebagai dasar bagi kepala sekolah untuk menentukan apakah perlu dilakukan tindakan untuk meningkatkan atau mengembangkan kinerja para bawahannya (tenaga pendidik dan kependidikan) (Baidowi & Syamsudin, 2022).

b. Motivasi Pendidik

Motivasi merupakan faktor kunci yang tak terpisahkan dalam pendidikan secara umum, dan menjadi hal yang sangat penting bagi para pendidik. Di Lembaga Pendidikan Islam (LPI) Maktab Nubdzatul Bayan al-Majidiyah, motivasi memegang peran sentral sebagai penggerak utama dalam menjalankan roda pendidikan pesantren. Ini disebabkan oleh tanggung jawab besar yang diemban oleh para pendidik atau ustadz di sana, yang mencakup berbagai kegiatan mulai dari aspek spiritual, pendidikan,

hingga kebersihan dan keamanan pesantren. Motivasi oleh sekolah dapat meningkatkan kinerja guru yang tercermin dari tingkat efisiensi yang tinggi dimana para guru memiliki kualifikasi yang memadai (Fanani et al., 2018).

Motivasi di LPI Maktab Nubdzatul Bayan al-Majidiyah diwujudkan melalui berbagai cara, seperti motivasi lisan dari pengasuh, ketua umum pengurus, ketua LPM, dan sesama pendidik. Meskipun beragam dalam pelaksanaannya, tujuan dari semua upaya motivasi tersebut sama, yaitu untuk membangkitkan semangat profesionalisme dan tanggung jawab para pendidik di lembaga tersebut. Waktu untuk memberikan motivasi juga bervariasi di LPI Maktab Nubdzatul Bayan al-Majidiyah. Beberapa motivasi dilakukan secara rutin sesuai jadwal yang telah ditetapkan, namun ada juga yang disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan di lembaga tersebut. Pengembangan motivasi diperlukan guna meningkatkan prestasi dan kepuasan kerja guru, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada peningkatan produktivitas organisasi kerja (Alfianis, 2014).

c. Pelatihan dan Pengembangan Pendidik

Pelatihan dan pengembangan adalah aktivitas yang sangat penting untuk dilakukan guna memberikan pengetahuan tambahan dan pemahaman kepada staf baru dalam sebuah organisasi agar mereka dapat menjalankan tugas yang telah dipercayakan kepada mereka dengan baik dan tanggung jawab yang profesional. Di LPI Maktab Nubdzatul Bayan al-Majidiyah, pelatihan dan pengembangan diberikan kepada pendidik baru dengan tujuan agar mereka dapat beradaptasi dengan lingkungan LPI Maktab Nubdzatul Bayan al-Majidiyah dan memahami langkah-langkah yang harus diambil sesuai dengan tugas mengajar dan tugas administratif sebagai pengurus pesantren. Terkadang, pelatihan dan pengembangan juga diberikan kepada pendidik senior jika situasi darurat terjadi. Pelatihan ini dilakukan ketika kekurangan personil terjadi pada tingkat yang lebih tinggi, di mana pendidik yang ada akan langsung diberikan pelatihan dan kemudian diarahkan menjadi pembimbing pada tingkat tersebut. Pelatihan ini merupakan sarana untuk meningkatkan kompetensi guru, terutama dalam perbaikan proses pembelajaran serta pengembangan Kompetensi Dasar dan indikator sesuai Permendikbud No. 37 tahun 2018 (Chan & Budiono, 2020).

d. Kompensasi Pendidik

Dalam konteks organisasi pendidikan saat ini, pentingnya kompensasi menjadi sangat mendesak dan menjadi faktor yang krusial dalam pengelolaan sebuah lembaga pendidikan. Hal ini disebabkan oleh pandangan umum bahwa saat ini tidak ada yang gratis. Berbeda dengan masa pra dan pasca-kemerdekaan, di mana para pendidik mengajar atau berbagi ilmu semata-mata untuk mencerdaskan anak bangsa dan mengamalkan ilmu yang dimiliki. Oleh karena itu, di LPI Maktab Nubdzatul Bayan al-Majidiyah, kompensasi bagi para pendidik diimplementasikan, walaupun dengan pendekatan yang berbeda dari sistem pendidikan nasional. Guru menerima kompensasi dalam berbagai bentuk, termasuk gaji, tunjangan, pertanggungjawaban kesehatan, fasilitas perumahan dinas, seragam, kesempatan karyawisata, fasilitas sekolah, dan penghargaan (Sarpanadi, 2016).

Di LPI Maktab Nubdzatul Bayan al-Majidiyah, kompensasi diberikan dengan beberapa tujuan utama. Pertama, sebagai imbalan atas pengabdian para pendidik yang

telah dengan sabar, ikhlas, dan penuh semangat mentransfer ilmu kepada santri di sana. Selain itu, kompensasi juga berfungsi sebagai motivasi bagi para pendidik agar mereka tetap menjalankan tugas mereka dengan profesional dan tanggung jawab. Dengan memberikan kompensasi, diharapkan para pendidik dapat memberikan pelayanan pendidikan yang maksimal kepada santri di LPI Maktab Nubdzatul Bayan al-Majidiyah. Dengan membangun sistem kompensasi yang baik, kinerja guru dapat ditingkatkan, oleh karena itu, lembaga pendidikan perlu memberikan perhatian yang serius terhadap sistem kompensasi sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja guru, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada perbaikan layanan pendidikan bagi peserta didik (Situmorang et al., 2022).

3. Evaluasi Lembaga Pengendali Mutu Pendidik

Evaluasi adalah proses untuk menilai tingkat keberhasilan atau efektivitas suatu program yang telah dilaksanakan (Baidowi, 2020). Di LPI Maktab Nubdzatul Bayan al-Majidiyah, evaluasi LPM dilakukan oleh ketua dan staf LPM lainnya terhadap semua kegiatan yang berlangsung. Evaluasi ini berlangsung selama 24 jam atau sepanjang kegiatan dari berbagai bidang pengurus. Pendekatan ini sesuai dengan peran utama LPM sebagai pengawas program dan kegiatan pesantren, dengan tujuan meningkatkan mutu LPI Maktab Nubdzatul Bayan al-Majidiyah. Jenis evaluasi ini dapat dikategorikan sebagai pengendalian langsung (concurrent). Evaluasi LPM di LPI Maktab Nubdzatul Bayan al-Majidiyah menjadi kegiatan inti dalam pengendalian mutu, karena pengendalian atau pengawasan merupakan bagian penting dari manajemen untuk memastikan bahwa semua kegiatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, serta untuk merencanakan langkah-langkah ke depan.

Sasaran evaluasi LPM meliputi semua bidang kepengurusan pesantren, dimana evaluasi dilakukan dengan membandingkan standar perencanaan yang telah ditetapkan oleh setiap seksi bidang kepengurusan dengan pelaksanaannya di lapangan. Jika kegiatan telah dilaksanakan sesuai rencana, LPM akan menilai bahwa pengurus atau penanggung jawab bidang tersebut memiliki kualitas yang baik. Namun, jika tidak, LPM akan memberikan peringatan kepada pengurus tersebut untuk memperbaiki kinerjanya, dengan melaksanakan tugas sesuai jadwal yang telah ditetapkan. Pendekatan ini diadopsi karena di LPI Maktab Nubdzatul Bayan al-Majidiyah, pelaksanaan program pesantren tidak mengenal kompromi.

4. Tindak Lanjut Lembaga Pengendali Mutu Pendidik

Setelah mengevaluasi kinerja LPM di LPI Maktab Nubdzatul Bayan al-Majidiyah, langkah-langkah tindak lanjut dilakukan setelah evaluasi lapangan. Ini diimplementasikan melalui dua pendekatan yakni pemberian penghargaan sebagai bentuk apresiasi dan pemberian tindakan atau sanksi terhadap pelanggaran peraturan yang telah ditetapkan di LPI Maktab Nubdzatul Bayan al-Majidiyah sebagai berikut:

a. *Reward* Pendidik

Di LPI Maktab Nubdzatul Bayan al-Majidiyah, terdapat dua bentuk reward secara garis besar. Pertama, adalah reward langsung dari pengasuh berupa umroh gratis, yang diberikan kepada pendidik yang aktif dalam kegiatan pesantren. Umroh gratis ini merupakan hadiah langsung dari pengasuh. Kedua, adalah reward dari pengurus atau bidang pendidikan yang diberikan setiap tiga bulan sekali. Reward ini diberikan saat evaluasi kemampuan pemahaman santri pada materi yang dipelajari sesuai dengan

jenjangnya, melalui demonstrasi massal di musholla LPI Maktab Nubdzatul Bayan al-Majidiyah. Jadi, reward umroh gratis dapat dianggap sebagai kompensasi tidak langsung, sementara reward dari bidang pendidikan yang diberikan setiap tiga bulan sekali merupakan bentuk kompensasi langsung. Memberikan reward dapat meningkatkan disiplin guru dalam melaksanakan tugas mengajar (Mastur, 2017). Karena ada korelasi positif dan signifikan antara pemberian reward dan kinerja guru (Saad, 2017).

b. Tindakan Sanksi Pendidik

Tindakan dan sanksi yang diberikan kepada pendidik (asatidz) yang melanggar aturan atau lalai dalam tugasnya di LPI Maktab Nubdzatul Bayan al-Majidiyah terbagi dalam tiga tahap. Pertama, adalah teguran lisan yang diberikan secara langsung, yang akan diulangi dua kali apabila pelanggaran yang sama terjadi lagi. Kedua, jika teguran lisan tidak efektif, maka akan diberikan teguran tertulis dalam bentuk surat teguran dari LPM. Ketiga, apabila teguran tertulis tetap tidak diindahkan, LPM akan melaporkan kejadian tersebut kepada koordinator jenjang pendidikan di LPI Maktab Nubdzatul Bayan al-Majidiyah (At-Tanzil/Nubdzatul Bayan/Takhossus). Keempat, jika koordinator jenjang tidak berhasil menyelesaikan masalah, LPM akan membuat laporan tertulis kepada ketua umum pengurus, yang akan mencantumkan semua pelanggaran yang dilakukan oleh pendidik beserta semua teguran yang telah diberikan oleh LPM. Terakhir, jika teguran dari ketua umum pengurus tidak membuahkan hasil, maka masalah akan diserahkan kepada pengasuh LPI Maktab Nubdzatul Bayan al-Majidiyah untuk mempertimbangkan langkah selanjutnya, termasuk kemungkinan pemertahanan jabatan atau pemecatan dari jabatannya. Sanksi berperan sebagai bentuk ancaman dan dampak negatif bagi individu yang melanggar peraturan, dengan tujuan memberikan efek jera berdasarkan prinsip-prinsip pemberian sanksi (Lusiana et al., 2023). Sanksi juga berperan menjaga disiplin bawahan, tingkat sanksi yang berat dapat membuat karyawan takut untuk melanggar aturan di perusahaan tersebut, sehingga sikap disiplin karyawan tetap terjaga (Maihendra et al., 2021).

D. SIMPULAN

Lembaga penjamin mutu pendidik telah menjalankan perannya dengan cermat di Lembaga Pendidikan Islam Maktuba Al-Majidiyah Pamekasan. Langkah pertama yang dilakukan adalah perencanaan yang komprehensif, di mana Lembaga Pengendalian Mutu Pendidik melakukan penetapan standar pendidik, rekrutmen, seleksi, dan penempatan pendidik dengan seksama. Setelah itu, dalam fase pelaksanaan, mereka menyediakan beragam dukungan seperti supervisor, motivator, pelatih, pengembang, dan kompensator untuk memastikan kinerja pendidik tetap optimal. Tidak hanya itu, evaluasi rutin juga dilakukan dengan mengawasi kegiatan pendidik dan membandingkan kinerja mereka dengan standar yang telah ditetapkan. Lembaga Pengendalian Mutu Pendidik juga melakukan tindak lanjut yang tepat sebagai respons terhadap hasil evaluasi. Mereka menerapkan sistem reward dan punishment sesuai dengan kinerja pendidik, sebagai bentuk apresiasi atas prestasi yang baik dan sebagai insentif untuk memperbaiki kinerja yang kurang optimal.

Penelitian ini memberikan kontribusi yang berharga dalam meningkatkan mutu pengelolaan pendidik di Lembaga Pendidikan Islam Maktuba Al-Majidiyah Pamekasan. Dengan menganalisis secara terperinci proses perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan tindak

lanjut terhadap pendidik, penelitian ini menyoroti praktik-praktik efektif yang dilakukan oleh Lembaga Pengendalian Mutu Pendidik. Temuan-temuan dari penelitian ini dapat menjadi landasan bagi pengembangan kebijakan dan praktik yang lebih baik dalam pengelolaan pendidik di lembaga tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Muhtaromi, C. U., Sembodo, S. B., Noegroho, Y. A. K., Kristianti, I., & Widi, Y. (2022). Penyusunan Standar Operasional Prosedur (SOP) Aktivitas Kepesertaan Di Dana Pensiun Gereja Kristen Jawa (DP-GKJ). *Magistrorum Et Scholarium: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2(3), 375–387. Retrieved from <https://ejournal.uksw.edu/jms/article/view/6235>
- Alfianis. (2014). Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Guru Dalam Mengajar Di Sekolah. *Bahana Manajemen Pendidikan: Jurnal Administrasi Pendidikan*, 02(01), 40 – 44.
- Baidowi, A . (2020). Implementasi Fungsi Manajemen Pada Pengelolaan Program Bantuan Operasional PAUD di Masa Pandemi Covid-19. *GENIUS: Indonesian Journal of Early Childhood Education*, 1(2), 141-157. <https://doi.org/10.35719/gns.v1i2.23>
- Baidowi, A. (2020). Manajemen Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu. *Management of Education*, 06(02), 76 – 86.
- Baidowi, A., & Syamsudin, S. (2022). Strategi Supervisi Pendidikan di Sekolah. *Alim*, 04(01), 27-38, doi:[10.51275/alim.v4n1.27-38](https://doi.org/10.51275/alim.v4n1.27-38)
- Chan, F., & Budiono, H. (2020). Pelatihan Guru Dalam Mengembangkan Kompetensi Dasar Dan Indikator Berdasarkan Permendikbud No. 37 Tahun 2018 Di SDN 111/I Muara Bulian. *Jurnal Abdi Pendidikan*, 1(2), 76–81. <https://doi.org/10.33369/abdipendidikan.1.2.76-81>
- Dalyono, B., & Agustina, D. A. (2016). Guru Profesional Sebagai Faktor Penentu Pendidikan Bermutu. *Bangun Rekaprima*: 02(02), 13 – 22.
- Diana, R. ., Kristiawan, M. ., & Wardiah, D. . (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Kinerja Guru Terhadap Mutu Pembelajaran. *Jurnal Educatio FKIP UNMA*, 7(3), 769–777. <https://doi.org/10.31949/educatio.v7i3.1221>

- Fanani, M. I., Surya, I., & Linggi, R. K. (2018). Motivasi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sma Negeri 9 Samarinda. *eJournal Ilmu Pemerintahan*, 06(04), 1661 - 1674
- Farida, I. N., Fanani, A. Z., & Huda, M. N. (2020). Sistem Rekrutmen Guru Dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan Sekolah Dasar. *Jurnal Kependidikan Islam*, 10(02), 165 – 172.
- Faujiah, S., Afriza, A., & Andriani, T. (2023). Guru Profesional Sebagai Faktor Penentu Pendidikan Bermutu. *JIM: Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 01(04), 886 – 895. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i4>
- Firdianti, A., & Solehan. (2022). Penetapan Standar Sistem Penjaminan Mutu Internal Di Perguruan Tinggi. [IR: Roqooba Journal of Islamic Education Management](https://doi.org/10.38035/jim.v1i4), 02(02), 52 – 60.
- Harahap, F. A., et al. (2023). Supervisi Pendidikan Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Pada Sekolah SMP Swasta PAB 1 Medan Estate. *Inspirasi Dunia: Jurnal Riset Pendidikan dan Bahasa*, 02(02), 173 – 187.
- Hasanah, M. (2020). Rekrutmen Dan Seleksi Tenagapendidikan (Guru) Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di SMA Unggulan Berbasis Pesantren Amanatul Ummah Pacet. *Al-Tarbawi Al-Haditsah: Jurnal Pendidikan Islam*, 04(01), 76 – 97.
- Hasanah, N., Fauzi, A., Bahtiar, M., & Syarifudin. (2023). Pengaruh Kinerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan SMP Swasta di Kecamatan Rajeg. *Journal on Education*, 06(01). 8783-8789.
- Irwan. (2015). Menjadi Pendidik Yang Bermutu. *Jurnal Ilmiah Kreatif*, 12(02), 1 -13.
- Lama'atushabakh, M., & Suklani. (2023). Tenaga Kependidikan Dalam Penempatan Dan Pembinaan Guru. *Cross-border*, 06(02), 723 – 734.
- Listanti, A. N., & Nurhikmahyanti, D. (2014). Rekrutmen Dan Seleksi Guru Di Sma Al-Islam Krian. *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan*, 04(04), 98 – 107.
- Lusiana, S., Sufri, M., & Modding, B. (2023). Pengaruh Penghargaan dan Sanksi Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Student Journal*, 06(02), 185 – 198.

- Maihendra, Y., Waseso, W. J., & Rizqullah, A. (2021). Pengaruh Sanksi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Mitra Mart Di Desa Menggala Sakti Kabupaten Rokan Hilir. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 05(02), 3653 – 3662.
- Mammadova, S. (2019). Teacher Quality VS Teaching Quality. *Azerbaijan journal of educational studies*, 686(1), 25-32.
- Mastur. (2017). Pemberian Reward Untuk Meningkatkan Kedisiplinan Guru Dalam Mengajar Di Kelas SLB. *Suara Guru: Jurnal Ilmu Pendidikan Sosial, sains, dan Humaniora*, 03(03), 617 – 623.
- Nadirah, S., Nasar, I., Sabir, A., Lahiya, A., Zulfikhar, R., & Zulharman, Z. (2023). Pengaruh Kinerja Dan Kualifikasi Akademik Guru Terhadap Mutu Pendidikan. *Journal on Education*, 6(1), 2064- 2071. <https://doi.org/10.31004/joe.v6i1.3198>
- Pandipa, A. H. S. (2019). Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di SMA Negeri 1 Lore Utara. *Jurnal Ilmiah Administratie*, 12(01), 1 – 9.
- Patti, R. R., Dacholfany, I., & Andayani, S. (2023). Pengaruh Kinerja Guru Dan Fasilitas Pembelajaran Terhadap Pembelajaran Efektif Di SMAN 1 Seputih Agung Lampung. *POACE: Jurnal Program Studi Administrasi Pendidikan*, 03(01), 70 – 79. <https://doi.org/10.24127/poace.v3i1.3393>
- Putri, S. A. A. K., & Karwanto. (2021). Sistem Rekrutmen Guru Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan*, 09(01), 229 – 239.
- Rahman, K. A., Ardiansyah, & Marwazi. (2015). Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Peningkatan Mutu Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia Jambi. *Nadwa: Jurnal Pendidikan Islam*, 09(01), 23 – 38.
- Rahmi, S., & Isnaya, K. (2017). Penempatan Tenaga Kependidikan: Studi Peran Strategis Kepala Madrasah. *Journal of Management in Education (JMIE)*, 2 (1), 31 – 37.
- Ratnasari, Y. T. (2019). Profesionalisme Guru Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan. *Seminar Nasional - Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang: Revitalisasi Manajemen Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Era Revolusi Industri 4.0*, 235 – 239.
- Ruhim. (2016). Pengelolaan Guru SD. *Manajer Pendidikan*, 10(02), 171 – 178.

- Saad, A. (2017). Hubungan Antara Pemberian Reward Dengan Kinerja Guru Di SD Hikmatul Fadhillah Medan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 01(01), 91 – 98.
- Saputri, D. I. (2022). Pentingnya Peran Guru Profesional Dalam Meningkatkan Pendidikan. *Seri Publikasi Pembelajaran Profesi Pendidikan*, 1 – 12.
- Sari, J., Tidore, R., & Umasugi, Y. (2022). Pentingnya Profesionalisme Guru Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan. *Jurnal JBES: Journal Of Biology Education And Sciencee*, 02(02), 41 – 50.
- Sarpandadi, A. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru. *Tarbawi*, 02(02), 118 – 126.
- Situmorang, K., Batubara, R., Ningsih, W., & Nasution, N. (2022). Sistem Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik (Studi Kasus SDN 014687 Rawang Pasar IV). *Jurnal Edumaspul*, 06(01), 703 – 709.
- Susiani, I. R., & Abadiyah, N. D. (2021). Kualitas Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Indonesia. *Modeling*, 08(02), 292 – 298.
- Syahrul & Nurmayanti. (2019). Pengelolaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMA Muhammadiyah Kendari. *Shautut Tarbiyah*, 25 (02), 259 – 284.