

PEMBERDAYAAN GURU MADRASAH IBTIDAIYAH MELALUI TRANSFORMASI MANAJEMEN MUTU SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) GUNA MENINGKATKAN MUTU MADRASAH SE KECAMATAN DIWEK KABUPATEN JOMBANG

Mardiyah*, Lailatul Qamariyah**, Abdullah Aminuddin Aziz**

*Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Ampel Surabaya

**Universitas Hasyim Asy'ari (UNHASY) Tebuireng Jombang

ummi.mardiyah@gmail.com

Abstract: The success of education at the school is largely determined by success in managing the head of the educational staff in schools/madrasah. Principals have responsibility for improving the quality of teachers in achieving its objectives in addition to the government's obligations. Implementation of management education personnel (teachers and staff) in Indonesia according Mulyasa, at least include; workforce planning, procurement personnel, dismissal of personnel, coaching and development, promotion and assessment. Activities meant to show that the provision of teachers as educators very great concern in efforts to achieve the quality of the success of learners. Quality Management aims to develop human resources empowerment of teachers who are expected to engage actively pushing to improve the quality of schools/madrasah. This devotion performed on MI Urwatul Wusqo PP. Al-Urwatul Wutsqo Bulurejo, MI Perguruan Muallimat in PP Walisongo Cukir, MI Tarbiyatul Aulad Bandung in Gebang Malang Bandung and MI Ar-Rohman Nglaban Bendet. Relative activity of teacher empowerment through developing quality human resources management model in order to improve the quality of madrasah in Sub district Diwek Jombang, can be summarized as follows: 1. In the beginning, the madrasah four management models are clerical, after empowering the community service program, the fourth madrasah management models to increase to managerial model. 2. Subject devotion capable of implementing the quality management model of human resources fitted to the characteristics of each institution. 3. The quality of human resources management model developed by Principals effective enough to increase the empowerment of teachers in the fourth MI. 4. The research subjects were able to understand the quality of human resources management capabilities and strength of institutions in improving teacher quality through the transformation of the quality management of human resources. 5. The research subjects understand their duties and functions as teachers (institution Asset, facilitator, motivator, mediator, and creator) in the teaching and learning process.

Keywords: *Transformation Management, Human Resources, Principal*

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Paradigma sistem pendidikan nasional harus mencakup berbagai faktor di antaranya *input*, proses dan *outcome* pendidikan.¹ *Outcome* pendidikan merupakan fokus dari ikhtiar pendidikan, dan input menjadi masukan yang penting bagi *outcome*, tetapi yang jauh lebih penting adalah bagaimana mendayagunakan *input* tersebut yang terkait dengan individu-individu dan sumber-sumber lain yang ada di sekolah. Faktor proses itulah yang

¹ Aan Komariah, Cepi Triatna. *Visionary Leadership "Menuju Sekolah Efektif"* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), h. 2

menentukan *outcome* pendidikan. Karena itu masalah semacam kurikulum, tenaga kependidikan, metode pengajaran yang efektif dan menyenangkan serta manajemennya menjadi sangat penting dalam proses pendidikan di madrasah. Madrasah menarik untuk dibahas dengan melihat kenyataan bahwa kepercayaan masyarakat belakangan ini semakin meningkat. Menurut data dari Dirjen Bimbaga Islam, pada akhir tahun 2002 madrasah menampung sekitar 6 juta siswa atau sekitar 15% dari jumlah anak sekolah tingkat SD/MI sampai SMU/MA.²

Sebagai lembaga pendidikan Islam, madrasah akan memberikan harapan kepada masyarakat di tengah kegamangan terhadap lembaga pendidikan pada umumnya yang tidak banyak menyentuh masalah keagamaan. Kelebihan madrasah dari sekolah umum secara formal madrasah memberikan pengetahuan umum dengan perspektif keislaman, sementara pengetahuan agama yang diberikan madrasah jauh lebih besar dari sekolah umum.

Guru merupakan bagian integral dari keberadaan SDM yang mempunyai peranan strategis dalam kehidupan suatu sekolah (madrasah). Menurut Wahjosumidjo³, agar tugas-tugas pembinaan bagi guru dapat dilaksanakan secara efektif, maka lingkup atau dimensi kepegawaian perlu dipahami oleh setiap kepala sekolah. Guru yang ditugasi untuk membimbing, mengajar, dan atau melatih peserta didik; membantu kepala dalam mencapai tujuan sekolah.

Menurut Wahjosumidjo,⁴ efektifitas sekolah tersebut tercapai apabila kepala sekolah selalu memperhatikan dan melaksanakan: sekolah menyesuaikan dengan kondisi internal dan eksternal yang mutakhir, mengkoordinasikan dan mempersatukan usaha seluruh SDM ke arah pencapaian tujuan, - mempengaruhi perilaku SDM melalui pendekatan secara manusiawi, menegakkan hubungan yang serasi antara tujuan sekolah dengan SDM yang ada, menumbuhkan fungsi SDM sebagai satu kesatuan utama.

Keberhasilan pendidikan di sekolah/madrasah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala dalam mengelola tenaga kependidikan yang ada di sekolah/madrasah. Kepala sekolah/madrasah mempunyai tanggung jawab terhadap peningkatan kualitas guru dalam mencapai tujuan di samping kewajiban pemerintah. Pelaksanaan manajemen tenaga kependidikan (guru dan personil) di Indonesia menurut Mulyasa⁵, sedikitnya mencakup; perencanaan tenaga, pengadaan tenaga, pemberhentian tenaga, pembinaan dan pengembangan, promosi dan penilaian. Kegiatan-kegiatan dimaksud menunjukkan bahwa pengadaan guru sebagai tenaga kependidikan sangat menjadi perhatian besar dalam upaya mewujudkan kualitas keberhasilan peserta didik.

Aspek penting dari peran kepemimpinan dalam pendidikan adalah memberdayakan para guru dan memberi mereka wewenang yang luas untuk meningkatkan pembelajaran.

² Kozin, et.al. *Manajemen Pemberdayaan Madrasah "Percikan, Pengalaman, Riset, Aksi Partisipasi di Aliyah* (Malang: Unmuh Press, 2006), h. 20

³ Wahjosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah (Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya)* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002), h. 25

⁴ Wahjosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah (Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya....)*, h. 27

⁵ Wahjosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah (Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya....)*, h. 130

Sallis, Edward⁶ mengemukakan pendapat Spanbauer, Stanley, bahwa pemimpin institusi pendidikan harus memandu dan membantu pihak lain dalam mengembangkan karakteristik yang serupa. Pemimpin memiliki peran yang sangat penting dalam memandu guru dan para administrator untuk bekerjasama dalam satu kelompok tim.

Hasibuan dalam Mulyasa,⁷ mengemukakan beberapa tujuan dari pengembangan sumber daya manusia, diantaranya meliputi (a) meningkatkan produktivitas kerja, (b) meningkatkan efisiensi, (c) mengurangi kerusakan, (d) mengurangi tingkat kecelakaan karyawan, (e) meningkatkan pelayanan yang lebih baik, (f) moral karyawan lebih baik, (g) kesempatan untuk meningkatkan karier karyawan semakin besar. (h) technical skill, human skill, dan managerial skill semakin baik (i) kepemimpinan seorang manajer akan semakin baik, (j) balas jasa meningkat karena prestasi kerja semakin besar, (k) akan memberikan manfaat yang lebih baik bagi masyarakat konsumen karena mereka akan memperoleh barang atau pelayanan yang lebih bermutu.

Manajemen Mutu SDM bertujuan untuk mengembangkan pemberdayaan guru yang diharapkan mampu mendorong terlibat secara aktif untuk meningkatkan mutu madrasah. Oleh karena itu, model manajemen mutu SDM ini perlu dicoba untuk diuji efektivitasnya dalam mengembangkan pemberdayaan guru di Madrasah Ibtidaiyah Al-Urwatul Wutsqo di Pondok Pesantren Al-Urwatul Wutsqo (seterusnya ditulis MI UW PP UW) Bulurejo Diwek Jombang dan Madrasah Ibtidaiyah Perguruan Mu'allimat Pondok Pesantren Walisongo Cukir Jombang (seterusnya ditulis MI PM PP Walisongo) sebagai sample lembaga madrasah yang di bawah naungan pesantren dan dua madrasah Ibtidaiyah yang di luar lingkungan pesantren yaitu Madrasah Ibtidaiyah Tarbiyatul Aulad (selanjutnya ditulis MI TA) Gebang Malang Bandung Diwek Jombang dan Madrasah Ibtidaiyah Ar-Rohman (selanjutnya ditulis MI Ar-Rohman) Nglaban Bendet Diwek Jombang. Madrasah-madrasah tersebut memiliki karakter yang berbeda, apalagi dikaitkan dengan madrasah di bawah pesantren dan yang tumbuh di tengah kampung. Dari lingkungan yang berbeda itulah, pengabdian ini dilakukan dan mencoba meformulasikan hasil pengabdiannya bersama subyek dampingan sebagai bentuk pengembangan model manajemen mutu SDM sesuai karakter yang ada dalam masyarakat.

Berdasarkan uraian di atas, maka fokus pengabdian dalam Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) ini adalah "Pemberdayaan Guru Madrasah Ibtidaiyah Melalui Transformasi Manajemen Mutu SDM Guna Meningkatkan Mutu Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Jombang". Persoalan ini akan menjadi semakin kompleks manakala dikaitkan dengan masih sedikitnya lembaga madrasah ibtidaiyah yang menggunakan manajemen mutu SDM secara professional karena masih banyak yang menggunakan manajemen tradisional kekeluargaan, terutama dalam sistem perekrutannya, sistem maintenance-nya dan sistem developmennya, sehingga masih banyak terjadi ketidak-beradilan terutama pada peran guru.

⁶ Sallis, Edward. *Total Quality Management In Education, Manajemen Mutu Pendidikan*, Alih Bahasa: Ahmad Ali R (2009), h. 76

⁷ Mulyasa, E. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional Dalam Konteks Menyukseskan MBS dan KBK* (Bandung: Remaja Rosda Karya), h. 130

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, kemudian dikembangkan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Model Manajemen Mutu SDM seperti apa yang cocok untuk dikembangkan Kepala Madrasah dalam mengembangkan pemberdayaan guru di keempat MI tersebut?
2. Bagaimana implementasi model manajemen mutu SDM dikembangkan Kepala Madrasah dalam meningkatkan pemberdayaan Guru di keempat MI tersebut?
3. Apakah model manajemen mutu SDM yang dikembangkan Kepala Madrasah cukup efektif untuk meningkatkan pemberdayaan Guru di keempat tersebut?
4. Apakah Subjek pengabdian memahami manajemen mutu SDM sebagai langkah yang memberdayakan guru dalam meningkatkan mutu madrasah?
5. Bagaimana hasil implementasi model manajemen mutu SDM yang dikembangkan Kepala Madrasah dalam meningkatkan pemberdayaan guru di keempat MI tersebut?

C. ALASAN MEMILIH SUBYEK PENELITIAN

Subjek penelitian yang dipilih dalam penelitian ini adalah para kepala madrasah dan para guru di empat Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Jombang. Adapun yang menjadi alasan pemilihan subjek dampingan adalah:

1. Dalam perspektif manajemen, para kepala Madrasah sebagai pimpinan dan para guru Madrasah Ibtidaiyah sebagai bawahan dipandang harus siap menerima perubahan agar memiliki kemampuan menggunakan model manajemen mutu SDM yang profesional untuk mewujudkan peningkatan pemberdayaan guru guna peningkatan mutu Madrasah
2. Sejalan dengan tuntutan TQM (*Total Quality Management*), Kepala madrasah dan guru merupakan ujung tombak dalam proses manajemen sekolah, maka Kepala Madrasah dan guru Madrasah Ibtidaiyah harus memiliki segudang pengalaman model manajemen mutu dan mampu melakukan rekayasa demi pengembangan pemberdayaan guru, yang pada akhirnya dapat meningkatkan mutu madrasah.
3. Keempat Madrasah tersebut di atas, masih sangat sederhana dalam melakukan perekrutan, pemeliharaan dan pengembangan SDM, mayoritas masih menggunakan system kekeluargaan.
4. Keempat Madrasah tersebut memiliki karakter yang berbeda, Madrasah Ibtidaiyah PP. Al-Urwatul Wutsqo desa Bulurejo Diwek Jombang dan Madrasah Ibtidaiyah Perguruan Mu'allimat PP Walisongo Cukir berada di dalam lingkungan pesantren, sedangkan Madrasah Ibtidaiyah Tarbiyatul Aulad Gebang Malang Bandung Diwek Jombang dan Madrasah Ibtidaiyah Ar-Rohman Nglaban Bendet Diwek Jombang berada di tengah-tengah perkampungan. Dari lingkungan yang berbeda itulah, akan melahirkan model manajemen mutu sumber daya manusia (SDM) yang berbeda pula.

D. KONDISI SUBYEK PENELITIAN SAAT INI

Kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa proses manajemen SDM keempat maadrasah tersebut masih mengalami berbagai persoalan, baik dilihat dari segi kepala madrasah maupun guru. Persoalan yang muncul dilihat dari faktor kepala madrasah,

antara lain: dalam pengelolaan SDM terkesan tidak terstruktur dan tertata dengan baik, cenderung masih menggunakan tradisional manajemen, sehingga terkesan berjalan dengan apa adanya dan tidak terstruktur. Sehingga lembaga tersebut terkesan berjalan di tempat.

Gambaran profil empat MI tersebut di atas sebagai berikut:

1. Profil Madrasah Ibtidaiyah PP. Al-Urwatul Wutsqo desa Bulurejo Diwek Jombang. MI ini memiliki siswa sejumlah 236 siswa, yang diasuh oleh 20 guru. Dengan perincian: Guru sertifikasi 11 guru, sedangkan 9 guru belum tersertifikasi. Dan hampir keseluruhannya pernah tinggal dan mengikuti pendidikan keagamaan di pondok pesantren.
2. Profil Madrasah Ibtidaiyah Perguruan Mu'allimat PP Walisongo Cukir. MI ini dibawah PP Walisongo Cukir, dan memiliki siswa sejumlah 664 siswa, yang diasuh oleh 37 guru. Guru sertifikasi 10 guru sedangkan 27 guru belum tersertifikasi. Hampir keseluruhannya pernah tinggal dan mengikuti pendidikan keagamaan di pondok pesantren.
3. Profil Madrasah Ibtidaiyah Tarbiyatul Aulad Gebangmalang Bandung. MI ini memiliki siswa sejumlah 163 siswa, yang diasuh oleh 12 guru. Guru sertifikasi 9 guru, sedangkan 3 guru belum tersertifikasi. Dan hampir sebagian besar guru masih ada kekerabatan keluarga dengan yayasan.
4. Profil Madrasah Ibtidaiyah Ar-Rohman Nglaban Bendet, terletak di Jl. Masjid 12 Nglaban Bendet Diwek Jombang. MI ini memiliki siswa sejumlah 309 siswa, yang diasuh oleh 23 guru. Guru sertifikasi 10 guru sedangkan 13 guru belum tersertifikasi. Dan hampir sebagian besar guru masih ada kekerabatan keluarga dengan yayasan.

Sedangkan jika dilihat dari kelemahan unsur-unsur manajemen sumber daya manusia (SDM) yang meliputi unsur sistem *recruitment*, unsur sistem *maintenance* dan unsur sistem *development*, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Ditinjau dari kelemahan sistem *recruitment*
 1. Para pimpinan di empat MI tersebut rata-rata direkrut tanpa melalui seleksi yang standarnya dilihat dari kemampuan pengembangan SDM.
 2. Guru-guru di empat MI tersebut rata-rata direkrut tanpa adanya perencanaan yang jelas, sehingga tampak keberadaan guru tidak berdasar analisis kebutuhan kompetensi keilmuan.
 3. Para guru di MI tersebut juga didaftar begitu saja, tidak ada seleksi awal (*placement test*), begitu juga dengan evaluasi kerja guru belum dilakukan secara optimal.
- b. Ditinjau dari kelemahan sistem *maintenance*
 1. Para guru di MI tersebut juga belum pernah diberi orientasi kepegawaian oleh pimpinan lembaga, sehingga terkadang guru belum memahami tentang nilai-nilai lembaga, kondisi kerja lembaga dan tugas guru. Sehingga tampak para guru berjalan sendiri-sendiri tanpa berpikir tentang mutu lulusan madrasah

2. Tingkat kesejahteraan juga tidak menjadi pemikiran lembaga, disebabkan dana yang tersedia tidak dikelola dengan secara maksimal selain dana yang tersedia juga terbatas.
- c. Ditinjau dari kelemahan system *development*
1. Guru-guru dari keempat MI tersebut kurang mendapatkan pelatihan-pelatihan atau pembinaan –pembinaan karier yang berdasarkan analisis kebutuhan. Sehingga pelatihan-pelatihan yang dilakukan tampak hanya formalitas saja.
 2. Lembaga madrasah kurang memberi kesempatan peningkatan mutu karier guru. Hal ini tampak pada: Tidak adanya program peningkatan pendidikan, tidak adanya target mutu guru, dan tidak adanya standar penilaian kinerja guru.
- Berbagai persoalan tersebut di atas, menyebabkan pemberdayaan guru belum optimal dalam perannya sebagai pendidik.

E. KONDISI SUBYEK PENELITIAN YANG DIHARAPKAN

Kondisi subyek penelitian yang diharapkan dalam Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) ini adalah sebagai berikut:

Para Kepala Madrasah terbuka akan model manajemen mutu dalam pengelolaan SDM-nya agar pengelolaannya dapat terstruktur dan tertata dengan baik dan professional, sehingga dapat mengembangkan pemberdayaan guru guna meningkatkan mutu madrasah.

1. Para Kepala Madrasah sadar akan pentingnya pemberdayaan guru, karena guru adalah sumber daya manusia yang menjadi peran utama dalam keberhasilan peningkatan mutu madrasah
2. Para kepala Madrasah yang berfungsi sebagai fasilitator, motivator, mediator, dan kreator dalam proses pengelolaan SDM, diharapkan melakukan system recruitment, system maintenance dan system devolepment secara modern dan professional yang didasarkan nilai-nilai lembaga, sehingga akan terbentuk kondisi kerja yang adil, aktif, nyaman dan komitmen serta berkarakter.
3. Para guru dapat meningkatkan diri menjadi guru yang komitmen, disiplin dan kreatif, sehingga dapat meningkatkan mutu madrasah sesuai dengan tuntutan kebutuhan masyarakat.

Berdasarkan pada kondisi subyek penelitian sebagaimana tersebut di atas, maka penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan mutu madrasah dengan mewujudkan standar dan meningkatkan kualitas SDM, melalui tiga aspek, yaitu:

1. Perumusan dan penerapan sistem *Recruitment* yang standar yang sesuai dengan nilai-nilai Madrasah.
2. Perumusan dan Penerapan Sistem *Maintenance* yang standar yang sesuai dengan nilai-nilai Madrasah
3. Perumusan dan Penerapan Sistem *Development* yang standar yang sesuai dengan nilai-nilai Madrasah.

F. METODE PENELITIAN

Ada empat langkah yang dilakukan dalam penelitian ini yang mengambil judul Pemberdayaan Guru Madrasah Ibtidaiyah Melalui Transformasi Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia (SDM) Guna Meningkatkan Mutu Madrasah di Kabupaten Jombang, meliputi:

Pertama, Pemetaan masalah yang timbul di subyek kelompok subyek penelitian, tentang kondisi Madrasah Ibtidaiyah, hal ini dilakukan melalui pemetaan dengan pendekatan survei di percepat. Karena berbentuk tindakan nyata dan harus melibatkan *stakeholders* terkait, maka metode yang dianggap relevan pada tahap survei adalah metode RRA (*Rapid Rural Appraisal*) atau pemahaman subyek dampingan secara cepat dan PRA (*Participatory Rural Appraisal*) atau pemahaman subyek dampingan secara partisipatif⁸.Guna mendapatkan kinerja yang baik dalam RRA dan PRA, maka para praktisi dan fasilitator mengikuti prinsip-prinsip dasar. Ada beberapa prinsip dasar yang benar-benar sama, dan beberapa lainnya lebih ditekankan dalam PRA, hal ini dapat di lihat pada tabel 1.

Tabel 1. Kesenambungan RRA dan PRA

Sifat Proses	RRA	PRA
Cara melakukan	Penggalian-elicitif	Saling berbagi pemberdayaan
Peran orang luar	Penyelidik	Fasilitator
Informasi dimiliki, dianalisis dan digunakan oleh pengabdian	Orang luar	Masyarakat setempat (<i>stakeholders</i> terkait)
Metode Yang digunakan	RRA	PRA

Sumber: Robert Chambers (1996) dalam Bakri (2011)

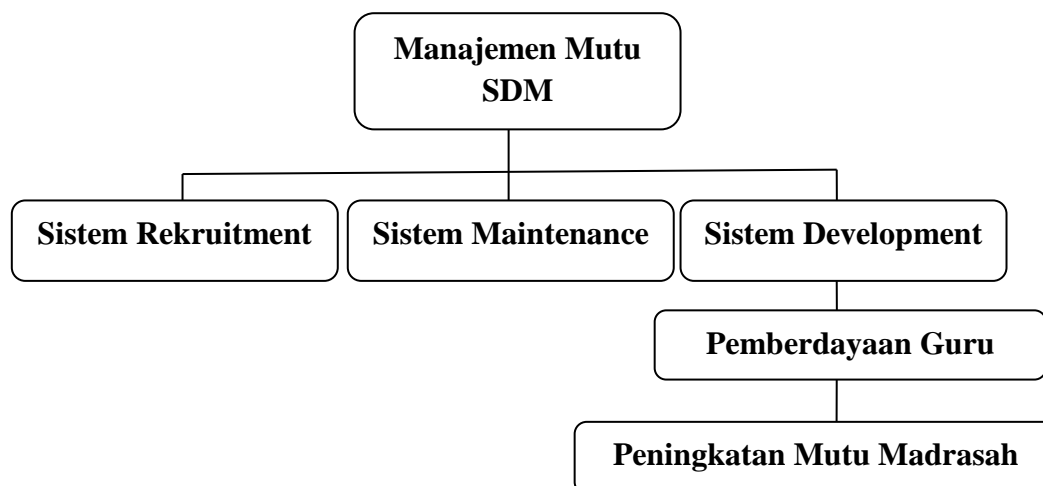
Kedua, FGD (*Focus Group Discussion*), dilakukan dengan Kepala Madrasah dan guru dalam rangka mencari formulasi model pengelolaan SDM, sehingga dapat dijadikan dasar untuk merencanakan, pemeliharaan dan pengembangan SDM.

Ketiga, Melakukan pembinaan, pelatihan, penyusunan model, uji model, dan pendampingan serta refleksi secara kontinyu agar subyek dampingan memiliki wawasan terhadap pengembangan model manajemen mutu SDM.

Keempat, Sehubungan aktivitas pemberdayaan guru melalui pengembangan model manajemen mutu SDM guna meningkatkan mutu madrasah di Kabupaten Jombang, agar didapatkan formula yang tepat ditempuh langkah-langkah pemetaan sebagai berikut:

⁸ Bakri, Masykuri. *Pemberdayaan Masyarakat dengan Pendekatan RRA dan PRA* (Jakarta: Nirmana Press, 2011)

Bagan: Kerangka Sederhana Penelitian



Berdasarkan bagan di atas, dapat dikatakan bahwa pengembangan pemberdayaan guru Madrasah Ibtidaiyah dapat ditempuh melalui pengembangan model manajemen mutu SDM yang profesional. Selanjutnya, agar implementasi model manajemen mutu SDM ini berlangsung secara efektif sangat dibutuhkan adanya pimpinan yang bermutu dan lingkungan atau elemen-elemen yang mendukung.

Konsep Dasar Mutu Pendidikan Islam

Kalau berbicara mengenai mutu pendidikan Islam, maka kita tidak lepas dari definisi mutu itu sendiri. Mutu adalah sebuah proses terstruktur untuk memperbaiki keluaran yang dihasilkan. Mutu pendidikan yang dimaksudkan di sini adalah kemampuan lembaga pendidikan dalam mendayagunakan sumber-sumber pendidikan untuk meningkatkan kemampuan belajar seoptimal mungkin. Dalam konteks pendidikan, menurut Departemen Pendidikan Nasional sebagaimana dikutip Mulyasa, pengertian mutu mencakup *input*, proses dan *output* pendidikan. Berarti manajemen mutu dalam pendidikan dapat saja disebutkan mengutamakan pelajar atau program perbaikan sekolah yang mungkin dilakukan secara lebih kreatif dan konstruktif.

Ada tiga faktor penyebab rendahnya mutu pendidikan yaitu: kebijakan dan penyelenggaraan pendidikan nasional menggunakan pendekatan *educational production function* atau input-input analisis yang tidak *consisten*; penyelenggaraan pendidikan dilakukan secara sentralistik; peran serta masyarakat khususnya orang tua siswa dalam penyelenggaraan pendidikan sangat minim.

Mutu, menurut Usman⁹, memiliki 13 karakteristik, sebagai berikut: 1. Kinerja (*performa*); berkaitan dengan aspek fungsional sekolah. 2. Waktu ajar (*time lines*): selesai dengan waktu yang wajar. 3. Handal (*reliability*); usia pelayanan prima bertahan lama. 4. Daya tahan (*durability*): tahan banting. 5. Indah (*asetetics*). 6. Hubungan manusiawi (*personal interface*): menjunjung tinggi nilai-nilai moral dan profesionalisme. 7. Mudah penggunaannya (*easy of use*) sarana dan prasarana dipakai. 8. Bentuk khusus

⁹ Usman, Husaini. *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), h. 35

(*feature*) keunggulan tertentu. 9. Standar tertentu (*conformance to specification*) memenuhi standar tertentu. 10. Konsistensi (*consistency*) keajegan, konstan, atau stabil. 11. Seragam (*uniformity*): tanpa variasi, tidak tercampur. 12. Mampu melayani (*serviceability*): mampu memberikan pelayanan prima. 13. Ketepatan (*accuracy*) ketepatan dalam pelayanan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen sumber daya manusia berasal dari dua istilah kata berbeda yaitu ‘manajemen’ dan ‘sumber daya manusia’. Manajemen secara luas berarti seni menggerakkan secara sistematis efektif serta efisien. Yang gunanya tidak lain untuk memudahkan sekelompok orang untuk melakukan aktifitas hingga terwujudnya tujuan bersama.¹⁰

Seringkali istilah sumber daya manusia disingkat menjadi SDM yang menjelaskan bahwa sumber daya manusia sebagai “sumber” kekuatan manusia yang dapat didayagunakan untuk kepentingan organisasi mencapai sebuah tujuan organisasi itu sendiri.¹¹

Beberapa pendapat para ahli mengenai pengertian manajemen diantaranya:

1. George R. Terry, dalam bukunya Malayu S.P. Hasibuan, manajemen didefinisikan sebagai berikut: “*Management is a distinct process consisting of planning, organizing, actuating and controlling, performed to determine and accomplish stated objectives by the use of human being and other resources*”. Manajemen adalah proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan dan pengawasan yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan menggunakan tenaga manusia dan sumber daya lainnya.¹²
2. H. Koontz & O’Donnel, dalam bukunya Soewarno, berpendapat bahwa manajemen adalah “*Management involves getting things done through and with people*”.¹³ Manajemen berhubungan dengan pencapaian sesuatu tujuan yang dilakukan melalui dan dengan orang lain.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa: 1. Manajemen merupakan suatu proses kegiatan secara bertahap yang berkesinambungan dan dilaksanakan dengan terus menerus untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. 2. Manajemen dikenal adanya beberapa fungsi dasar, dan yang paling sederhana terdiri dari empat macam fungsi, yaitu : Perencanaan (*planning*), Pengorganisasian (*organizing*), Penggerakkan (*actuating*) dan Pengawasan (*controlling*). Dikatakan sederhana, sebab beberapa akademisi merumuskan beberapa fungsi manajemen sesuai dengan latar belakang, pandangan ataupun orientasinya masing-masing yang pada prinsipnya dapat diringkas menjadi empat macam fungsi tersebut di atas. Dalam penerapannya, fungsi-

¹⁰ Huan, Tan Chwee dan Derek Torrington (eds). *Human Resource Management for Southeast Asia and Hongkong*, (Singapore: Prantice Hall, 1996), h. 1

¹¹ Meldona. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Perspektif Introgratif* (Malang: UIN-Press, 2009), h. 15

¹² Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2001), h. 2

¹³ Handyaningrat, Soewarno. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*, Cet. Ke-10, (Jakarta: CV. Haji Mas Agung, 1990), h. 19

fungsi manajemen tersebut dilaksanakan secara bertahap, yang diawali dari penyusunan rencana, pengorganisasian orang-orang kedalam kelompok-kelompok kerja (penggerakkan) serta dibarengi dengan pengawalan.

Sedangkan pengertian Sumber Daya Manusia (SDM) secara sederhana adalah personalia atau pegawai atau juga karyawan yang bekerja di lingkungan organisasi.¹⁴ Pengertian yang sederhana itu cenderung berdampak pada pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan organisasi yang harus serasi dan dapat memenuhi hakikat, harkat dan martabat serta kebutuhan yang bersifat universal dari makhluk yang berpredikat manusia tersebut.

Berdasarkan paparan di atas, dapat peneliti simpulkan mengenai pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah sebagai berikut:

1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses pendayagunaan bantuan orang lain secara manusiawi, agar memberikan kontribusi terbaik dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.
2. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah perencanaan, perekrutan, Pendayagunaan, pengeolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok bekerja, Pengembangan, penilaian, dan kompensasi dari hasil usaha individu sebagai sumber daya.
3. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah usaha mewujudkan organisasi yang eksistensinya dibutuhkan oleh masyarakat, melalui perencanaan dan tindakan pemberian pelayanan umum serta pelaksanaan pembangunan untuk kesejahteraan masyarakat, yang berfokus pada peningkatan kemampuan kerja pelaksanaanya secara berkelanjutan berdasarkan etika dan tanggung jawab sosial yang tinggi dalam bekerja.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.

Manajemen sumber Daya Manusia dalam suatu lembaga pendidikan mempunyai peran penting dalam meningkatkan mutu peserta didiknya. Maka manajemen sumber daya manusia mempunyai fungsi-fungsinya untuk mewujudkan tercapainya tujuan lembaga itu sendiri, diantaranya adalah Perencanaan SDM, Rekrutment SDM, Seleksi SDM, Orientasi dan penempatan SDM, Pengelolaan SDM, Penilaian Kerja Guru, Kompensasi. Namun penulis mencoba untuk merampingkan menjadi tiga yang di antaranya adalah rekrutment, pengawalan, pengembangan. Wilson Bangun¹⁵ menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia adalah pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian dan juga pemeliharaan (Gambar 1). Sedangkan Yasin menggambarkan fungsi dan aktivitas dalam Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi langkah perencanaan, Pengadaan, Pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan.¹⁶

¹⁴ Nawawi, Hadari. *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan*, Cet ke-3, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2005), h. 274

¹⁵ Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta. Erlangga, 2012), h.8

¹⁶ Fatah, Nanang. *Landasan Manajemen Pendidikan* (Bandung. Remaja Rosdakarya.1997). h. 10



Gambar 1: Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.¹⁷

Pelaksanaan Kegiatan Penelitian

Peserta yang dilibatkan dalam kegiatan penelitian ini terdiri dari Kepala Madrasah dan guru-guru MI yang berada di sekitar lingkungan Tebuireng yang meliputi Kepala Madrasah dan Guru-guru keempat MI tersebut.

Dalam program pengabdian masyarakat ini di susun secara *multy years*, agar memiliki sustainability maka di susun dalam tiga tahun, yaitu:

Pertama; lebih difokuskan pada pemahaman subyek penelitian secara partisipatif dipercepat, pembinaan/workshop tentang Manajemen Mutu SDM, mutu madrasah, penyusunan model Manajemen Mutu SDM, uji coba model, dan pendampingan, refleksi dan penyusunan laporan.

Kedua, lebih difokuskan pada pendampingan hasil penelitian tahun pertama, pembinaan/workshop tentang Manajemen Mutu SDM, penyusunan model Manajemen Mutu SDM, mutu madrasah, uji coba model, dan pendampingan, refleksi dan penyusunan laporan.

Ketiga, lebih di fokuskan pada pendampingan hasil penelitian tahun pertama dan tahun kedua, pembinaan/workshop tentang Manajemen Mutu SDM (Sistem Rekrutmen, Sistem Maintenance dan Sistem devolepment), mutu madrasah, penyusunan Model Manajemen Mutu SDM, pendampingan, dan refleksi, serta penyusunan laporan.

Pengabdian pada tahun pertama lebih difokuskan pada pemahaman subyek dampingan tentang Manajemen Mutu SDM, penyusunan model manajemen mutu SDM, mutu madrasah, uji coba model, dan pendampingan, refleksi dan penyusunan laporan.

¹⁷ Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, h. 8

Kegiatan pengabdian pada masyarakat ini dilaksanakan dengan menggunakan metode ceramah, tanya jawab dan latihan sebagai metode memperdalam wawasan keilmuan yang sudah didapat.

Waktu dan Tempat Penyelenggaraan

Adapun rincian waktu dan langkah-langkah kegiatan pengabdian pada masyarakat ini adalah:

- Langkah ke-1 : Mengadakan pembekalan wawasan model-model manajemen mutu SDM.
- Langkah ke-2 : Mengadakan pembekalan wawasan pemberdayaan SDM.
- Langkah ke-3 : Peserta dibekali materi tentang peningkatan mutu madrasah, kemudian dilanjutkan dengan monitoring dan evaluasi.
- Langkah ke-4 : Peserta dibekali wawasan keilmuan tentang pengembangan model manajemen mutu SDM dan mutu madrasah dilanjutkan dengan kegiatan monitoring dan evaluasi.
- Langkah ke-5 : Peserta diberi kesempatan untuk berlatih mensimulasikan tentang manajemen mutu SDM dalam mengembangkan pemberdayaan guru dalam rangka meningkatkan mutu madrasah.

Pelaksanaan kegiatan dengan 5 langkah di atas dilaksanakan pada Tanggal 14-15 Oktober 2015, bertempat di ruang Sidang Dosen Lt. 1 UNHAS Y Tebuireng Jombang.

Kegiatan pembekalan diampu oleh tim pengabdian. Sebagai pembanding, tim pengabdian mengundang narasumber dan *expert* ahli yang lebih berkompeten dan berpengalaman yaitu: Prof. Dr. Haris Supratno, M.Pd dan Dr. AB. Musaffa', M.PdI dan Dr. HM. Yunus Abubakar, M.Ag.

Adapun evaluasi kegiatan pengabdian dilaksanakan pada setiap akhir langkah-langkah yang sudah ditentukan. Pada kegiatan pembekalan wawasan keilmuan tentang model-model manajemen mutu SDM (system rekrutment, system maintenance dan system development) dan mutu madrasah, evaluasi dilaksanakan dengan menyimpulkan tingkat pemahaman peserta tentang materi pembekalan. Sedangkan pada tahap simulasi manajemen mutu SDM dan peningkatan mutu madrasah, para peserta dituntut untuk saling memberikan penilaian performen masing-masing peserta. Kemudian langkah terakhir adalah penguatan dari narasumber.

Ketercapaian kegiatan penelitian ini ditunjukkan dengan beberapa indikator yaitu, peserta memahami pentingnya model manajemen mutu SDM dalam meningkatkan pemberdayaan guru untuk meningkatkan mutu madrasah.

Materi Pengabdian

Materi pembelajaran yang diberikan meliputi:

1. Peningkatan Kualitas Sistem *Recruitment* Guru: *Pertama*, Materi tentang Proses Perencanaan SDM, yang meliputi: a. Identifikasi Kegiatan (untuk mengetahui secara holistik semua permasalahan yang ditinjau dari semua unsur sekolah), b. Analisis kebutuhan (*demand*) sumber daya manusia, c. Analisis ketersediaan (*supply*) sumber daya manusia, d. Penentuan dan implementasi program. *Kedua*, Materi tentang

- Sistem *Rekrutment* SDM yang meliputi: a. Penentuan jabatan yang kosong, b. Penentuan persyaratan jabatan, c. Penentuan sumber dan metode recruitment
- Pembinaan dan Perumusan sistem seleksi: a. Penerimaan pendahuluan (*preliminary reception*): calon diminta mendatangi sekolah untuk melengkapi informasi seleksi. b. Ujian penerimaan (*employment test*), c. Wawancara, d. Penjelasan pekerjaan secara realistis (*realistic job preview*)
2. Peningkatan Kualitas Sistem *Maintenance*; *Pertama*, Materi tentang Orientasi pegawai dan Penempatan, yang meliputi: a. Pengenalan dan Penanaman nilai-nilai lembaga, b. Pengenalan tugas dan kewajiban guru c. Pengetahuan prosedur kerja, d. Pengenalan jalinan alur komunikasi atasan dan bawahan. *Kedua*, Materi tentang Pengelolaan Kesejahteraan, yang meliputi: a. Analisis jabatan/tugas sebagai dasar melakukan evaluasi kerja, b. Evaluasi jabatan/tugas, c. Melakukan survey gaji, d. Menentukan tingkat gaji
 3. Peningkatan Kualitas Sistem *Development*; *Pertama*, Materi tentang Pelatihan dan pengembangan, yang meliputi: a. Analisis kebutuhan (*need analysis*), b. Penentuan tujuan dan materi pelatihan, c. Penentuan metode pelatihan, d. Evaluasi pelatihan. *Kedua*, Materi tentang Penilaian kerja, yang meliputi: a. Penentuan sasaran, b. Penentuan standar kinerja, c. Penentuan metode dan pelaksanaan penilaian, d. Evaluasi penilaian
 4. Peningkatan Mutu madrasah: a. *Materi tentang Quality of Input*; b. *Materi tentang Quality of Service*; c. *Materi tentang Quality of Teaching Learning Process*; d. *Materi tentang Quality of Control*; f. *Materi tentang Quality of Out Come*
 5. Simulasi Peningkatan pemberdayaan guru melalui Transformasi manajemen mutu SDM dalam rangka Peningkatan mutu madrasah.

Pihak-pihak yang Terlibat

Kegiatan pengabdian ini melibatkan berbagai pihak yaitu,

Pertama, Tim pelaksana program. Tim pelaksana program Pengabdian adalah terdiri dari Ketua dan anggota tim, anggota tim terdiri dari sekretaris, bendahara dan anggota. Tugas tim pelaksana adalah menyiapkan segala keperluan administrasi pelaksanaan program; mulai dari pemetaan, perencana program, pelaksana, pengendali, pelaporan program, penanggung jawab program (siapa digugat) dan bertanggung jawab kepada pihak penyedia dana (Dikti Islam KEMENAG RI) bila sewaktu-waktu terdapat penyelewengan, kekeliruan dalam pelaksanaan program dan anggaran.

Kedua, Tenaga Ahli Tim ahli yaitu Prof. Dr. H. Haris Supratno, M.Pd, Dr. H.AB.Musyaffa' dan Dr.H.M.Yunus AB, M.Ag, yang dipandang *expert* dalam bidang pendidikan dan manajemen SDM

Ketiga, Kepala Madrasah dan Guru Madrasah Ibtidaiyah. Keterlibatan Madrasah Ibtidaiyah dalam dua hal; yakni keterlibatan secara fisik jajaran kepala Madrasah dan guru Madrasah Ibtidaiyah dalam setiap pemberdayaan. Keterlibatan ini mulai dari pertemuan awal, perencanaan program, uji coba model, pendampingan, hingga refleksi. Kedua, yang dimaksud keterlibatan Madrasah Ibtidaiyah adalah dalam bentuk *trust building*. Banyak

kegiatan-kegiatan pendampingan dan diskusi-diskusi yang dilaksanakan di dalam Madrasah Ibtidaiyah yang melibatkan pihak luar.

G. HASIL PELATIHAN MANAJEMEN MUTU SDM

Berdasarkan kegiatan pengabdian yang sudah dilaksanakan, dapat diketahui bahwa sebelum diadakan kegiatan pengabdian ini para guru kurang memahami model-model manajemen mutu SDM secara umum baik dari segi teoritiknya maupun langkah-langkah penggunaannya. Namun setelah kegiatan pengabdian ini dilakukan, subjek dampingan mampu memilih model-model pengelolaan SDM yang disesuaikan dengan karakteristik lembaga madrasah masing-masing.

Dari segi wawasan pengelolaan SDM, subjek dampingan memahami bahwa pengelolaan mutu SDM sebagai manajemen yang memberdayakan guru untuk berperan aktif, berpikir dan berbuat kreatif, terbuka dan bertanggungjawab sesuai dengan tujuan lembaga dalam rangka peningkatan mutu madrasah.

Aspek kemampuan mengembangkan pemberdayaan guru mampu dipahami oleh subjek dampingan sebagai hasil pelatihan berupa kemampuan meningkatkan pemberdayaan guru dalam rangka meningkatkan mutu madrasah melalui transformasi manajemen mutu SDM

Dari segi pemahaman subjek dampingan terhadap tugas dan fungsinya sebagai guru, subjek dampingan memahami bahwa sorang pendidik adalah juga sebagai asset lembaga, sudah semestinya guru harus memahami tentang manajemen mutu SDM agar peningkatan pemberdayaan guru sangat penting untuk diwujudkan.

Berdasarkan hasil kegiatan evaluasi, subjek dampingan mampu membuat model manajemen mutu SDM. Beberapa prinsip manajemen mutu SDM, yang meliputi: 1. Peningkatan Kualitas Sistem *Recruitment* Guru, yang meliputi. 2. Peningkatan Kualitas Sistem *Maintenance*. 3. Peningkatan Kualitas Sistem *Development*.

Model manajemen mutu SDM dikembangkan sebagai suatu model pengelolaan yang adaptabel dan efektif dalam rangka mengembangkan pemberdayaan guru MI. Pengembangan pemberdayaan guru membutuhkan kreativitas dan kecakapan guru mulai dari penyusunan system rekrutmen, system maintenance dan system development. Kepala Madrasah dan Guru harus mampu menyusun rencana system rekrutmen, system maintenance dan system development yang sesuai dengan falsafah, kemampuan dan kebutuhan lembaga.

Implementasi dalam Pengelolaan Lembaga

Kegiatan pengabdian ini ditujukan untuk meningkatkan kemampuan mengembangkan pemberdayaan diri melalui transformasi manajemen mutu SDM dan mendapat sambutan respon yang sangat antusias dari subjek dampingan dan berjalan dengan lancar sesuai rencana kegiatan. Berdasarkan hasil kegiatan pengabdian kepada masyarakat, secara umum peserta dampingan sudah mampu memahami dengan baik wawasan tentang manajemen mutu SDM, Pengembangan pemberdayaan guru dan peningkatan mutu madrasah.

Kegiatan pengabdian ini mempunyai beberapa faktor pendukung. Adapun faktor pendukung dari kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini adalah adanya motivasi yang tinggi dari subjek dampingan sehingga kegiatan pengabdian masyarakat ini mereka ikuti

dengan seksama. Selain itu, dukungan dari para pimpinan lembaga masing-masing subjek dampingan sangat baik, masing-masing lembaga mendelegasikan para kepala madrasah dan gurunya untuk mengikuti kegiatan workshop yang diadakan oleh Tim PKM sesuai kuota peserta yang disediakan. Faktor pendukung lain adalah para subjek dampingan merasa terpuaskan wawasan intelektualnya, karena narasumber workshop sangat kompeten dan menguasai keilmuan tentang manajemen mutu SDM dan peningkatan mutu madrasah, sehingga hasil yang dicapai dalam pengabdian kepada masyarakat ini dapat dideskripsikan sebagai berikut: a. Jumlah guru yang berhasil menyelesaikan kegiatan pelatihan manajemen 100%; b. Tingkat kompetensi yang dikuasai oleh kepala madrasah dan guru adalah mampu memahami tentang model-model manajemen mutu SDM, mengimplementasikan dalam lembaga, dan mengetahui teknik mengembangkan pemberdayaan guru, serta menguasai ketrampilan dalam mengembangkan model manajemen mutu SDM guna meningkatkan pemberdayaan guru MI untuk peningkatan mutu Madrasah.

Efektivitas Manajemen Mutu SDM

Desain model manajemen Mutu SDM dikembangkan melalui desain manajemen total quality yang diciptakan oleh Edwin Sallis. Desain model manajemen Mutu SDM ini memiliki komponen-komponen system rekrutmen, system maintenance dan system development. Tujuan yang ingin dicapai melalui implementasi manajemen mutu SDM adalah pengembangan pemberdayaan guru guna meningkatkan mutu madrasah. Dengan demikian pengembangan pemberdayaan guru mengacu kepada nilai-nilai dan karakteristik Madrasah Ibtidaiyah.

Komponen materi manajemen mutu SDM dan mutu madrasah dirumuskan dan dikembangkan berdasarkan nilai-nilai atau falsafah lembaga, serta berdasarkan tingkat kemampuan dan kekuatan pada masing-masing lembaga, sehingga akan menghasilkan rumusan model pengelolaan SDM sesuai karakteristik lembaga masing-masing.

Komponen prosedur dikembangkan sesuai dengan model kerja partisipatif yakni melalui lima tahap: input substantif, analogi langsung dan melihat kaitan dan perbedaannya, analogi personal, eksplorasi, dan memunculkan analogi baru. Tahap-tahap model manajemen mutu SDM berdasarkan pada aktivitas analogi dan atau metaporik. Aktivitas-aktivitas tersebut merupakan salah satu strategi kemampuan pengembangan pemberdayaan guru. Dengan mengajukan analogi langsung maupun analogi personal terhadap materi yang sedang dibahas, guru dapat menambah wawasan pengetahuan yang dimiliki dan dapat meningkatkan kemampuan berpikir kreatifnya.

Komponen evaluasi hasil belajar dikembangkan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Untuk itu, evaluasi hasil belajar mengacu kepada aspek-aspek kemampuan dalam mengelola SDM secara professional. Dan dalam menyusun butir-butir pertanyaan atau teknik evaluasinya yaitu kelancaran, keluwesan, orisinal, dan keterincian. Model manajemen mutu SDM ini akan mengevaluasi diri lembaga, terutama kekuatan dan kemampuan serta kebutuhan lembaga berdasarkan analisis kebutuhan.

Hasil Implementasi Manajemen Mutu SDM

Model manajemen mutu SDM diimplementasikan dengan terlebih dahulu mengembangkan analisis kekuatan dan kebutuhan. Implikasi dari hasil analisis kebutuhan dan kemampuan ini, kepala madrasah dan guru akan memahami apa yang menjadi tuntutan peningkatan mutu, sehingga dalam perencanaan ke depan akan lebih sistematis. Dalam hal ini posisi guru sebagai asset lembaga akan berfungsi sebagaimana yang diharapkan.

Pada awalnya, keempat madrasah tersebut model manajemennya bersifat Klirikal, yaitu: dengan memelihara laporan, semua data, beserta catatan dan melaksanakan tugas secara rutin, manajemen berfungsi menangani kertas kerja yang diperlukan, memenuhi peraturan dan juga menjalankan semua tugas kepegawaian yang rutin.

Setelah dilakukan pemberdayaan dengan program pengabdian kepada masyarakat, keempat madrasah tersebut model manajemennya meningkat menjadi model manajerial, yaitu: kepala madrasah sebagai manajer yang mampu menjalankan beberapa fungsi dari sumber daya manusia.

Kegiatan manajemen SDM disisi lain akan lebih terkontrol karena langkah-langkah manajemen SDM sudah terpolakan. Dengan demikian kepala madrasah dapat mengelola SDM dengan lebih efektif dan efisien. Hal ini ditandai dengan terlaksananya system rekrutmen yang jelas, system maintenance yang jelas dan sisten development yang jelas, dan guru lebih bisa mengembangkan pemberdayaan dirinya karena guru akan diposisikan sesuai keahlian dan kemampuan keilmuannya. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa transformasi manajemen mutu SDM dapat meningkatkan pemberdayaan guru. Dan jika guru dapat meningkat dalam perannya, maka dapat dipastikan mutu madrasah juga dengan sendirinya akan meningkat.

Untuk meningkatkan pemberdayaan guru dengan alternative transformasi manajemen mutu SDM dapat dipertimbangkan untuk diseminasikan pada jenjang pendidikan Madrasah Ibtidaiyah karena hampir semua Madrasah Ibtidaiyah tidak menggunakan manajemen mutu SDM dalam pengelolaan SDM nya. Dengan menggunakan manajemen mutu SDM, maka peningkatan pemberdayaan guru akan bisa dilaksanakan, sehingga dapat diharapkan adanya peningkatan mutu madrasah. Hasil pengabdian masyarakat ini memberi peluang untuk dilakukannya penelitian lebih lanjut terhadap pengembangan model manajemen mutu SDM untuk meningkatkan pemberdayaan guru. Hasil pengabdian masyarakat model pengembangan ini dapat mengembangkan pemberdayaan guru dan peningkatan mutu madrasah.

Kesimpulan

Sesuai dengan hasil penelitian tentang pemberdayaan guru Madrasah Ibtidaiyah melalui transformasi manajemen mutu SDM guna meningkatkan mutu madrasah di MI se-kecamatan Diwek Kabupaten Jombang tersebut dapat disimpulkan bahwa:

1. Pada awalnya, keempat madrasah tersebut model manajemennya bersifat Klirikal, setelah dilakukan pemberdayaan dengan program pengabdian kepada masyarakat, keempat madrasah tersebut model manajemennya meningkat menjadi model manajerial, yaitu: kepala madrasah sebagai manajer yang mampu menjalankan beberapa fungsi dari sumber daya manusia.

2. Subjek pengabdian mampu mengimplementasikan model manajemen mutu SDM yang disesuaikan dengan karakteristik Lembaga masing-masing
3. Model manajemen mutu SDM yang dikembangkan Kepala Madrasah cukup efektif untuk meningkatkan pemberdayaan Guru MI UW PP. Al-Urwatul Wutsqo Bulurejo Diwek Jombang, MI PM PP Walisongo Cukir Jombang, MI Tarbiyatul Aulad Gebang Malang Bandung Diwek Jombang dan MI Ar-Rohman Nglaban Bendet Diwek Jombang
4. Subjek penelitian mampu memahami kemampuan manajemen mutu SDM dan kekuatan lembaga dalam meningkatkan mutu guru madrasahny melalui transformasi manajemen mutu SDM.
5. Subjek penelitian memahami tugas dan fungsinya sebagai guru (Asset lembaga, fasilitator, motivator, mediator, dan kreator) dalam proses pembelajaran.
Berdasarkan aspek kemanfaatan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini, maka perlu adanya beberapa saran atau rekomendasi yaitu:

1. Menindaklanjuti kegiatan pengabdian masyarakat berupa pemberdayaan guru Madrasah Ibtidaiyah melalui Transformasi manajemen mutu SDM guna meningkatkan mutu madrasah di kabupaten jombang dengan kegiatan lanjutan berupa pengembangan model manajemen mutu SDM.
2. Perlu adanya kegiatan monitoring dan evaluasi berkelanjutan yang dilakukan oleh pejabat supervisor di lembaga subjek dampingan untuk menjaga kompetensi guru tetap terjaga dan meningkat. Para guru subjek dampingan benar-benar mengamalkan pengetahuan yang sudah mereka dapatkan dari kegiatan pengabdian masyarakat ini.
3. Pihak sekolah dalam hal ini kepala sekolah yang juga sebagai peserta subyek dampingan selayaknya memberi dukungan penuh baik moril maupun materil kepada para guru yang menjadi peserta subjek dampingan pengabdian kepada masyarakat untuk meningkatkan pemberdayaan diri guru melalui transformasi manajemen mutu SDM guna peningkatan mutu madrasah.

DAFTAR PUSTAKA

- Fadjar, A. Malik. 1998 *Visi Pembaharuan Pendidikan Islam*. Jakarta: LP3NI
- Aan Komariah, Cipi Triatna. 2006. *Visionary Leadership "Menuju Sekolah Efektif"*, Jakarta: Bumi Aksara
- Bakri, Masykuri. 2011. *Pemberdayaan Masyarakat dengan Pendekatan RRA dan PRA*. Jakarta: Nirmana Press.
- Cahayani, Ati. 2005. *Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Dessler, Gary. 1997. *Human Resources Management*, terj. Benyamin Molan. Jakarta: Prenhallindo.
- Effendy, Mochtar. 1996. *Manajemen Suatu Pendekatan Berdasarkan Ajaran Islam*. Jakarta: Penerbit Bhartara.
- Hardjosoedarmo, Soewarno. 2001. *Total Quality Management*. Jakarta: Gramedia
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Harris, Michael. 1997. *Human Resource Management: A Practiccal Approach*. New York: Harcourt Brace.
- Sidi, Indra Djati. 2003. *Menuju Masyarakat Belajar "Menggagas Paradigma Baru Pendidikan"*. Jakarta: Logos.
- Jimmy Ash-Shidiqie (eds.). 1996. *Sumber Daya Manusia untuk Indonesia Masa Depan*. Bandung: Mizan.
- Kozin, et.al. 2006. *Manajemen Pemberdayaan Madrasah "Percikan, Pengalaman, Riset, Aksi Partisipasi di Aliyah"*. Malang: Unmuh Press
- Mangkuprawira, Sjafri dan Aida V. Hubeis. 2001. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Miles, MB dan Huberman, AM. 1992. *Analisis data Kualitatif*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Mulyasa, E. 2004. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional Dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 1998. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Salles, Edwad. 2008. *Total Quality Management in Education, Manajemen Mutu Pendidikan*, Alih Bahasa: Ahmad Ali R
- Wahjosumidjo. 2002. *Kepemimpinan Kepala Sekolah (Tinjauan Teorotik dan Permasalahannya)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.