

**MANAJEMEN PEMBERDAYAAN GURU PENDIDIKAN
AGAMA ISLAM DALAM MENINGKATKAN MUTU
PENDIDIKAN
(Studi Komparasi di MAN Batang dan MANU Batang)**

TESIS

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat
memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd.)

Oleh:

ENI SUPRPTI
NIM : 2052115041

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN
2018**

**MANAJEMEN PEMBERDAYAAN GURU PENDIDIKAN
AGAMA ISLAM DALAM MENINGKATKAN MUTU
PENDIDIKAN
(Studi Komparasi di MAN Batang dan MANU Batang)**

TESIS

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat
Memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd.)



Oleh:

ENI SUPRAPTI
NIM : 2052115041

Pembimbing:

Dr. Hj. SOPIAH, M.Ag
NIP. 19710707 200003 2 001

Dr. H. SALAFUDIN, M.Si
NIP. 19650825 199903 1 001

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN
2018**

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : ENI SUPRAPTI
NIM : 2052115041
Program Studi : Magister Pendidikan Agama Islam
Judul Tesis : MANAJEMEN PEMBERDAYAAN GURU
PENDIDIKAN AGAMA ISLAM DALAM
MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN
(Studi Komparasi di MAN Batang dan MA NU
Batang).

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam tesis yang berjudul “MANAJEMEN PEMBERDAYAAN GURU PENDIDIKAN AGAMA ISLAM DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN (Studi Komparasi di MAN Batang dan MANU Batang).” secara keseluruhan adalah asli hasil karya penelitian sendiri dan bukan plagiasi dari karya atau penelitian orang lain, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk atau dikutip dari sumbernya.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa tesis ini adalah hasil plagiasi, penulis bersedia memperoleh sanksi akademik dengan dicabut gelarnya.

Pekalongan, 20 Desember 2017

Yang menyatakan,



ENI SUPRAPTI

NIM. 2052115041

NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal : Permohonan Sidang Tesis

Kepada :

Yth. Direktur Pascasarjana

IAIN Pekalongan

di

Pekalongan

Assalamualaikum Wr. Wb.

Setelah memeriksa, mengarahkan dan mengadakan perbaikan seperlunya, maka selaku pembimbing kami menyatakan bahwa naskah tesis saudara :

Nama : ENI SUPRAPTI

NIM : 2052115041

Prodi : Magister Pendidikan Agama Islam

Judul : MANAJEMEN PEMBERDAYAAN GURU
PENDIDIKAN AGAMA ISLAM DALAM
MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN (Studi
Komparasi di MAN Batang dan MA NU Batang).

Telah dapat diajukan kepada prodi Pendidikan Agama Islam Pascasarjana IAIN Pekalongan untuk segera disidang dalam rangka memenuhi sebagian syarat memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd)

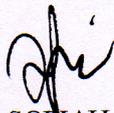
Demikian atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Pekalongan,

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. Hj. SOPIAH, M.Ag.
NIP. 19710707 200003 2 001



Dr. H. SALAFUDIN, M.Si.
NIP. 19650825 199903 1 001

LEMBAR PERSETUJUAN SIDANG TESIS

Nama : ENI SUPRAPTI
NIM : 2052115041
Program Studi : Magister Pendidikan Agama Islam
Judul : MANAJEMEN PEMBERDAYAAN GURU PENDIDIKAN AGAMA ISLAM DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN. (Studi Komparasi di MAN Batang dan MA NU Batang)

No.	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1	Dr. Hj. Sopiah, M.Ag.		2/1 2018
2	Dr.H. Salafudin, M.Si.		2/1 2018

Pekalongan,

Mengetahui,
Ketua Program Studi PAI


Dr. SLAMET UNTUNG, M.Ag.
NIP. 19670421 199603 1 001





**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN
PASCASARJANA**

Jalan Kusuma Bangsa No. 9 Pekalongan. Telp. (0285) 412573
Website: www.stain-pekalongan.ac.id, Email: info@stain-pekalongan.ac.id

PENGESAHAN

Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Pekalongan mengesahkan tesis saudara:

Nama : ENI SUPRAPTI

NIM : 2052115041

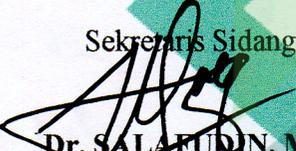
Judul : MANAJEMEN PEMBERDAYAAN GURU PENDIDIKAN
AGAMA ISLAM DALAM MENINGKATKAN MUTU
PENDIDIKAN (Studi Komparasi di MAN Batang dan MA NU
Batang)

Pembimbing : 1. Dr. Hj. SOPIAH, M.Ag.
2. Dr. H. SALAFUDIN, M.Si.

yang telah diujikan pada hari Rabu, 17 Januari 2018 dan dinyatakan lulus.

Pekalongan, 30 Januari 2018

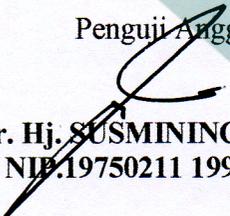
Sekretaris Sidang,


Dr. SALAFUDIN, M.Si
NIP. 19650825 199903 1 001

Ketua Sidang,


Dr. H. ADE DEDI ROHAYANA, M.Ag.
NIP. 19710115 199803 1 005

Penguji Anggota,


Dr. Hj. SUSMININGSIH, M.Ag.
NIP. 19750211 199803 2 001

Penguji Utama,


Dr. SLAMET UNTUNG, M.Ag.
NIP. 19670421 199603 1 001



Direktur,


Dr. H. MAKRUM, M.Ag.
NIP. 19650621 199203 1 002

PERSETUJUAN TIM PENGUJI

UJIAN TESIS

Tesis berjudul : MANAJEMEN PEMBERDAYAAN GURU PENDIDIKAN AGAMA ISLAM DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN (Studi Komparasi di MAN Batang dan MA NU Batang)

Nama : ENI SUPRAPTI

NIM : 2052115041

Program Studi : Magister Pendidikan Agama Islam

Telah disetujui tim penguji ujian,

Ketua :

Dr. H. Ade Dedi Rohayana, M.Ag.

(.....)

Sekretaris/Pembimbing I :

Dr. H. Salafudin, M.Si.

(.....)

Penguji Utama :

Dr. Slamet Untung, M.Ag.

(.....)

Penguji Anggota :

Dr. Hj. Susminingsih, M.Ag.

(.....)

Dijudikan sah pada tanggal 17 Januari 2018

Waktu : Pukul 08.00 – 09.30 wib

Hasil/ nilai : 75 / B

Predikat kelulusan : Memuaskan

ABSTRAK

Eni Suprapti 2018, Manajemen Pemberdayaan Guru PAI dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan (Studi Komparasi di MAN Batang dan MA NU Batang), Tesis, Program Studi Pendidikan Agama Islam Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Pekalongan, Pembimbing: Dr. Hj. Sopiah, M.Ag dan Dr. H. Salafudin, M.Si.

Manajemen pemberdayaan guru PAI di MAN Batang dan MA NU Batang menerapkan fungsi-fungsi manajemen. Diantara fungsi-fungsi manajemen pemberdayaan guru PAI adalah merencanakan, mengorganisir, menggerakkan, dan mengevaluasi manajemen pemberdayaan guru PAI. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana manajemen pemberdayaan guru PAI di MAN Batang, bagaimana manajemen pemberdayaan guru PAI di MA NU Batang, bagaimana manajemen pemberdayaan guru PAI di MAN Batang dan MA NU Batang.

Penelitian ini bertujuan: 1) mengetahui manajemen pemberdayaan guru PAI di MAN Batang; 2) mengetahui manajemen pemberdayaan guru PAI di MA NU Batang. 3) mengetahui perbedaan manajemen dalam pemberdayaan guru PAI di MAN Batang dan MA NU Batang. Manfaat penelitian secara teoritis diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam bidang pendidikan terutama dari segi manajemen pemberdayaan guru PAI yaitu perencanaan, pengorganisasian, penerahan, dan pengevaluasian, secara praktis yaitu dapat meningkatkan kompetensi guru dalam meningkatkan mutu pendidikan, bagi sekolah dapat memberikan masukan kepada lembaga dalam mengenai manajemen pemberdayaan guru PAI dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Penelitian ini dilaksanakan dengan jenis penelitian penelitian *field frsearch* yaitu penelitian lapangan, untuk mengadakan penelitian secara langsung ke obyek penelitian, penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif karena penelitian ini sangat menekankan pada perolehan data asli. Sumber informasi dalam penelitian ini adalah kepala madrasah dan guru PAI, dan bidang kurikulum. Pengumpulan data dalam penelitian ini diperoleh dengan teknik observasi, wawancara dan pengkajian dokumentasi.

Hasil temuan ini adalah sebagai berikut: 1) Di MAN Batang dan MA NU dalam manajemen pemberdayaan guru PAI sudah dilakukan secara optimal. 3) Perbedaan dalam manajemen pemberdayaan guru PAI di MAN Batang dan MA NU Batang yaitu : a) dalam hal kepemimpinan dan kewenangan, pengambil kebijakan di MAN Batang dipucuk pimpinan adalah kepala madrasah, di MA NU pengambil kebijakan dipucuk pimpinan adalah ketua Yayasan Nahdlatul Ulama, b) dalam hal Menggerakkan guru PAI dengan melaksanakan pelatihan di MAN Batang mengadakan pelatihan secara mandiri dalam meningkatkan kompetensi guru, di MA NU Batang belum mengadakan pelatihan secara mandiri dalam meningkatkan kompetensi guru karena belum ada anggaran, c) dalam hal pengawasan terhadap kinerja guru, di MAN Batang dilakukan secara rutin setiap hari kepala sekolah kunjungan kekelas mengawasi proses pembelajaran, di MA NU pengawasan terhadap kinerja guru belum secara rutin setiap hari.



Kata kunci: Pemberdayaan, Guru Pendidikan Agama Islam.



ABSTRACT

Eni Suprapti 2018, PAI Teacher Empowerment Management in Improving the Quality of Education (Comparative Study at MAN Batang and MA NU Batang), Thesis, Islamic Religion Studies Program Graduate Program of State Islamic Institute (IAIN) Pekalongan: Dr. Hj. Sopiah, M. Ag and Dr. H. Salafudin, M.Sc.

PAI teacher empowerment management in MAN Batang and MA NU Batang implements management functions. Among the PAI teacher empowerment management functions are planning, organizing, mobilizing, and evaluating PAI teacher empowerment management. Problem formulation in this research is how management of PAI teacher empowerment in MAN Batang, how management of PAI teacher empowerment in MA NU Batang, how management of PAI teacher empowerment in MAN Batang and MA NU Batang.

This research aims to: 1) to know management of PAI teacher empowerment in MAN Batang; 2) to know management of PAI teacher empowerment in MA NU Batang. 3) to know the difference of management in empowering PAI teacher in MAN Batang and MA NU Batang. Theoretical benefits of research are expected to contribute in the field of education, especially in terms of PAI teacher empowerment management that is planning, organizing, mobilizing, and evaluating, practically that can improve teacher competence in improving the quality of education, for schools can provide input to institutions in the management empowerment of PAI teachers in improving the quality of education.

This research is conducted with research type field research frsearch that is field research, to conduct research directly to research object, this research use qualitative research method because this research is very emphasize on acquisition of original data. The sources of information in this study are the head of madrasah and teachers of PAI, and the curriculum field. Data collection in this research is obtained by observation, interview and documentation.

He results of this finding are as follows: 1) In MAN Batang in PAI teacher empowerment management has been done optimally.2) In MA NU Batang in PAI teacher empowerment management has been done optimally. 3) The differences in management of PAI teacher empowerment in MAN Batang and MA NU Batang are: a) in terms of leadership and authority, policy maker in MAN Batang is headed by the head of madrasah, in MA NU, the policy maker in the lead is the chairman of Nahdlatul Ulama Foundation, b) In the case of Moving PAI teachers by conducting training in MAN Batang conducting independent training in improving teacher competence, MA NU Batang has not conducted independent training in improving teachers' competence because there is no budget yet, c) In terms of supervision of teacher performance, in MAN The trunk is carried out routinely every day the principal visits the class to supervise the learning process, in MA NU supervision on teacher performance has not been routinely every day.

Keywords: Empowerment, Islamic Religious Education Teacher.

PEDOMAN TRANSLITERASI

Berdasarkan surat keputusan bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor : 158/1987 dan 0543 b/U/1987, tanggal 22 Januari 1998.

I. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif		
ب	ba'	B	Be
ت	ta'	T	Te
ث	sa'	Š	s (dengan titik diatas)
ج	Jim	J	Je
ح	ha'		ha (dengan titik dibawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	H	zet (dengan titik diatas)
ر	ra'	R	Er
ز	Z	Z	Zet
س	S	S	Es
ش	Sy	Sy	es dan ye
ص	Sad	S	es (dengan titik dibawah)
ض	Dad	D	de (dengan titik dibawah)
ط	T	T	te (dengan titik dibawah)
ظ	Za	Z	zet (dengan titik dibawah)
ع	'ain	'	koma terbalik (didas)
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	M	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	We



ه	ha'	Ha	Ha
ء	hamzah	~	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

II. Konsonan Rangkap

Konsonan rangkap yang disebabkan oleh *syaddah* ditulis rangkap.

Contoh : نزل = *nazzala*

بهن = *bihinna*

III. Vokal Pendek

Fathah (o`_) ditulis a, *kasrah* (o_) ditilis I, dan *dammah* (o _) ditulis u.

IV. Vokal Panjang

Bunyi a panjang ditulis a, bunyi I panjang ditulis i, bunyi u panjang ditulis u, masing-masing dengan tanda penghubung (~) di atasnya.

Contoh :

1. Fathah + alif ditulis a, seperti فلا ditulis *fala*.
2. Kasrah + ya' mati ditulis I seperti : تفصيل, ditulis *tafsil*.
3. Dammah + wawu mati ditulis u, seperti أصول, ditulis *usul*.

V. Vokal Rangkap

1. Fathah + ya' mati ditulis ai الزهيلي ditulis *az-Zuhaili*
2. Fathah + wawu ditulis au الدولة ditulis *ad-Daulah*

VI. Ta' Marbutah di akhir kata

1. Bila dimatikan ditulis ha. Kata ini tidak diperlakukan terhadap arab yang sudah diserap kedalam bahasa Indonesia seperti shalat, zakat dan sebagainya kecuali bila dikendaki kata aslinya.
2. Bila disambung dengan kata lain (frase), ditulis h, contoh: بداية الهداية ditulis *bidayah al-hidayah*.

VII. Hamzah

1. Bila terletak diawal kata, maka ditulis berdasarkan bunyi vocal yang mengiringinya, seperti أن ditulis *anna*.
2. Bila terletak diakhir kata, maka ditulis dengan lambing apostrof,(,) seperti شئىء ditulis *syai,un*.
3. Bila terletak ditengah kata setelah vocal hidup, maka ditulis sesuai dengan bunyi vokalnya, seperti ربائب ditulis *raba'ib*.
4. Bila terletak ditengah kata dan dimatikan, maka ditulis dengan lambing apostrof (,) seperti تاخذون ditulis *ta'khuzuna*.

VIII. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila ditulis huruf qamariyah ditulis al, seperti البقرة ditulis *al-Baqarah*.
2. Bila diikuti huruf syamsiyah, huruf 'I' diganti dengan huruf syamsiyah yang bersangkutan, seperti النساء ditulis *an-Nisa'*.



IX. Penulisan Kata-kata Sandang dalam Rangkaian Kalimat

Dapat ditulis menurut bunyi atau pengucapannya dan menurut penulisannya, seperti : ذوي الفرود ditulis *zawi al-furud* atau أهل السنة ditulis *ahlu as-sunnah*.



KATA PENGANTAR

Segalapujibagi Allah yang Maha Pengasih, lagi Maha Penyayang. Shalawat dan Salam semoga tercurahkan kepada Rasulullah SAW beserta keluarganya, sahabat dan pengikutnya.

Dengan ucapan Alhamdulillah, atas rahmat-Nya. Sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini yang berjudul “MANAJEMEN PEMBERDAYAAN GURU PENDIDIKAN AGAMA ISLAM DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN (Studi Komparasi di MAN Batang dan MA NU Batang)” tanpa halangan yang berarti.

Dalam kesempatan ini penulis menyajikan hasil sebuah penelitian yang di dalamnya berisi serangkaian kegiatan penerapan manajemen pemberdayaan guru pendidikan agama Islam yang berkaitan dengan mutu pendidikan. Dengan waktu yang dirasa cukup, serangkaian kegiatan penelitian ini, telah selesai dengan baik. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan tesis ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Untuk itu penulis mengucapkan sebanyak-banyaknya terima kasih kepada:

1. Dr. Ade Dedi Rohayana, M.Ag, selaku Rektor IAIN Pekalongan.
2. Dr. H. Makrum, M.Ag, selaku Direktur Pascasarjana IAIN Pekalongan.
3. Dr. Slamet Untung, M.Ag, selaku Kaprodi PAI Pascasarjana IAIN Pekalongan.
4. Dr. Hj. Sopiah, M.Ag, selaku Dosen Pembimbing Tesis.
5. Dr. H. Salafudin, M.Si, selaku Dosen Pembimbing Tesis.

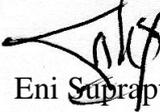


6. Segenap dosen, staf dan karyawan di lingkungan Program Pascasarjana IAIN Pekalongan.
7. Drs. Darumawan, M.S.I selaku Kepala MAN Batang beserta guru dan staf karyawan Tata Usaha yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian di sekolah yang dipimpinnya.
8. Sarwani, S.Pd.I, selaku Kepala MA NU Batang beserta guru dan staf karyawan Tata Usaha yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian di sekolah yang dipimpinnya.
9. Kedua orang tuaku, suami serta anak-anakku, semoga senantiasa mendapatkan perlindungan dan diridhoi Allah SWT.
10. Sahabat serta seluruh teman yang tidak penulis sebutkan satu per satu.
11. Semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan penelitian tesis ini.

Dalam penyusunan tesis ini, penulis menyadari bahwasannya pada proses penelitian pasti mengalami banyak hambatan dan kendala. Hal tersebut bukan suatu kesengajaan, akan tetapi karena adanya keterbatasan dalam melakukan penelitian.

Penulis berharap, semoga tesis ini dapat memberikan manfaat bagi penulis serta bagi para pembaca pada umumnya. Oleh karena itu penulis mengharap masukan dan saran yang bersifat konstruktif.

Pekalongan, Desember 2017


Eni Suprapti



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
NOTA DINAS PEMBIMBING	iii
PERSETUJUAN SIDANG TESIS.....	iv
PENGESAHAN	v
PERSETUJUAN TIM PENGUJI	vi
ABSTRAK INDONESIA.....	vii
ABSTRAK ASING.....	viii
TRANSLITERASI.....	ix
KATA PENGANTAR.....	xii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Kegunaan Penelitian	8
E. Kajian Pustaka	9
F. Kerangka Teoritik.....	13
G. Metode Penelitian.....	19
H. Sistematika Pembahasan.....	23
BAB II LANDASAN TEORI	26
A. Manajemen Pemberdayaan Guru PAI	26
1. Pengertian Manajemen.....	26
2. Fungsi-fungsi manajemen	29
3. Prinsip-prinsip manajemen.....	34



B. Pemberdayaan	41
1. Pengertian Pemberdayaan	41
2. Manfaat Pemberdayaan	42
C. Guru Pendidikan PAI.....	43
1. Pengertian Guru PAI.....	43
2. Upaya-Upaya Pemberdayaan Guru PAI.....	45
3. Ciri-Ciri Guru PAI yang Berkualitas	46
4. Prinsip-Prinsip Profesionalisme Guru PAI.....	48
5. Bentuk-Bentuk Kegiatan Pengembangan Kompetensi Guru PAI.....	49
6. Peningkatan Kinerja Guru PAI.....	52
7. Hak Guru PAI	56
8. Kewajiban Guru PAI.....	57
D. Mutu Pendidikan.....	59
1. Pengertian Mutu Pendidikan.....	59
2. Ciri-ciri Sekolah Bermutu.....	62
3. Ukuran Standar Sekolah Bermutu.....	64
4. Indikator Mutu Pendidikan	66
5. Prinsip-prinsip Peningkatan Mutu Pendidikan	68
6. Peran Kepala Sekolah dalam Peningkatan Mutu Pendidikan	70
BAB III HASIL PENELITIAN	74
A. Profil MAN Batang dan MA NU Batang	74
1. Profil MAN Batang	74
2. Profil MANU Batang	81
B. Manajemen Pemberdayaan Guru PAI di MAN Batang	87
1. Perencanaan Pemberdayaan Guru PAI di MAN Batang	87
2. Pengorganisasian Pemberdayaan Guru PAI di MAN Batang.....	89



3. Penggerakan Pemberdayaan Guru PAI di MAN Batang	90
4. Evaluasi Pemberdayaan Guru PAI di MAN Batang	91
C. Manajemen Pemberdayaan Guru PAI di MA NU Batang	99
1. Perencanaan Pemberdayaan Guru PAI di MA NU Batang.....	99
2. Pengorganisasian Pemberdayaan Guru PAI di MA NU Batang	101
3. Penggerakkan Pemberdayaan Guru PAI di MA NU Batang	102
4. Evaluasi Pemberdayaan Guru PAI di MA NU Batang	103
D. Komparasi Manajemen Pemberdayaan Guru PAI di MAN Batang dan MA NU Batang	104
1. Upaya – Upaya Manajemen Pemberdayaan Guru PAI di MAN Batang	104
2. Upaya – Upaya Manajemen Pemberdayaan Guru PAI di MA NU Batang.....	106
BAB IV. ANALISIS HASIL PENELITIAN MANAJEMEN PEMBERDAYAAN GURU PAI DI MAN BATANG DAN MA NU BATANG.....	108
A. Analisis hasil Penelitian Manajemen Pemberdayaan Guru PAI di MAN Batang	108
1. Perencanaan	108
2. Pengorganisasian.....	109
3. Penggerakkan	110
4. Pengevaluasian	111
B. Komparasi Manajemen Pemberdayaan Guru PAI di MAN Batang dan MA NU Batang	111
BAB V PENUTUP	113
A. Kesimpulan	113
B. Saran	116



DAFTAR PUSTAKA	117
LAMPIRAN	
BIODATA PENULIS	





DAFTAR TABEL

Tabel 1 Data Siswa MAN Batang.....	74
Tabel 2 Data Inventaris MAN Batang	77
Tabel 3 Data Siswa MA NU Batang.....	82
Tabel 4 Data Guru dan Tata Usaha MA NU Batang	83
Tabel 5 Data Sarana dan Prasarana MA NU Batang	83



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Data Guru dan Tata Usaha MAN Batang
- Lampiran 2 Struktur Organisasi MAN Batang
- Lampiran 3 Struktur Organisasi MA NU Batang
- Lampiran 4 Foto Wawancara
- Lampiran 5 Instrumen dan Transkrip Hasil Wawancara
- Lampiran 6 Contoh Instrumen Penilaian Guru PAI
- Lampiran 7 Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian
- Lampiran 8 Biodata Penulis

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perubahan globalisasi dan era informasi memacu bangsa Indonesia untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, karena sumber daya manusia yang berkualitas merupakan modal utama dalam pembangunan di segala bidang, sehingga diharapkan bangsa Indonesia dengan sumber daya manusianya dapat bersaing dengan bangsa lain yang lebih maju.

Dalam mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia, pendidikan memiliki peranan yang sangat penting dalam pembangunan di segala bidang kehidupan bangsa, terutama mempersiapkan peserta didik menjadi aktor IPTEK yang mampu menampilkan kemampuan dirinya, sebagai sosok manusia Indonesia yang tangguh, kreatif, mandiri, dan profesional di bidangnya, sebagai mana tujuan pendidikan nasional.¹

Pentingnya peran sumber daya manusia (SDM) dalam pelaksanaan dan pencapaian tujuan organisasi, maka pengelolaan sumber daya manusia harus memperhatikan beberapa aspek seperti aspek staffing, pelatihan dan pengembangan, motivasi dan pemeliharaannya, seperti yang dikemukakan oleh De Cenzo and Robbins bahwa: *“Human resources management is the part of organization that is concerned with the “people” or human*

¹Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 3.

*resources aspect of management position, including recruiting, screening, training, rewarding, and appraising.*²

Untuk mencerdaskan kehidupan bangsa sarana yang digunakan dalam membangun manusia Indonesia seutuhnya adalah dengan melalui pendidikan. Keberhasilan suatu lembaga pendidikan adalah ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya, baik dari segi kepala sekolah, guru, dan pegawai kependidikan, serta pegawai lainnya yang mampu menunjang aktifitas sebuah lembaga pendidikan.

Pendidikan harus memberikan hal-hal yang terkait dengan pertumbuhan, perubahan dan pembaharuan dan hal-hal tersebut harus terus berlangsung. Karena hidup terus berlangsung, maka menangani pendidikan sebetulnya sama dengan menangani masa depan, *managemasa* depan. Oleh karena itu pendidikan harus terus menerus diperbaharui, dipertegas, dan dipertajam.³

Di situlah peran seorang pendidik untuk mengkondisikan peserta didik, baik ditengah keluarga, masyarakat, ataupun secara formal disekolah. dan salah satu aktor penting pendidikan adalah guru. Guru adalah orang yang langsung berinteraksi dengan anak didik, memberikan keteladanan, motivasi, dan inspirasi untuk terus bersemangat dalam belajar, berkarya dan berprestasi.

Guru merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran,

²*Ibid. hlm. 2*

³Jamal Ma'mur Asmani, *Manajemen Pengelolaan dan Kepemimpinan Pendidikan Profesional*, (Jogyakarta: Diva Press, 2009), hlm 18

melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.⁴Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.⁵ Agar tugas tersebut dapat ditunaikan dengan baik guru berkewajiban: (a) menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis; (b) mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan; dan (c) memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.⁶Oleh karena itu, peningkatan kualitas guru adalah salah satu kunci memajukan pendidikan yang ditunggu-tunggu oleh anak didik dan masyarakat secara umum. Berbagai program harus diadakan untuk menunjang pengembangan potensi guru.⁷

Kebijakan-kebijakan pemerintah sangat penting sebagai pedoman untuk melaksanakan segala kegiatan di sebuah lembaga pendidikan. Namun kebijakan pemerintah tersebut tidak akan berguna apabila pihak lembaga tidak berusaha untuk mengembangkan lembaga pendidikan tersebut. Oleh karena itu efektifitas manajemen pemberdayaan guru pendidikan agama Islam di lembaga pendidikan sangatlah penting kedudukannya.

⁴UU No. 20 Th. 2003 : *Sisdiknas, Bab XI, PS, 39 ayat 2c.*

⁵UU No. 14 Th. 2005 *Tentang Guru dan Dosen, Bab I ayat I.*

⁶UU No. 20 Th. 2003. *Sisdiknas. Bab XI, Pasal 40 ayat 2.*

⁷Jamal Ma'mur Asmani, *Manajemen Pengelolaan dan Kepemimpinan Pendidikan Profesional*, (Jogyakarta. Diva Press. 2009), hlm 58

Disadari atau tidak, bahwa krisis yang terjadi dalam berbagai bidang kehidupan sebenarnya bersumber dari rendahnya kualitas, kemampuan dan semangat kerja sumber daya manusia (SDM). Oleh karena itu, secara tidak langsung kesiapan sumber daya manusia merupakan pra syarat mutlak dalam memajukan atau meningkatkan mutu pendidikan atau sebaliknya, bisa menghancurkannya. Ketika sumber daya manusia (SDM) benar-benar berlaku profesional dan dapat mengelola dengan baik, tentunya mereka akan makin bersemangat dalam menjalankan tugasnya bahkan rela melakukan inovasi-inovasi pembelajaran untuk mewujudkan kesuksesan pembelajaran peserta didik.

Untuk Mewujudkan produk pendidikan menjadi tenaga-tenaga profesional, dibutuhkan pemimpin yang handal. Manajemen atau kepemimpinan diperlukan untuk membawa perubahan-perubahan konstruktif dalam program-program pengajaran sesuai dengan berbagai nilai dan tujuan para pembuat keputusan. Oleh karena itu peran kepala sekolah sangat penting karena keberhasilan sekolah banyak ditentukan oleh kepala sekolah dalam memimpin para bawahannya.⁸

Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Batang merupakan madrasah negeri dikabupaten Batang, berdasarkan observasidilakukan pada lembaga Islam ini, diketahui bahwa semua guru yang mengajar di lembaga ini sudah sesuai dengan kualifikasi pendidikannya, sedangkan jika ditinjau dari jumlah guru yang mengajar dari lembaga pendidikan ini sudah

⁸Mujamil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Jakarta: Erlangga, 2002), hlm. 287.

memadai untuk diberdayakan pada semua tugas yang diprogramkan sehingga dengan diterapkannya sistem manajemen pemberdayaan guru yang baik diharapkan pemberdayaan guru pada lembaga pendidikan ini dapat diberdayakan secara *optimal*.

Dengan diberdayakan guru PAI secara optimal akan dapat membantu kepala MAN Batang dalam menjalankan tugas organisasi madrasah untuk mencapai visi dan misi madrasah. Kepala madrasah dalam memberdayakan guru dengan memberi wewenang dan tugas kepada guru sebagai wakil kepala madrasah, bidang kurikulum, bidang kesiswaan, bidang sarana dan prasarana, bidang humas, bendahara, dan wali kelas. Kepala madrasah telah menetapkan jumlah jam mengajar guru, dan jumlah jam pembinaan kegiatan *ekstrakurikuler*, untuk pemberdayaan guru pendidikan agama Islam (PAI) kepala madrasah memberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi diri para guru dengan mengikuti beberapa kegiatan yang diadakan kementerian agama kabupaten maupun propinsi, sehingga dengan mengikuti berbagai kegiatan seperti : seminar, workshop, MGMP, diklat dan pelatihan-pelatihan lain, dapat menambah ilmu dan wawasan yang hasilnya dapat diterapkan dimadrasah sehingga memberikan kontribusi kemadrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan madrasah. Guru pendidikan agama Islam di MAN Batang sejumlah 7 orang yang mengajar kelas X sampai XII. Untuk evaluasi kerja guru pendidikan agama Islam di MAN Batang dilakukan oleh kepala madrasah



dan supervisi dari kementerian agama kabupaten batang secara kontinyu setiap satu atau dua bulan sekali.

Madrasah Aliyah Nahdlatul Ulama (NU) Batang secara kompetensi, semua guru Pendidikan Agama Islam (PAI)pendiidikannya sesuai dengan bidang jurusannya. Dalam memberdayakan guru PAI di MA NU Batang menurut Bapak Sarwani, S.Pdi, selaku kepala madrasah MANU Batang bahwa semua guru diberi kesempatan untuk mengembangkan diri dengan mengikutkan pada kegiatan-kegiatan baik pelatihan-pelatihan, seminar, workshop maupun kegiatan lain yang bisa memberikan motivasi untuk pengembangan diri guru yang bersangkutan., karena dengan adanya kegiatan tersebut secara otomatis akan menambah wawasan dan pengalaman dalam mengajar sehingga dapat meningkatkan mutu sekolah juga. Di MANU guru pendidikan agama Islam sejumlah 5 orang yang mengajar kelas X sampai XII. Untuk mengevaluasi kerja guru dilakukan minimal satu semester, sedangkan dari supervisi kementerian agama (kemenag)satu atau dua bulan sekali.

Alasan penelitian ini dilakukan di MAN Batang dan MANU Batang adalah :

1. Mengetahui dari segi manajemen pemberdayaan guru PAI di MAN Batang. MAN Batang adalah Madrasah aliyah yang terletak dan berlokasi di kota Batang, sehingga diharapkan lebih maju dan modern dibandingkan dengan madrasah aliyah lainnya yang berada di luar kota batang.

2. Mengetahui dari segi manajemen pemberdayaan guru PAI di MA NU Batang. MANU Batang adalah salah satu madrasah swasta yang ada di kota batang, sehingga diharapkan menjadi contoh atau acuan bagi MA swasta diluar kota batang
3. Mengetahui perbandingan secara manjerial di MAN Batang dan MA NU Batang dalam memberdayakan guru PAI sehingga dapat mengevaluasi lembaga dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Peneliti tertarik untuk menganalisis pengelolaan manajemen pemberdayaan sumber daya manusia khususnya Guru Pendidikan Agama Islam dalam meningkatkan mutu pendidikan di MAN dan MANU Batang, sehingga dengan hasil analisis tersebut dapat menjadi motivasi lembaga untuk meningkatkan mutu pendidikan. Peneliti melakukan penelitian dengan judul “Manajemen Pemberdayaan Guru Pendidikan Agama Islam dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan (Studi Komparasi di MAN Batang dan MANU Batang)”, adapun yang akan diteliti bagaimana manajemen memberdayakan guru pendidikan agama Islam dalam meningkatkan mutu pendidikan di MAN Batang dan MA NU Batang, dan bagaimana perbedaan pada manajemen pemberdayaan guru pendidikan agama Islam dalam meningkatkan mutu pendidikan di MAN Batang dan MA NU Batang.



B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Manajemen Pemberdayaan Guru Pendidikan Agama Islam dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MAN Batang.
2. Bagaimana Manajemen Pemberdayaan Guru Pendidikan Agama Islam dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MANU Batang.
3. Bagaimana Perbandingan Manajemen Pemberdayaan Guru Pendidikan Agama Islam dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MAN Batang dan MANU Batang.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk Mengetahui Manajemen Pemberdayaan Guru Pendidikan Agama Islam dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MAN Batang.
2. Untuk Mengetahui Manajemen Pemberdayaan Guru Pendidikan Agama Islam dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MANU Batang.
3. Untuk Mengetahui Perbedaan Manajemen Pemberdayaan Guru Pendidikan Agama Islam dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MAN Batang dan MANU Batang. .

D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kegunaan Teoritis
 - a. Memberikan tambahan wawasan tentang Manajemen Pemberdayaan Guru Pendidikan Agama Islam dalam

Meningkatkan Mutu Pendidikan di MAN Batang dan MANU Batang.

- b. Menambah wawasan dibidang penelitian tentang Manajemen Pembedayaan Guru Pendidikan Agama Islam dalam Meningkatkan Mutu Pendidikandi MAN Batang dan MANU Batang.

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi Guru Pendidikan Agama Islam

Memberikan masukan pada Guru Pendidikan Agama Islam untuk Meningkatkan Profesionalitas dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MAN Batang dan MANU Batang.

- b. Bagi Sekolah

Memberikan masukan kepada lembaga sekolah mengenai Manajemen Pemberdayaan Guru Pendidikan Agama Islam dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MAN Batang dan MANU Batang.

E. Kajian Pustaka

Penelitian sebelumnya terkait dengan manajemen sumberdaya manusia yang membahas tentang perencanaan pengembangan sumberdaya manusia dan kepemimpinan diantaranya yaitu :

Tesis yang berjudul *Manajemen Pemberdayaan Guru pada MTsN Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara*, oleh Mukhlis Saleh Lubis, 2011, dengan hasil penelitiannya yaitu: Manajemen pemberdayaan guru ini dapat dilihat dari aspek perencanaan pemberdayaan guru

MTsN Padang Bolak, Perencanaan pemberdayaan guru pada MTsN Padang Bolak dimulai dari penyusunan program kerja guru dan pengembangan program kerja guru selama satu periode. Pengorganisasian yaitu dengan adanya pembagian tugas yang jelas dan tegas dan penempatan yang sesuai dengan kemampuannya. Pelaksanaan program kerja berjalan dengan baik yang sesuai dengan tugas dan wewenang yang diberikan kepala madrasah kepada guru yang ditunjuk. Evaluasi dilakukan melalui analisa laporan kinerja guru Pengawasan sistem manajerial yang ada tidak terpusat pada kepala sekolah.⁹

Tesis yang berjudul *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Abu Bakar*, oleh Sri Lestari, 2015. Dengan hasil penelitiannya yaitu: Perencanaan untuk kegiatan pengembangan bagi pendidik dan tenaga kependidikan, Pengorganisasian, Pelaksanaan, dalam kegiatan pengembangan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan, para guru dan karyawan aktif mengikuti kegiatan yang dilaksanakan, Pengawasan terhadap kegiatan yang dilakukan guru melalui administrasi dan memantau secara langsung kegiatan belajar mengajar.¹⁰

Tesis yang berjudul *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Madrasah di MAN Kualuh*

⁹Mukhlis Saleh Lubis, *Manajemen Pemberdayaan Sumber Guru Pada MTsN Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara*, Tesis Magister (Medan: Program Pascasarjana IAIN Sumatera Utara, 2011), hlm. 109-110

¹⁰Sri Lestari, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Abu Bakar*, Tesis Magister (Yogyakarta: Program Pascasarjana UIN, 2015), hlm. 121

Hulu Kabupaten Labhanbatu Utara, oleh Hambali Ritonga, 2015. Dengan hasil penelitiannya yaitu ;perencanaan sumber daya manusia tidak terlepas dari pelaksanaan visi MAN Kualuh Hulu, selain itu tidak terlepas dari kegiatan pendataan guru dan seleksi guru. Pengorganisasia sumber daya manusia adalah memberdayakan guru dan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya untuk mencapai tujuan madrasah. Pelaksanaan sumber daya manusia adalah adanya bimbingan, arahan, petunjuk pelaksanaan pekerjaan dan motivasi kerja serta tersedianya fasilitas. Pengawasan sumber daya manusia yaitu mengontrol ada atau tidak hambatan-hambatan yang ditemukan, yang memungkinkan untuk dicari jalan keluar dan memungkinkan terlaksanakannya manajemen sumber daya manusi sesuai dengan tujuan.¹¹

Penelitian yang dilakukan oleh Amat Jedan, 2011yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Guru pada SMK RSBI di Daerah Istiewa Yogyakarta*, , Dengan hasil penelitian : Tidak adanya kewenangan pihak sekolah untuk melakukan proses rekrutmen dan seleksi sendiri calon-calon guru yang dibutuhkan oleh sekolahan, pihak sekolah belum mampu mengoptimalkan proses manajemen peningkatan mutu sumber daya guru, karena kurangnya kemampuan manjerial kepala sekolah, belum

¹¹Hambali Rintingana, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Madrasah di MAN Kualah Hulu Kabupaten Labhanbatu Utara*, Tesis Magister (Medan: Program Pascasarjana UIN,2015), hlm. 82-86.

dikuasainya teknik penilaian kinerja guru dan kendala minimnya anggaran.¹²

Tabel. 1
Persamaan dan Perbedaan

No	Peneliti	Persamaan	Perbedaan
1	Mukhlis Saleh Lubis (2011)	Perencanaan, Pelatihan, evaluasi SDM	Pemberdayaan SDM terfokus pada guru.
2	Sri Letari (2015)	Perencanaan, pengembangan SDM	Kegiatan tidak terfokus pada guru saja tetapi juga karyawan non guru,
3	Hambali Ritonga (2015)	Perencanaan dan Pengembangan SDM	Kepemimpinan dan keteladanan terletak kepada kepala sekolah
4	Amat Jedun (2011)	Perencanaan, Pengembangan dan Evaluasi SDM	Kewenangan tidak terletak pada kepala sekolah, terletak pada Dinas.

¹²Amat Jaedun dan Pangat, *Manajemen Sumber Daya Guru pada SMK RSBI di Daerah Istimewa Yogyakarta*, Penelitian dana DIPA (Yogyakarta: Program Penelitian Dana Dipa, UNY, 2011) hlm. 8-11.

Dari hasil penelitian tesis sebelumnya dapat disimpulkan persamaan penelitian di atas dengan penelitian ini terletak pada pemberdayaan sumber daya manusia di sekolah. Sedangkan perbedaan penelitian dan kajian yang dilakukan dalam penulisan tesis ini dengan kajian-kajian sebelumnya terletak pada obyek penelitian, penelitian sebelumnya yang diteliti guru semua bidang studi dan pegawai kependidikan. Obyek penelitian tesis ini adalah Guru Agama Islam di MAN Batang dan MA NU Batang. Sebagaimana yang telah dikemukakan sebelumnya, bahwa penelitian yang terfokus pada pemberdayaan guru dengan obyek Guru Agama Islam belum penulis temukan. Maka posisi penulis dalam hal ini adalah menggambarkan dan mengungkap pemberdayaan guru pendidikan agama Islam dalam meningkatkan mutu pendidikan.

F. Kerangka Teoritik

1. Kerangka teori

Menurut Stooner, manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan pengguna sumber-sumber daya organisasi lainnya agar dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.¹³

¹³Fatah Syukur, *Menengok Manajemen Pendidikan Sekolah di Jepang*. (Palembang: NoerFikri Offset, 2017), hlm. 7.

Menurut Hasibuan, manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.¹⁴

Dari pendapat di atas dapat dipahami bahwa manajemen adalah seni mengatur dalam proses pemanfaatan sumber daya manusia yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian yang dilakukan secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan.

Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Menurut A.F Stoner, manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.¹⁵

Beberapa pakar manajemen sumber daya manusia memberikan pandangan yang beragam tentang manajemen sumber daya manusia. Schuler menyatakan : *“Human resources management (HRM) is the recognition of the importance of an organization’s workforce as vital*

¹⁴Prim Masrokan Mutohar, *Manajemen Mutu Sekolah, Strategi peningkatan Mutu dan Daya Saing Lembaga Pendidikan Islam*, (Jogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2013), hlm. 33.

¹⁵Fatah Syukur, *Manajemen Sumberdaya Manusia Pendidikan*, (Semarang: Pustaka Rizki Putra, 2012), hlm. 1

human resources contributing to the goals of the organization, and the utilization of several functions and activities to ensure that they are used effectively and fairly for the benefit of the individual the organization, and society.” Pernyataan ini dapat dipahami bahwa manajemen sumber daya manusia memberikan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia utama yang memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan-tujuan organisasi dan memberikan kepastian secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.¹⁶

Sedangkan fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi: (1) perencanaan, (2) pengorganisasian, (3) motivasi, (4) pergerakan, (5) memfasilitasi, (6) pemberdayaan, (7) memimpin, (8) pengawasan.¹⁷

Peran sumber daya manusia (SDM) sangat penting akan kemajuan suatu sekolah, dengan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan penempatan yang sesuai dengan keahlian, sehingga hal itu dapat meningkatkan keunggulan dari sekolah dalam bersaing dengan sekolah yang lain.

Menurut Buchanan, memberdayakan adalah sebuah proses lewat mana bawahan didorong untuk mengambil inisiatif, melaksanakan dan meningkatkan komitmen mereka untuk bekerja.

Sedangkan menurut Vogi dan Murrel memberdayakan ialah tindakan

¹⁶*Ibid.* hlm. 2

¹⁷Fatah Syukur, *Manajemen Sumberdaya Manusia Pendidikan*, (Semarang: Pustaka Rizki Putra, 2012), hlm. 10

membangun, mengembangkan dan meningkatkan kekuasaan (kekuatan) melalui kerja sama, *Sharing* dan bekerja sama.¹⁸

Dari pendapat diatas dapat dipahami bahwa pemberdayaan adalah sebuah proses lewat mana bawahan didorong untuk mengambil inisiatif dalam membangun, mengembangkan dan meningkatkan kekuasaan melalui kerja sama.

Mutu adalah gambaran dan karakteristik menyeluruh jasa pelayanan pendidikan secara internal maupun eksternal yang mencakup input, proses, dan output pendidikan. Sekolah dapat dikatakan bermutu apabila prestasi sekolah khususnya prestasi peserta didik menunjukkan pencapaian yang tinggi dalam (1) prestasi akademik yaitu rapor dan nilai kelulusan memenuhi standar yang ditentukan; (2) memiliki nilai-nilai kejujuran, ketaqwaan, kesopanan, dan mampu mengapresiasi nilai – nilai budaya; dan (3) memiliki tanggung jawab yang tinggi dan kemampuan yang diwujudkan dalam bentuk ketrampilan sesuai dengan dasar ilmu yang diterimanya di sekolah.¹⁹

Menurut Edward Sallis, mutu dapat dipandang sebagai sebuah konsep yang absolut yaitu sesuatu yang bermutu merupakan bagian dari standar yang sangat tinggi dan tidak dapat diungguli, sedangkan

¹⁸Fatah Syukur, *Menengok Manajemen Pendidikan Sekolah di Jepang*. (Palembang: NoerFikri Offset, 2017), hlm. 117.

¹⁹Sagala Syaiful, *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 170.

mutu yang relatif adalah suatu yang melekat pada sebuah produk yang sesuai dengan kebutuhan pelanggannya.²⁰

Sedangkan Menurut W.Edwards Deming menyatakan mutu atau kualitas adalah kesesuaian dengan kebutuhan pasar atau apa pun yang menjadi kebutuhan dan keinginan konsumen.²¹

Dari pendapat diatas dapat dipahami bahwa mutu adalah gambaran kualitas yang melekat pada produk yang sesuai dengan kebutuhan yang diinginkan.

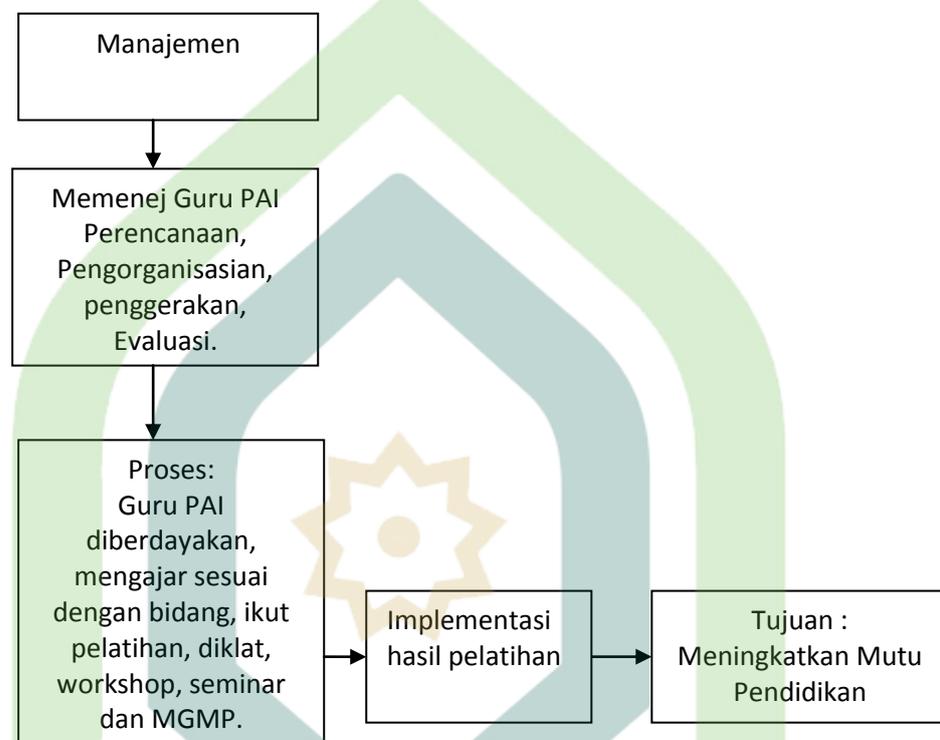
2. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir sebagai asumsi dasar yang akan dikemukakan dalam penelitian ini adalah Menganalisis Manajemen Pemberdayaan Guru Pendidikan Agama Islam dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MAN Batang dan MANU Batang. Kerangka berpikir ini merupakan pembedaan dari konsep-konsep maupun teori yang mendukung peneliti lakukan. Berikut ini kerangka berpikir dalam penelitian yang dilakukan peneliti.

²⁰Umiarso & Imam Gojali, *Manajemen Mutu Sekolah di Era Otonomi Pendidikan*, (Jogyakarta: IRCiSoD, 2010), hlm. 122

²¹*Ibid* hlm. 122.

Gambar 1.1. Kerangka Berpikir



Manajer melakukan pemberdayaan guru PAI dengan melalui tahapan yaitu: perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan evaluasi, dengan adanya pemberdayaan guru PAI, maka guru PAI yang ada diberi kesempatan untuk mengembangkan potensinya dengan cara memberi kesempatan untuk mengikuti kegiatan baik workshop, seminar, diklat, pelatihan-pelatihan maupun kegiatan-kegiatan lain yang dapat meningkatkan kompetensi dan profesionalisme guru, hasil kegiatan tersebut diimplementasikan baik di waktu pembelajaran maupun di luar pembelajaran sehingga diharapkan dapat meningkatkan mutu pendidikan sekolah yang sesuai dengan tujuan sekolah..

G. Metode Penelitian

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini melalui penelitian *field research* yaitu penelitian lapangan, untuk mengadakan penelitian secara langsung ke obyek penelitian.²² Penelitian lapangan dilakukan di tempat terjadinya gejala-gejala yang diselidiki dalam hal ini peneliti mengadakan penelitian di MAN Batang dan MANU Batang.

Pendekatan yang digunakan peneliti adalah pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif analisis, yaitu metode yang berusaha memaparkan secara sistematis materi-materi pembahasan yang berasal dari berbagai sumber untuk kemudian dianalisis guna memperoleh hasil sebagai kesimpulan.²³ Penelitian ini digunakan untuk mengembangkan teori yang sudah ada yaitu teori manajemen dan teori pemberdayaan sumber daya manusia.

2. Sumber Data

Sumber data dibagi menjadi 2 yakni sumber data primer dan sumber data sekunder.

a. Sumber data primer

Sumber data primer merupakan data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti dan langsung dari sumbernya.²⁴ Dalam

²²Victorianus Aries Siswanto, *Strategi dan langkah-langkah Penelitian*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hlm. 8

²³Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, (Bandung: Afabeta. 2014), hlm. 25

²⁴Victorianus Aries Siswanto, *Strategi dan Langkah-langkah Penelitian*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hlm. 56

penelitian ini yang menjadi sumber data primer adalah Kepala Sekolah, Guru Pendidikan Agama Islam dan Bidang Kurikulum.

b. Sumber data sekunder

Sumber data sekunder merupakan data yang diterbitkan atau dibuat oleh organisasi yang bukan pengolahnya.²⁵ Dalam penelitian ini sumber data sekunder adalah buku-buku yang mendukung penelitian, jurnal penelitian tesis terdahulu dan artikel yang berkaitan dengan judul.

3. Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Observasi adalah alat pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat hal-hal yang berkaitan dengan ruang, tempat, pelaku, kegiatan, benda-benda, waktu, peristiwa, tujuan, dan perasaan.²⁶ Teknik ini digunakan untuk mendapatkan data tentang gambaran umum tentang Manajemen Pemberdayaan Guru Pendidikan Agama Islam dan Bagaimana Perbedaan manajemen pemberdayaan Guru Pendidikan Agama Islam dalam meningkatkan mutu pendidikan yang berlokasi di MAN Batang dan MANU Batang.

²⁵*Ibid. hlm. 56*

²⁶M. Djunaidi Ghony & Fauzan Almanshur, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Jogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), hlm. 165.

b. Wawancara

Wawancara merupakan cara pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan kepada responden secara langsung.²⁷ Adapun wawancara yang dilakukan peneliti yaitu dengan mewancarai Kepala Sekolah, Guru Pendidikan Agama Islam, Bidang Kurikulum, terkait dengan Manajemen Pemberdayaan Guru Pendidikan Agama Islam dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MAN Batang dan MANU Batang.

c. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah metode pengumpulan data dengan cara meneliti dokumen-dokumen, catatan tertulis yang ada hubungannya dengan objek penelitian.²⁸ Metode ini penulis gunakan untuk mengumpulkan data-data dengan mencatat dokumen-dokumen melalui laporan-laporan program kegiatan guru, pedoman sejarah MAN Batang dan MANU Batang dan catatan mengenai tugas-tugas Guru Pendidikan Agama Islam disekolah. Dokumen ini merupakan pelengkap data peneliti, karena dengan teknik ini bersifat autentik yaitu lebih terjamin kebenarannya.

²⁷Victorinus Aries siswanto, *Strategi dan Langkah-langkah Penelitian*, (Jogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hlm. 58.

²⁸M. Djunaidi Ghony & Fauzan Almanshur, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Jogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), hlm. 199

4. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang dilakukan dengan kualitatif, melalui penyajian data dan penarikan kesimpulan. Teknik analisa data ini merupakan upaya mencari dan mengumpulkan serta menata sistematis berdasarkan pada konsep teori tentang Manajemen Pemberdayaan Guru Pendidikan Agama Islam dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MAN Batang dan MANU Batang, data-data yang diperoleh peneliti dari hasil observasi, wawancara, dan studi dokumen sebagai upaya untuk meningkatkan pemahaman mengenai hal yang terkait dengan manajemen pemberdayaan guru pendidikan agama Islam dalam meningkatkan mutu pendidikan dan menyajikannya sebagai temuan bagi orang lain.

Dalam penelitian ini data-data yang telah terkumpul, selanjutnya diidentifikasi, diolah lalu diuraikan secara sistematis. Kemudian data tersebut akan di kolaborasi dengan teori-teori yang dikembangkan oleh pakar manajemen, khususnya yang berkaitan dengan Manajemen Pemberdayaan Guru Pendidikan Agama Islam, selanjutnya akan dilihat bagaimana kondisi obyektif yang terjadi di MAN Batang dan MANU Batang.

Proses analisis data kualitatif menurut model Miles dan Huberman dapat melalui tiga proses yaitu :²⁹

²⁹*Ibid.* hlm.307-309.

a. Proses Reduksi Data

Melakukan pemilihan tentang bagian data mana yang dikode, mana yang dibuang, diseleksi, diringkas, digolongkan, diarahkan dan membuang yang tidak perlu.

b. Proses Penyajian Data

Penyajian data ini dilakukan untuk mempermudah pemahaman, ada banyak bentuk penyajian data yaitu bentuk matriks, grafik, jaringan, bangun, dan sebagainya

c. Proses Menarik Kesimpulan

Proses ini peneliti menurut Miles dan Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya.

H. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah dalam memahami penelitian ini, maka peneliti membuat sistematika sebagai berikut :

Bab I Pendahuluan, meliputi : Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Kerangka Teori, Metode Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

Bab II Landasan Teori Manajemen Pemberdayan Guru PAI meliputi: Sub Pertama: Pengertian Manajemen, Fungsi

Manajemen, Prinsip-prinsip Manajemen, Sub Kedua: Pemberdayaan, meliputi Pengertian Pemberdayaan, Manfaat Pemberdayaan, Sub Ketiga : Guru Pendidikan Agama Islam meliputi : Pengertian Guru PAI, Upaya Memberdayakan Guru PAI, Ciri guru PAI Berkualitas, Prinsip Profesionalisme Guru PAI, Bentuk Kegiatan Pengembangan Kompetensi Guru PAI, Peningkatan Kinerja Guru PAI, Hak Guru PAI, Kewajiban Guru PAI, Sub Keempat Mutu Pendidikan, Meliputi : Pengertian Mutu Pendidikan, Ciri Sekolah Bermutu, Ukuran Standar Sekolah Bermutu, Indikator Mutu Pendidikan, Prinsip-Prinsip Peningkatan Mutu Pendidikan, Peran Kepala Sekolah dalam Peningkatan Mutu Pendidikan.

Bab III Hasil Penelitian meliputi : Sub Pertama : Profil MAN Batang, Profil MANU Batang, Sub Kedua : Manajemen Pemberdayaan Guru Pendidikan Agama Islam dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MAN Batang, Sub Ketiga : Manajemen Pemberdayaan Guru Pendidikan Agama Islam dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MANU Batang, Sub Keempat : Komparasi Manajemen Pemberdayaan Guru Pendidikan Agama Islam dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MAN Batang dan MANU Batang.

Bab IV Analisis Hasil Penelitian Manajemen Pemberdayaan Guru PAI di MAN Batang dan MA NU Batang, meliputi : Sub Pertama : Analisis hasil Penelitian Manajemen Pemberdayaan Guru Pendidikan Agama Islam dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MAN Batang, dan MA NU Batang, Sub Kedua : Komparasi Manajemen Pemberdayaan Guru

Pendidikan Agama Islam dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MAN
Batang dan MANU Batang.

Bab V Penutup, meliputi : Kesimpulan dan Saran.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dari observasi, wawancara, dokumentasi dan data-data yang mendukung penelitian ini, yang berkaitan dengan manajemen pemberdayaan guru PAI di MAN dan MANU Batang dalam meningkatkan mutu pendidikan yang telah dijelaskan dan diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka pada bab penutup ini, penulis memberi kesimpulan sebagai berikut :

1. Manajemen Pemberdayaan Guru PAI di MAN Batang dan MA NU Batang melalui tahapan-tahapan sebagai berikut :

a. Perencanaan.

Dalam perencanaan pemberdayaan Guru PAI di MAN Batang dan MA NU Batang dimulai dari penyusunan program kerja guru dan pengembangan profesi guru selama satu periode. Dalam perencanaan ini kepala sekolah menyusun program kerja yang harus dilaksanakan guru untuk satu tahun kedepan, perencanaan mengikuti kegiatan antara lain diklat, workshop, seminar, dan kegiatan MGMP.

b. Pengorganisasian

Dalam pengorganisasian pemberdayaan guru PAI, kepala madrasah memberi wewenang dan tugas kepada guru, adapun pengorganisasian pemberdayaan guru PAI tersebut adalah : (1)

Guru PAI sebagai Wali kelas dan Pembina Siswa (2) Guru PAI sebagai Pembina Ekstrakurikuler, (3) Guru PAI sebagai Pembina hari-hari besar Islam. Dengan demikian guru melaksanakan tugas dan wewenang yang telah diberikan oleh kepala madrasah dengan penuh tanggung jawab.

c. Penggerakkan.

Dalam penggerakkan pemberdayaan guru PAI, kepala sekolah menggerakkan guru PAI untuk melaksanakan tugasnya sebagai guru PAI, wali kelas, pembina siswa, pembina ekstrakurikuler, melaksanakan tata tertip kerja dan menerima tugas tambahann lainnya. Untuk meningkatkan kompetensi guru PAI wajib mengikuti kegiatan MGMP dan pelatihan-pelatihanlainnya.

d. Evaluasi

Evaluasi pemberdayaan guru PAI di MAN Batang dan MA NU Batang dilakukan dalam rangka melihat perkembangan kinerja dan kemampuan guru secara kontinyu. Evaluasi dilakukan setiap satu atau dua bulan sekali yang dilakukan oleh supervisi dari kementerian agama.

2. Komparasi Manajemen Pemberdayaan Guru PAI di MAN Batang dan MA NU Batang.

Dari hasil pembahasan diatas, dalam manajemen pemberdayaan guru PAI dalam meningkatkan mutu pendidikan, secara manajerial ada persamaan dan perbedaaan antara lain yaitu :

a. Persamaan

Kepala MAN Batang dan MA NU Batang sama- sama sudah optimal dalam memenej pemberdayaan guru PAI yang ada.

b. Perbedaan.

Meskipun MAN Batang dan MA NU Batang memiliki kelemahan, namun MAN Batang secara keseluruhan masih lebih unggul dari MA NU Batang. Dari kedua lembaga tersebut peneliti mendapatkan beberapa perbedaan diantaranya :

- a). Dalam hal kepemimpinan dan kewenangan di MAN pengambil kebijakan dipucuk pimpinan terletak pada kepala madrasah sedangkan di MA NU pengambil kebijakan tidak sepenuhnya ada pada kepala madrasah tetapi ada pula keputusan ada pada ketua Yayasan Nahdlatul Ulama.
- b). Dalam hal menggerakkan guru PAI dengan melalui pelaksanaan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi guru, Lembaga MAN Batang sudah melaksanakan pelatihan secara mandiri, sedangkan Lembaga MA NU belum bisa mengadakan pelatihan secara mandiri dikarenakan belum tersedianya alokasi anggaran.
- c). Dalam hal pengawasan pada kinerja guru, kepala MAN setiap hari bisa kunjungan ke kelas mengawasi proses pembelajaran, sedangkan kepala MA NU belum bisa secara rutin kunjungan kekelas setiap hari.

Jadi perbedaan secara manajerial antara MAN Batang dan MA NU Batang adalah terletak pada pengambil kebijakan, penggerakkan dan pengevaluasian guru PAI.

B. Saran

1. Kepada kementerian agama agar meningkatkan supervisi dan pembinaan dalam meningkan mutu pendidikan.
2. Kepada kepala madrasah agar meningkatkan kompetensi manajemen dan leadership.
3. Kepada guru agar meningkatkan kompetensi dan kinerja sehingga dapat melaksanakan tugas sebagai pendidik dengan lebih baik.



DAFTAR PUSTAKA

- Aries Victorianus, 2012, *Strategi dan Langkah-langka Penelitian*, Yogyakarta, Graha Ilmu.
- Abdullah Ridwan, Isda Pramuniati, Anies Muctiany, 2015, *Penjamin Mutu Sekolah*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Agung Iskandar, 2014, *Mengembangkan Profesionalitas Guru*, Jakarta, Bee Media.
- Almanshur Fauzan & Ghony M. Djunaidi, 2012. *Metode Penelitian Kualitatif*, Yogyakarta, Ar-Ruzz Media.
- Andi Nur, 2014, *Pengawasan Pendidikan Tinjau Teori dan Praktik*, Jakarta, PT Rajagrafindo.
- Abdullah Sani Ridwan, Isda Pramuniati, Anies Muctiany, 2015, *Penjamin Mutu Sekolah*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Barlian, 2013, *Manajemen Berbasis Sekolah Menuju Sekolah Berprestasi*, Bandung, Erlangga.
- Bafadal Ibrahim, 2013, *Peningkatan Profesional Guru Sekolah Dasar dalam Kerangka Manajemen Mutu Berbasis Sekolah*, Sinar Grafika Offset.
- Danim Sudarmawan, 2011, *Profesi Kependidikan*, Bandung, Alfabeta.
- Fathurrohman Muhammad, 2012, Sulistyorini, *Implementasi Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Islam; Peningkatan Lembaga Islam secara Holistik Praktek dan Teoritik*, Yogyakarta, Teras.
- Gojali Imam & Umiarso, 2010, *Manajemen Mutu Sekolah di Era Otonomi Pendidikan*, Yogyakarta, IRCiSoD.
- Ghony M. Djunaidi, Fauzan Almanshur, 2012, *Metode Penelitian Kualitatif*, Yogyakarta, Ar-Ruzz Media.
- Lestari Sri, 2015, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMPIT Abu Bakar*, Tesis Magister, Yogyakarta, Program Pasca Sarjana, UIN.
- Manab Abdul, 2015, *Manajemen Perubahan Kurikulum, Mendesain Pembelajaran*. Yogyakarta, Kalimedia.
- Ma'mur Asmani Jamal, 2009, *Manajemen Pengelolaan dan Kepemimpinan Profesional*, Yogyakarta, Diva Press.
- Marzuki M.Saleh, 2011, *Pendidikan Nonformal Dimensi dalam Keaksaraan Fungsional, Pelatihan, dan Andragogi*, Bandung, PT Remaja Rosdakarya.
- Mutohar Prim Masrokan, 2013, *Manajemen Sekolah: Strategi Peningkatan Mutu dan Daya Saing Lembaga Pendidikan Islam*, Yogyakarta, Ar-Ruzz Media.
- Masdud, 2001, *Sosiologi Agama Islam (Suatu Pendekatan Sosio Religius)*, Yogyakarta, Aswaja Pressindo.
- Maunah Binti, 2009, *Ilmu Pendidikan*, Yogyakarta, Teras.

- Mohammad Arin, 2014, *Barnawi, Instrumen Pembinaan, Peningkatan, & Penilaian Kinerja Guru Profesional*, Yogyakarta, Ar-Ruzz Media.
- Mulyasa. E, 2011, *Manajemen dan Kepemimpinan kepala Sekolah*, Jakarta, PT Bumi Aksara.
- Pangat dan Amat Jaedun, 2011, *Manajemen Sumber Daya Guru SMK RSBI di Daerah Istimewa Yogyakarta*, Program Penelitian Dana Dipa, UNY.
- Qomar Mujamil, 2011, *Manajemen Pendidikan Islam*, Bandung, Erlangga.
- Rintingha Hambali, 2015, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Madrasah di MAN Kualah Hulu Kabupaten Labhanbatu Utara*, Tesis, Program Pascasarjana, UIN.
- Sismiati Atik, Ruqaiyah, 2011, *Profesi Kependidikan*, Bogor, Gralia Indonesia.
- Sugiono, 2014, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, Bandung, Alfabeta.
- Sunyota Danang, 2015, *Manajemen dan Pengembangan sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT Buku Seru.
- Sunyota Danang, 2015, *Penelitian Sumber Daya Manusia: Teori, Kuesioner, Alat Statistik, dan Contoh Riset*, PT Buku Seru.
- Sofyandi Herman, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Graha Ilmu.
- Syukur Fatah, 2017, *Menengok Manajemen Sekolah di Jepang*. Palembang, NoerFikri Offet.
- Syukur Fatah, 2017, *Manajemen Pendidikan Berbasis pada Madrasah. Semarang*. Putaka Rizki Putra.
- Syukur Fatah, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, Semarang, Pustaka Rizki Putra.
- Suyadi, 2016, *Manajemen Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dalam Peningkata Mutu Pendidikan di Sekolah Dasar Negeri I Delanggu*, Tesis, Surakarta, Program Pascasarjana, UIN.
- Sugiyono, 2014, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, Bandung, Alfabeta.
- Syaodih Sukmadinata Nana, Ayi Novi Jami'at, Ahman, 2006, *Pengendalian Mutu Pendidikan Sekolah Menengah Konsep, Prinsip, dan Instrumen*. Bandung, PT Refika Aditama.
- Sagala Syaiful, 2011, *Manajemen Strategik dalam Penigkatan Mutu Pendidikan*, Bandung, Alfabeta.
- Umar Husein, 1999, *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, Jakarta, PT Gramedia.
- Zaenuri Acmad, 200, *Pengantar manajemen*. Jogyakarta, Ar-ruzz Media.
- Zazin Nur, 2011, *Gerakan Menata Mutu Pendidikan Teori dan aplikasi*, Jogyakarta, Ar-Ruzz Media.

RIWAYAT HIDUP

Nama : ENI SUPRAPTI
Tempat Tanggal Lahir : Boyolali, 19 April 1978
Alamat : Griya Mukti Indah, Jl. Mukti 6 No B76 RT
02 RW 03 Kecepak Batang
No Telepon/HP : 081326877282 / 085786237170.

RIWAYAT PENDIDIKAN

1. MI Muhammadiyah Nogosari Boyolali
2. MTs N Nogosari Boyolai
3. SMEA Sukawati Sragen
4. STMIK Pekalongan

RIWAYAT PEKERJAAN

- a. Honorer di Kantor Pertanahan Kabupaten Pekalongan
- b. Unit UKM Yayasan Ass-Syamil (Yayasan Pendidikan Islam Terpadu), Manajer, tahun 2006-sekarang

Hormat Saya,


Eni Suprapti





KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PEKALONGAN

Jl. Kusuma Bangsa No. 9 Pekalongan, Telp. (0285) 412575 | Faks. (0285) 423418
Website : perpustakaan.stain-pekalongan.ac.id | Email : perpustakaan@stain-pekalongan.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik IAIN Pekalongan, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : ENI SUPRAPTI
NIM : 2052115041
Fakultas/Jurusan : PENDIDIKAN AGAMA ISLAM / PASCASARJANA
E-mail address : enisuprapti38@yahoo.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan IAIN Pekalongan, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Tugas Akhir Skripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)

Yang berjudul:

MANAJEMEN PEMBERDAYAAN GURU PENDIDIKAN AGAMA ISLAM DAAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN (Studi Komparasi di MAN Batang dan MA NU Batang)

Beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan IAIN Pekalongan berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan IAIN Pekalongan, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Pekalongan, 22 Maret 2018

Yang Menyatakan



ENI SUPRAPTI

NB: Harap diisi, ditempel meterai dan ditanda tangani
Kemudian diformat pdf dan dimasukkan dalam cd

