

MANAJEMEN MUTU KERJASAMA KEPALA SEKOLAH SEBAGAI PENINGKATAN KUALITAS DAN AKREDITASI SEKOLAH DASAR DI KABUPATEN-KOTA MAGELANG

Tria Mardiana, Rasidi, Ella Minchah L.A.

Program Studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Muhammadiyah Magelang
Email: triamardiana1990@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan program ini adalah mengetahui langkah-langkah pelatihan mutu kerjasama dan mengoptimalkan pelatihan manajemen mutu kerjasama. Hal ini didasari pada permasalahan yang terjadi pada mitra yaitu kurangnya perhatian Kepala Sekolah dalam kerjasama lembaga, bentuk kerjasama-kerjasama yang dimiliki oleh sekolah kurang maksimal, dan terbatasnya sumber dana yang dimiliki sekolah dalam peningkatan mutu.

Target luaran dalam pengabdian ini adalah Modul Pelatihan Manajemen Mutu Kabupaten dan Kota Magelang Kepala Sekolah Sebagai Penunjang Kualitas Dan Akreditasi Sekolah Dasar. Pelatihan yang diikuti oleh 25 kepala Sekolah Dasar di Kabupaten dan Kota Magelang ini, menggunakan model pelatihan yang tertutup dengan keuntungan penggunaan model ini yaitu: 1) Menerangkan beberapa aspek dari perilaku manusia dan interaksi; 2) Mengintegrasikan apa yang akan diketahui dengan observasi; 3) Penyederhanaan proses hubungan antar manusia yang kompleks; 4) Membimbing observasi. Pelatihan dalam program pengabdian ini memiliki aspek yaitu, mengidentifikasi kebutuhan organisasi, penilaian dan umpan balik, spesifikasi pekerjaan, identifikasi kebutuhan peserta pelatihan, menentukan tujuan, membuat kurikulum, memilih strategi pengajaran dan pengadaan sumber-sumber pengajaran, pelaksanaan pelatihan. Efektifitas pelatihan dilihat melalui pengukuran awal yaitu menggunakan pretest diperoleh skor pemahaman awal dengan persentase 67,4% dan pengukuran akhir dalam bentuk post test dengan persentase 82,95%. Terjadi peningkatan pemahaman tentang manajemen mutu kerjasama sekolah sebesar, terjadi peningkatan 15,55% dalam tahap pelatihan. Hal ini menunjukkan efektifitas model pelatihan mutu kerjasama.

Kata kunci : *Model Pelatihan, Manajemen Mutu, Kerjasama Sekolah*

PENDAHULUAN

Kualitas sekolah sangat dipengaruhi prestasi guru, siswa, dan kepala sekolah. Guru yang mempunyai kinerja yang baik, akan meningkatkan output sekolah. Begitu juga dengan kemampuan siswa yang baik secara kognitif, afektif, maupun psikomotor akan meningkatkan pencapaian indikator

tujuan sekolah. Kepala sekolah yang berprestasi dengan manajemen yang baik, akan meningkatkan pencapaian tujuan sekolah. Ketiga pihak ini, harus secara berkesinambungan membangun untuk bersama-sama membangun sekolah yang efektif. Sekolah, di lain sisi sekarang ini banyak prestasi guru, siswa, dan kepala

sekolah yang kurang optimal. Hal ini dibuktikan, kurangnya pengembangan diri untuk guru dan kepala sekolah yang sekarang ini makin disibukkan dengan administrasi sekolah. Siswa juga sekarang ini terlalu banyak dituntut oleh lingkungan, bahwa mereka harus pintar dalam nilai dan pelajaran tertentu. Banyak sekolah yang ingin berkembang dengan fasilitas pelatihan, workshop yang ditawarkan oleh pihak luar akan tetapi terkendala biaya. Hal tersebut sebenarnya, bisa diatasi dengan kerjasama antar lembaga yang saling menguntungkan. Kerjasama sekolah diarahkan pada bagaimana porsi Kabupaten dan Kota Magelang menguntungkan secara kelembagaan sekolah dalam bidang akademik dan pembelajaran.

Sekolah di Kabupaten dan Kota Magelang semakin hari dituntut semakin masif. Hal ini akibat adanya tantangan baru, bahwa dunia pendidikan bisa maju dengan kolaborasi antar lembaga. Kurangnya perhatian pihak sekolah akan Kabupaten dan Kota Magelang menjadi masalah di sekolah dasar, yang mengakibatkan sekolah tidak bisa efektif mencapai tujuan sekolah. Selain itu, semakin beratnya tantangan zaman menjadikan Kabupaten dan Kota Magelang ini harus terus menerus memperbaiki dan memperbaharui strategi Kabupaten dan Kota Magelang. Kepala sekolah sebagai ujung tombak sekolah, diharapkan mampu menguasai pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang tepat tentang Kabupaten dan Kota Magelang. Kurangnya perhatian kepala sekolah dalam lembaga Kabupaten dan Kota Magelang mengakibatkan kondisi sekolah kurang optimal dalam percepatan kemajuan sekolah.

Oleh karena itu, perlu strategi dalam membekali pengetahuan dan keterampilan kepala sekolah tentang Kabupaten dan Kota Magelang melalui Pelatihan Manajemen Mutu Kabupaten dan Kota Magelang bagi Kepala Sekolah sebagai Penunjang Kualitas dan Akreditasi Sekolah Dasar di Kabupaten-Kota Magelang.

METODE PELAKSANAAN

Kegiatan pelatihan ini meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Secara rinci, metode yang dapat diuraikan adalah sebagai berikut: 1) Perencanaan dan *technical meeting* pelatihan manajemen Kabupaten dan Kota Magelang kepala sekolah sebagai penunjang mutu dan akreditasi Sekolah Dasar di Kabupaten-Kota Magelang; 2) Pelaksanaan dan praktek pelatihan manajemen Kabupaten dan Kota Magelang kepala sekolah sebagai penunjang mutu dan akreditasi Sekolah Dasar di Kabupaten-Kota Magelang; 3) Evaluasi pelatihan manajemen Kabupaten dan Kota Magelang kepala sekolah sebagai penunjang mutu dan akreditasi Sekolah Dasar di Kabupaten-Kota Magelang.

Pola kemitraan yang dibangun antara tim pengusul dengan kepala sekolah SD sebagai kelompok sasaran adalah Kabupaten dan Kota Magelang saling menguntungkan. Keuntungan yang bisa didapatkan oleh pihak pengusul adalah meningkatkan eksistensi lembaga untuk peningkatan kualitas pendidikan. Pihak mitra yaitu Sekolah Dasar di Kabupaten dan Kota Magelang. Sekolah akan mendapat fasilitasi program pelatihan-pelatihan manajemen Kabupaten dan Kota Magelang kepala sekolah sebagai penunjang mutu dan akreditasi Sekolah Dasar. Sekolah akan memahami cara dan pola yang akan dibangun sekolah dalam pelaksanaan Kabupaten dan Kota Magelang yang jelas dan terukur.

Partisipasi sekolah sebagai mitra adalah sebagai peserta pelatihan manajemen mutu Kabupaten dan Kota Magelang. Beberapa sekolah juga akan menampilkan *Best Practice* pola Kabupaten dan Kota Magelang yang dilakukan. Dengan pengalaman beberapa sekolah, maka didampingi pembuatan program dan kerjasama keberlanjutan sekolah dasar yang diterapkan dalam peningkatan kualitas dan akreditasi Sekolah Dasar.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen budaya dan lingkungan berbasis sekolah adalah pengaturan budaya dan lingkungan yang meliputi kegiatan

merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, dan mengevaluasi program kegiatan budaya dan lingkungan sekolah, dengan berpedoman pada prinsip-prinsip implementasi manajemen berbasis sekolah.

Sekolah menciptakan suasana, iklim, dan lingkungan pendidikan yang kondusif untuk pembelajaran yang efisien dalam prosedur pelaksanaan. Prosedur pelaksanaan penciptaan suasana, iklim, dan lingkungan pendidikan: 1) berisi prosedur tertulis mengenai informasi kegiatan penting minimum yang akan dilaksanakan, 2) memuat judul, tujuan, lingkup, tanggung jawab dan wewenang serta penjelasannya, dan 3) diputuskan oleh kepala sekolah dalam rapat dewan pendidik.

Sekolah menetapkan pedoman tata-tertib yang berisi: (1) tata tertib pendidik, tenaga kependidikan, dan peserta didik, termasuk dalam hal menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana pendidikan, dan (2) petunjuk, peringatan, dan larangan dalam berperilaku di Sekolah, serta pemberian sanksi bagi warga yang melanggar tata tertib.

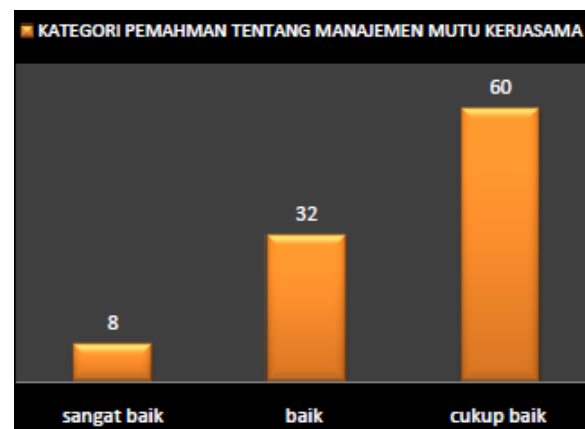
Ruang lingkup manajemen budaya dan lingkungan sekolah berbasis sekolah meliputi: 1) Perencanaan program, 2) Sosialisasi program, 3) Pelaksanaan program, 4) Pengawasan, evaluasi dan pelaporan program. Rangkain kegiatan mutu kerjasama ini didahului dengan analisis kebutuhan. Sebelum jenis pelatihan disampaikan, diwajibkan untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan organisasi dalam rangka untuk mencapai hasil yang diinginkan dari program pelatihan. Perlunya analisis kebutuhan didukung oleh Rothwell dan Sredl (dalam Rothwell dan Kazanas, 2003:359), pelatihan dilakukan dengan *brainstorming* permasalahan-permasalahan lembaga khususnya sekolah. Hal ini dilakukan, untuk mengadaptasi perencanaan pelatihan manajemen mutu kerjasama ini. Pelatihan ini, membekali khususnya kepala sekolah untuk bisa memahami dan menerapkan manajemen mutu kerjasama. Hal ini, sesuai dengan pengembangan keprofesian kepala sekolah berkelanjutan meliputi pelatihan profesional,

pendidikan profesional, dan dukungan profesional (Bubb & Earley, 2008).

Hasil Pelatihan

Berdasarkan perhitungan statistik terhadap data pemahaman awal, manajemen mutu kerjasama dapat dideskripsikan: skor tertinggi: 114, nilai terendah 81, nilai rata-rata 104, nilai modus 106, nilai median 109, dan simpangan baku 10.38. Distribusi frekuensi perolehan skor pemahaman awal manajemen mutu kerjasama tersebut disajikan dalam tabel 6.1 berikut.

Berdasarkan hasil analisis, rerata nilai tertinggi pemahaman awal manajemen mutu kerjasama berada pada interval 106-110 dengan frekuensi sejumlah 4 dan persentase sebesar 40% serta pada interval 111-115 dengan frekuensi sejumlah 4 dan persentase 40%, sedangkan skor terendah berada pada interval 81-85 dengan frekuensi sejumlah 1, dan persentase 10%. Perolehan skor pemahaman awal manajemen mutu kerjasama kemudian dibandingkan dengan skor total dan dikalikan 100% sehingga diperoleh persentase, dirangkum dalam tabel 6.2 berikut ini.



Gambar 1. Persentase kategori pemahaman awal

Dari tabel di atas diketahui bahwa persentase pemahaman awal manajemen mutu kerjasama yang frekuensinya tertinggi adalah kategori baik dengan frekuensi 8 dan persentase 90%. Selain persentase subjek penelitian, dalam kategori secara keseluruhan diperoleh skor kinerja guru dengan jumlah skor 1.053 kemudian dibandingkan dengan

skor maksimal 1.360 (10 [jumlah responden] x 4 [skor maksimal] x 34 [item soal]) sehingga diperoleh persentase 67,4% yang masuk ke dalam dalam kategori baik. Berikut ini, hasil persentase dapat digambarkan dalam diagram berikut ini.

Pembahasan

Model adalah contoh, acuan, ragam, barang tiruan yang kecil dan tepat seperti yang ditiru. Sumber lain (Nedler, 1982) mengatakan bahwa “*models are not in themselves reality, but reality of those who have developed them*”. Dari kedua pendapat tersebut, dapat dikatakan bahwa model itu bukanlah satu benda atau keadaan yang sesungguhnya, tetapi merupakan penyederhanaan dari bentuk aslinya. Contohnya model pencernaan tubuh manusia. Semakin banyak seseorang menemukan model dari suatu proses atau situasi yang dapat dipelajari, maka akan semakin mudah bagi yang bersangkutan untuk memahaminya. Sebuah model yang baik dapat menolong kita untuk memahami sebuah proses yang kompleks. Model juga dapat dipandang sebagai upaya untuk mengkonkretkan sebuah teori sekaligus juga merupakan sebuah analogi dan representasi dari variabel yang terdapat di dalam teori tersebut (Benny, 2009: 86).

Ada beberapa keuntungan penggunaan model yaitu: 1) Menerangkan beberapa aspek dari perilaku manusia dan interaksi. 2) Mengintegrasikan apa yang akan diketahui dengan observasi. 3) Penyederhanaan proses hubungan antar manusia yang kompleks. 4) Membimbing observasi. Pelatihan yang diterapkan adalah pelatihan didalam ruangan, seperti yang dipaparkan oleh Crumpton (2011) *In House Training* harus berhubungan dengan budaya/kultur lembaga. Dengan program yang dikembangkan secara internal, dapat disesuaikan untuk mencocokkan dengan strategi, tujuan, dan sasaran perusahaan atau lembaga. Pelatihan dalam ruangan ini mengharapakan, peserta pelatihan bisa menjalani pelatihan berbasis proses.

Upaya untuk mengetahui suatu proses yang kompleks, dapat memudahkan seseorang mempelajarinya dengan baik dan

mengarahkan kegiatannya kepada pencapaian yang optimal. Banyak cara yang dapat dilakukan dalam pembuatan sebuah model, pada kesempatan kali ini akan dibicarakan dua jenis model, yaitu model terbuka dan model tertutup.

Model terbuka dibuat dengan mempertimbangkan keberadaan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi proses desain. Model terbuka menggambarkan apa yang diharapkan jika suatu model diikuti, dan tidak menetapkan hasil yang akan dicapai dari proses tersebut. Model terbuka akan membentuk sebuah pernyataan yang akan membedakannya dengan model tertutup, yang akan dilakukan dengan perhitungan matematis yang jelas. Sedangkan, model terbuka dibuat berdasarkan adanya pemahaman terhadap latar belakang perilaku manusia, bukan hanya mengandalkan perhitungan matematis di belakang meja. Model tertutup berdasarkan kepada asumsi, bahwa semua input dapat diidentifikasi. Hal-hal yang akan diperhatikan dalam memilih sebuah model dalam kepelatihan yaitu sebagai berikut:

Pertama, Keterampilan, sikap, dan pengetahuan. Desainer pelatihan memahami orientasi dari pelatihan yang akan dilaksanakan. Apakah untuk penguasaan sejumlah pengetahuan, sikap, atau keterampilan. Jika pelatihan yang dilaksanakan menekankan pada penguasaan keterampilan tertentu, maka model tertutup lebih tepat digunakan.

Kedua, Peserta pelatihan. Peserta pelatihan harus merupakan bagian yang harus dipertimbangkan. Mereka mengikuti pelatihan dengan latar belakang yang relatif bervariasi. Baik dari segi pendidikan yang telah dilalui sebelumnya, pengalaman kerja maupun sosial, kemampuan yang dimiliki, latar geografis, fisik, dan lainnya.

Ketiga, Instruktur. Model yang dipilih harus merefleksikan hubungan yang erat antara instruktur dan proses pengajaran. Pada suatu organisasi, antar perancang dan instruktur merupakan orang yang sama, dengan demikian materi yang disampaikan,

metode yang digunakan oleh instruktur sesuai dengan yang diharapkan untuk mencapai tujuan pelatihan.



Gambar 2. Model Pelatihan Manajemen Mutu Kerjasama

Kegiatan tersebut dilakukan secara berurutan dan harus ada kaitannya antara kegiatan satu dengan yang lainnya. Setiap tahap harus dilakukan evaluasi yang dapat dijadikan sebagai umpan balik setiap tahap yang dilakukan. Selanjutnya, akan dibahas secara sepintas hal-hal yang harus menjadi perhatian dalam menempuh setiap tahap dalam model ini.

a. Mengidentifikasi kebutuhan organisasi
Kebutuhan organisasi dapat diketahui diantaranya melalui permasalahan yang dihadapi. Permasalahan yang secara langsung dapat diketahui/dirasakan dan ada yang harus melalui proses evaluasi. Evaluasi terhadap sejumlah aktifitas organisasi bertujuan untuk mendapatkan informasi tentang sejauh mana tujuan yang telah ditetapkan/tercapai. Jarak yang timbul antara hasil dengan tujuan merupakan suatu masalah yang harus dihadapi. Hal ini sesuai dengan pendapat Siagian (2012:187), dalam mengidentifikasi kebutuhan akan pelatihan dalam sebuah organisasi, terdapat tiga bagian yaitu, satuan organisasi, para manajer /kepala berbagai satuan kerja, dan para pegawai yang bersangkutan sendiri. Pada pelatihan, dikembangkan pola interaksi

yang bisa menstimulus peserta pelatihan untuk mengungkapkan kebutuhan organisasi masing-masing sekolah.

- b. Penilaian dan umpan balik
Penilaian dilakukan pada setiap tahap yang dilalui dalam pelatihan, dari mengidentifikasi kebutuhan organisasi sampai kepada kegiatan akhir dari pelaksanaan pelatihan itu sendiri. Hasil penilaian dapat dijadikan sebagai bahan umpan balik untuk mengambil keputusan, baik di dalam kegiatan itu sendiri maupun untuk kegiatan latihan berikutnya. Menurut Antonioni (1996), dalam mengembangkan proses penilaian kinerja 360 derajat *feedback* akan mendapatkan manfaat seperti: meningkatkan kesadaran individu terhadap apa yang diharapkan oleh penilai (*appraiser*), meningkatkan *management learning*, mengurangi penilaian buruk atau prasangka terhadap *appraiser*, dan meningkatkan kinerja. Penilaian ini juga berlaku untuk penilaian dalam pelatihan.
- c. Spesifikasi pekerjaan
Berdasarkan hasil evaluasi terhadap kebutuhan organisasi, maka dapat dirumuskan berbagai pekerjaan yang harus dilakukan oleh anggota organisasi. Dari spesifikasi pekerjaan tersebut dapat diketahui bagian yang belum dapat dilaksanakan oleh karyawan dan mereka perlu diberi pelatihan.
- d. Identifikasi kebutuhan peserta pelatihan
Untuk mendapatkan informasi tentang kebutuhan peserta pelatihan, maka dapat ditempuh dengan beberapa cara, misalnya: mengadakan rapat dengan karyawan untuk mengetahui kesulitan yang mereka hadapi dalam pekerjaan mereka dan harapan-harapan mereka terhadap organisasi, menyebarkan angket, mewawancarai karyawan dalam jumlah yang proposional, mengamati secara langsung perilaku dalam bekerja, dan mengadakan *test* secara tertulis.
- e. Menentukan tujuan
Program pelatihan tidak dimulai oleh

- adanya tujuan, tetapi di rumuskan setelah desainer melakukan langkah-langkah identifikasi terlebih dahulu terhadap berbagai kebutuhan. Terhadap pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Walaupun suatu keterampilan diarahkan kepada penguasaan suatu keterampilan, namun harus didasarkan kepada pengetahuan dan sikap-sikap tertentu.
- f. Membuat kurikulum pelatihan
Pencapaian tujuan yang telah ditetapkan perlu disusun program yang jelas. Materi yang relevan, instruktur yang sesuai dengan kemampuannya, fasilitas pendukung untuk penyampaian materi. Desainer harus membuat silabus pelatihan dan mengkonsultasikan kepada pihak yang dianggap dapat memberikan sumbangan pikirannya terhadap perbaikan silabus dan kurikulum pada umumnya.
 - g. Memilih strategi pengajaran
Strategi pengajaran harus dipilih dengan mengkaji terlebih dahulu tujuan yang akan dicapai, materi yang akan disampaikan, latar belakang peserta pelatihan, fasilitas/lingkungan belajar yang ada. Strategi pengajaran perlu melibatkan analisis internal maupun eksternal. Analisis internal atau evaluasi dan analisis eksternal, melahirkan suatu strategi yang dapat digunakan langsung untuk menyusun perencanaan tahunan yang berisi program-program yang berkelanjutan, dan merupakan proyek atau program operasional yang dilaksanakan oleh organisasi (Murniati & Usman, 2009: 48-49). Pelatihan manajemen mutu kerjasama ini bisa diterapkan oleh sekolah atau dinas pendidikan sebagai program yang terencana, untuk mencapai target kerjasama yang ditetapkan sekolah. Strategi pengajaran dalam pelatihan, perlu dikaji dan disesuaikan dengan peserta pelatihan tersebut.
 - h. Pengadaan sumber-sumber pengajaran
Sumber-sumber pengajaran dapat berbentuk sumber daya manusia

dan sumber daya non manusia, dan keberadaannya dalam suatu kepelatihan sangat penting. Pengadaan ini berpedoman kepada langkah-langkah yang telah dilakukan sebelumnya.

- i. Pelaksanaan pelatihan
Pelaksanaan pelatihan menyangkut saling beKabupaten dan Kota Magelangnya semua komponen yang ada dalam pelatihan menjalankan program pelatihan harus mampu mengantisipasi kemungkinan tidak berfungsinya salah satu komponen dan mencari jalan keluarnya sehingga proses pelatihan tetap berjalan dengan baik.

Pemahaman peserta pelatihan diukur melalui angket kepuasan pelatihan. *Post test* dilakukan untuk mengukur penting dan manfaat dari pelatihan. Berdasarkan perhitungan statistik, pemahaman manajemen mutu kerjasama kepala sekolah SD Kabupaten dan Kota Magelang dapat dideskripsikan yaitu, skor tertinggi: 106, nilai terendah 83, nilai rata-rata 92.1, nilai median 92.5, dan simpangan baku 7.14. Distribusi frekuensi perolehan skor manfaat pelatihan kepala sekolah tersebut disajikan dalam tabel 1 berikut.

Berdasarkan hasil analisis, rerata nilai tertinggi manfaat pelatihan manajemen mutu kerjasama kepala sekolah berada pada interval 91 – 95 dengan frekuensi sejumlah 4, dan persentase sebesar 40% sedangkan skor terendah berada pada interval 81-85 dengan frekuensi sejumlah 2, dan persentase 20%. Perolehan skor subjek penelitian pada manfaat pelatihan manajemen mutu kerjasama kepala sekolah, kemudian dibandingkan dengan skor total dan dikalikan 100% sehingga diperoleh persentase perresponden pelatihan, dirangkum dalam tabel 2 berikut ini. Dari tabel di atas, diketahui bahwa persentase manfaat pelatihan manajemen mutu kerjasama kepala sekolah yang frekuensinya tertinggi adalah kategori baik dengan frekuensi 9 dan persentase 90%. Selain persentase subjek penelitian, dalam kategori secara keseluruhan diperoleh

skor manfaat pelatihan manajemen mutu kerjasama kepala sekolah dengan jumlah skor 929 kemudian, dibandingkan dengan skor maksimal $11.120 (10 [\text{jumlah responden}] \times 4 [\text{skor maksimal}] \times 28 [\text{item soal}])$ sehingga diperoleh persentase 82,95% masuk dalam kategori baik. Berikut ini, hasil persentase dapat digambarkan dalam diagram berikut ini.



Gambar 3. Persentase Kategori Pemahaman Akhir Pelatihan

KESIMPULAN

Dari kegiatan pelatihan manajemen mutu kerjasama untuk Sekolah Dasar

di Kabupaten dan Kota Magelang bagi kepala sekolah, diperoleh hasil sebagai berikut. Upaya peningkatan akreditasi lembaga Sekolah Dasar, salah satunya dapat ditempuh melalui peningkatan mutu dan kerjasama lembaga dengan berbagai pihak. Dengan model pelatihan manajemen mutu kerjasama. Pelatihan ini memiliki aspek 1) Mengidentifikasi kebutuhan organisasi. 2) Penilaian dan umpan balik. 3) Spesifikasi pekerjaan. 4) Identifikasi kebutuhan peserta pelatihan. 5) Menentukan tujuan. 6) Membuat kurikulum pelatihan; 7) Memilih strategi pengajaran. 8) Pengadaan sumber-sumber pengajaran. 9) Pelaksanaan pelatihan.

Implementasi model pelatihan ini, dilakukan penilaian untuk mengukur efektifitas pelatihan. Pengukuran awal yaitu menggunakan *pre test* diperoleh skor pemahaman awal dengan persentase 67,4% dan pengukuran akhir dalam bentuk *post test* dengan persentase 82,95%. Terjadi peningkatan pemahaman tentang manajemen mutu kerjasama sekolah sebesar 15,55% dalam tahap pelatihan. Hal ini menunjukkan efektifitas model pelatihan mutu kerjasama.

DAFTAR PUSTAKA

- Benny A Pribadi. (2009). *Model Desain Sistem Pembelajaran*. Jakarta: PT Dian Rakyat.
- Antonioni, D. 1996. Designing an Effective 360-Degree Appraisal Feedback Process. *Organizational Dynamics*, Autumn: 24-38.
- Arikunto, Suharsimi . 2009. *Penilaian Program Pendidikan*. Jakarta. Bina Aksara
- Bubb, S., & Earley, P. 2004. *Leading and Managing Continuing Professional Development*. Second Edition. London: Paul Chapman Publishing.
- Crumpton A. Michael. 2011. "Making the Case for In-House Training". *The Bottom Line: Managing Library Finances*, Vol. 24 Iss: 3 pp. 167-172. Unduh dari <http://www.emeraldinsight.com>.
- Depag RI. 2008. *Pedoman Akreditasi Madrasah*, Direktorat Jendral Kelembagaan Agama Islam.
- Jamal, Ma'mur Asmani. 2011. *Tips Praktis Membangun Dan Mengolah Administrasi Sekolah*. Jogjakarta: Diva Press
- Prihatin, Eka. 2011. *Teori Administrasi Pendidikan*, Bandung: Alfabeta
- Rothwell J.M dan Kazanas C.H. 2003. *A Completely Revised and Updated Second Edition*

of Human Resource Development: A Strategic Approach. Massachusetts (U.S): HRD Press.

Siagian P. Sondang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sultana, Afshan, dkk. 2012. Impact of Training on Employee Performance: A Study of Telecommunication Sector in Pakistan. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business* Vol. 4 No. 6 p. 646-661. Diunduh dari ijcrb.webs.com.