

KODE/NAMA RUMPUN ILMU: 571/MANAJEMEN

LAPORAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT



**MANAJEMEN MUTU BAGI SUMBER DAYA MANUSIA
PADA SMK BOPKRI 2 YOGYAKARTA**

PENULIS:

Nama : Dr. Dwi Novitasari, SE., MM
NIDN : 0504118202

**STIE WIDYA WIWAHA
JULI 2022**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul PkM : Manajemen Mutu bagi Sumber Daya Manusia pada SMK BOPKRI 2 Yogyakarta

Kode>Nama Rumpun Ilmu : 571/Manajemen

Ketua Peneliti

a. Nama Lengkap : Dr. Dwi Novitasari, SE.,MM

b. NIDN : 0504118202

c. Jabatan Fungsional : Asisten Ahli

d. Program Studi : Manajemen

e. Nomer HP : 08179444784

f. Alamat Surel (*e-mail*) : novita@stieww.ac.id

Anggota (1)

a. Nama Lengkap :

b. NIM :

c. Perguruan Tinggi :

Biaya Penelitian Keseluruhan :

Biaya Penelitian Berjalan

a. LP2M STIE Widya :
Wiwaha

b. Dana lain (bila ada) : -

Yogyakarta, Juli 2022

Mengetahui,



Drs. Muh. Subkhan, MM

NIK: 921023

Pelaksana



Dr. Dwi Novitasari, SE.,MM

NIK: 102082

Menyetujui,



Beta Asteria, SE.,MM, M.Ec, Dev

NIK: 102085

IDENTITAS DAN URAIAN UMUM

- 1 Judul Pengabdian : Manajemen Mutu bagi Sumber Daya Manusia kepada Sekolah Masyarakat
- 2 Pengusul :

No	Nama	Jabatan	Bidang Keahlian	Instansi Asal	Alokasi Waktu (jam/minggu)
1	Dr. Dwi Novitasari, SE., MM	Pelaksana	Manajemen	STIE Widya Wiwaha	10

- 3 Objek (khalayak sasaran) Pengabdian kepada Masyarakat: Staf guru dan pengelola SMK Bopkri 2 Yogyakarta
- 4 Masa pelaksanaan
Mulai : Bulan Januari Tahun: 2022
Berakhir : Bulan Juli Tahun: 2022
- 5 Usulan Biaya LP2M STIE Widya Wiwaha
1 Semester : Rp. 1.500.000
- 6 Lokasi : SMK Bopkri 2 Yogyakarta
Pengabdian kepada Masyarakat Jl. Bintaran Kidul No.6, Wirogunan, Kec. Mergangsan, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta 55151
- 7 Mitra yang terlibat (jika ada, dan uraikan apa kontribusinya): mempersiapkan sarana dan prasarana pelatihan yang diselenggarakan pelaksana PkM.
- 8 Permasalahan yang ditemukan dan solusi yang ditawarkan :
Kurangnya penerapan manajemen mutu khususnya untuk SDM yaitu guru dan pengelola sekolah.
- 9 Kontribusi mendasar pada khalayak sasaran (uraikan tidak lebih dari 50 kata, tekankan pada gagasan fundamental dan orisinal yang mendukung pengembangan iptek):
Staf guru dan pengelola mitra mendapatkan pengetahuan dan pemahaman guna meningkatkan manajemen mutu.
- 10 Rencana luaran berupa jasa, metode, model, sistem, produk/barang, paten, atau luaran lainnya yang ditargetkan:
Publikasi ilmiah pada jurnal lokal/Nasional.
Buku ajar.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	
HALAMAN PENGESAHAN	2
IDENTITAS DAN URAIAN UMUM	3
DAFTAR ISI	4
RINGKASAN	5
BAB I PENDAHULUAN	6
1.1. Analisis Situasi & Permasalahan Mitra	6
BAB II SOLUSI & TARGET LUARAN	9
2.1. Solusi bagi SMK BOPKRI 2 Yogyakarta	9
2.2. Target Luaran	12
BAB III METODE PELAKSANAAN	14
BAB IV KELAYAKAN PERGURUAN TINGGI	15
BAB V HASIL DAN LUARAN YANG DICAPAI	17
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	20
DAFTAR PUSTAKA	21
LAMPIRAN	22

RINGKASAN

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) BOPKRI 2 Yogyakarta adalah salah satu SMK terkemuka dengan 3 jurusan utama yaitu tata busana, tata boga dan perhotelan. Masalah yang dihadapi oleh mitra antara lain: kurangnya pengetahuan dan pelatihan guna meningkatkan manajemen mutu Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu guru dan pengelola sekolah.

Solusi yang dapat dilakukan untuk masalah yang dihadapi mitra adalah dengan mengadakan *workshop* manajemen mutu SDM. *Workshop* dilakukan dengan menggunakan metode materi, simulasi, diskusi dikelas dan membahas studi kasus bersama.

Target luaran kegiatan PkM ini adalah peningkatan penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia bagi masyarakat, peningkatan pemahaman dan pengetahuan manajemen bagi masyarakat, peningkatan daya saing (peningkatan kualitas, kuantitas, nilai tambah dari sumber daya manusia), publikasi ilmiah lokal maupun nasional hasil PkM dan bahan ajar manajemen mutu.

Kata Kunci: workshop, mutu, manajemen mutu, guru.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Analisis Situasi & Permasalahan Mitra

Pembangunan pendidikan di Indonesia memiliki dua dimensi penting yang sering menjadi permasalahan selama ini yaitu masalah perluasan akses pendidikan dan kedua pemerataan pendidikan. Kedua masalah itu hingga saat ini masih menjadi polemik di dalam pembangunan pendidikan di Indonesia. Banyak faktor yang memengaruhi di dalam pelaksanaan dan pemerataan pendidikan tersebut. Perluasan ditandai dengan mudahnya masyarakat (warga negara) untuk memperoleh pendidikan, sedangkan pemerataan pendidikan adalah suatu keadaan yang sama antara pelaksanaan pendidikan yang dilaksanakan baik yang berada di kota maupun di desa (Hakim, 2016). Fungsi dan tujuan pendidikan di Indonesia adalah berupaya untuk menciptakan bangsa yang cakap, beriman, bertaqwa kepada Tuhan serta memiliki pengetahuan yang baik dan wawasan kebangsaan. Pendidikan di Indonesia sangat berperan penting dalam membangun masyarakat, dengan pendidikan, masyarakat melakukan transformasi budaya, menciptakan tenaga kerja dan menciptakan alat kontrol sosial, sehingga perkembangan masyarakat dapat berjalan secara berkelanjutan (Sujana, 2019).

Fenomena yang muncul dalam beberapa tahun terakhir yaitu, penutupan sementara lembaga pendidikan sebagai upaya menahan penyebaran pandemi covid-19 di seluruh dunia berdampak pada jutaan sekolah dengan berbagai jenjang. Gangguan dalam proses belajar langsung antara siswa dan guru dan

pembatalan penilaian belajar berdampak pada menurunnya kualitas/mutu SDM sekolah salah satunya adalah guru. Beban itu merupakan tanggung jawab semua elemen pendidikan khususnya negara dalam memfasilitasi kelangsungan sekolah bagi semua *stakeholders* pendidikan guna melakukan pembelajaran jarak jauh tanpa mengurangi mutu (Syah, 2020). Tenaga pendidik merupakan unsur terdepan yang menentukan kemajuan sebuah bangsa. Tenaga pendidik yang kompeten sangat menjamin perbaikan kualitas sumber daya manusia di sebuah negara, sehingga tidak berlebihan jika mengatakan bahwa guru memang harus memiliki kompetensi yang luar biasa. Kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa guru belum memiliki kompetensi yang memadai, terutama dalam hal mendesain pembelajaran, penelitian, dan juga penguasaan bahasa asing, khususnya bahasa Inggris (Leonard, 2016).

Pemerintah telah mengeluarkan kebijakan pendidikan tingkat menengah di mana perbandingan SMA dan SMK yaitu 70 SMK dan 30 untuk SMA. Kebijakan ini merupakan peluang bagi pengembangan SDM sekaligus menjadi tantangan baik dalam lingkungan pendidik dan tenaga kependidikan, biaya, sarana dan prasarana, dan sistem penilaian (Dewi, 2018).

SMK BOPKRI 2 Yogyakarta tidak terlepas dari Yayasan BOPKRI Yogyakarta. Yayasan Badan Oesaha Pendidikan Kristen Republik Indonesia (BOPKRI) adalah suatu organisasi berbentuk yayasan yang didirikan pada zaman perjuangan, tepatnya tanggal 18 Desember 1945. Yayasan BOPKRI Yogyakarta didirikan dengan motivasi, cita-cita dan idealisme tertentu. Pada saat berdirinya, Yayasan BOPKRI mendapatkan dukungan dari masyarakat Kristen sebagai

pewujudan pelayanan pendidikan secara formal untuk mengisi kemerdekaan Republik Indonesia yang telah diproklamasikan pada tanggal 17 Agustus 1945 (SMK BOPKRI 2 Yogyakarta, 2021).

SMK BOPKRI 2 Yogyakarta telah memperoleh status disamakan, dan saat ini memiliki 3 jurusan yaitu tata busana, tata boga dan perhotelan. Jumlah guru dan pengelola sebanyak 25 orang. Fasilitas pembelajaran yang disediakan antara lain dua ruang dapur latihan yang mendukung dengan peralatan modern, bersih dan rapi. Mini Hotel terdiri dari contoh kamar hotel, *laundry* dan *front desk* sebagai penunjang praktik para siswa. Ruang menjahit dilengkapi dengan beberapa mesin jahit modern, ruang yang cukup luas, peraga busana dan peralatan pendukung lainnya serta laboratorium komputer yang dilengkapi dengan komputer untuk menunjang pembelajaran yang efektif dan kreatif.

Permasalahan yang dihadapi oleh SDM yaitu guru dan pengelola di SMK BOPKRI 2 Yogyakarta adalah manajemen mutu dalam meningkatkan kompetensi terutama di masa pandemi Covid-19. Pengadaan *workshop*/pelatihan atau bimbingan teknis (bimtek) secara luring dan jumlahnya sangat terbatas selama pandemi Covid-19 seringkali terkendala masalah teknis seperti jaringan dan media yang digunakan.

BAB II

SOLUSI DAN TARGET LUARAN

2.1. Solusi bagi SMK BOPKRI 2 Yogyakarta

Keberhasilan suatu lembaga/organisasi sangat tergantung pada sumber daya manusia yang mengelolanya. SDM sering merasa kurang percaya diri dan merasa kurang pasti tentang peranan dan tanggung jawabnya dalam lembaga/organisasi tempatnya bekerja. Kondisi ini akan mengakibatkan ketidak mampuan dalam melaksanakan kewajiban secara maksimal, menurunnya mutu dan kinerja yang dihasilkan sehingga bagi karyawan/guru diperlukan pelatihan yang memiliki manajemen yang baik, sehingga upaya meningkatkan mutu lulusan dapat terwujud (Elfrianto, 2016).

Manajemen mutu SDM salah satunya memerlukan adanya kesadaran pentingnya budaya mutu. Pengembangan budaya mutu di sekolah dilaksanakan melalui program pengembangan inovasi pembelajaran, pengembangan kegiatan ekstrakurikuler, pengembangan budaya dan karakter peserta didik, dan pengembangan prestasi akademik dan non akademik yang berupa partisipasi warga sekolah (Riyanta, 2016). Mutu guru dapat dicapai dengan optimalisasi budaya mutu di sekolah. Optimalisasi budaya mutu di sekolah dapat dicapai melalui beberapa cara: pemenuhan sarana prasarana; kepuasan pelanggan internal dan eksternal; pengembangan profesionalisme guru; kerja tim; kolaborasi dengan pihak

lain (orang tua, dewan sekolah, dan masyarakat); evaluasi sekolah dan penentuan *reward and punishment* (Hidayat *et al.*, 2018).

Manajemen mutu SDM bagi guru penting dimiliki agar guru dapat memahami dan mengarahkan siswa untuk belajar dengan baik dan tepat, serta dapat membantu siswa dalam mengaktualisasikan potensinya. Kompetensi guru dapat meningkatkan mutu sekolah karena salah satunya dilihat dari guru yang profesional dan kinerja yang baik. Manajemen mutu SDM akan memerlukan optimalisasi kinerja pemimpin, mengoptimalkan kolaborasi antar guru, kolaborasi antara guru dan siswa, mengoptimalkan dukungan eksternal, mengoptimalkan pengembangan pedagogis guru, dan meningkatkan kolaborasi guru, siswa, dan orang tua (Tyagita & Iriani, 2018).

Guru memiliki posisi strategis untuk meningkatkan mutu pendidikan, sebagai ujung tombak dan pelaksana secara langsung proses pendidikan dan pembelajaran. Guru sangat menentukan keberhasilan peserta didik dan terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Guru berkualitas mempunyai karakteristik, (1) mengembangkan sumber belajar, (2) menciptakan kelas kondusif, (3) menciptakan kelas interaktif, (4) teknik kuis, (5) memanfaatkan media belajar, (6) pengembangan media belajar, (7) pemanfaatan sumber belajar, (8) memanfaatkan potensi lingkungan sekolah sebagai sumber belajar, (9) strategi motivasi, (10) membimbing siswa untuk berkarya, (11) menciptakan suasana kelas yang kompetitif, (12) Diskusi dan kolaborasi antarteman sejawat, (13) diskusi

dan kolaborasi dalam organisasi profesi, (14) aktif dan produktif, (15) mengembangkan materi, dan (16) melakukan penelitian. Kualitas atau mutu SDM guru dapat tercapai dengan pembekalan berbagai ilmu, ketrampilan dan keahlian sesuai dengan kompetensinya (Jatirahayu, 2013).

Guru dan pengelola SMK BOPKRI 2 Yogyakarta memerlukan upaya untuk meningkatkan pengetahuan tentang mutu SDM dengan *workshop* manajemen mutu SDM. *Workshop* dilakukan dengan menggunakan metode presentasi materi tentang manajemen mutu, simulasi penerapan manajemen mutu, diskusi dikelas dan membahas studi kasus bersama. Materi tentang manajemen mutu antara lain:

1. Pengenalan tentang konsep yang berkaitan dengan manajemen dan mutu.
2. Pelibatan dan pemberdayaan dalam manajemen mutu.
3. Pelatihan dalam manajemen mutu.
4. *Benchmarking* mutu.

Tabel 2.1 berisi ringkasan berkaitan dengan permasalahan yang dihadapi SMK BOPKRI 2 Yogyakarta, solusi permasalahan dengan *workshop* beserta target luaran dan tolak ukur.

Tabel 2.1 Permasalahan, Pelatihan, Target Luaran & Tolak Ukur

No	Permasalahan	Workshop (Teknik & Materi)	Target Luaran	Tolak Ukur
1.	Kegiatan untuk menambah pengetahuan dan wawasan tentang manajemen mutu.	Teknik: presentasi materi, simulasi dan diskusi Materi: Konsep manajemen & mutu, serta Pelibatan dan pemberdayaan dalam manajemen mutu	Guru dan pengelola memahami konsep manajemen mutu.	Guru dan pengelola memiliki pengetahuan tentang manajemen mutu.
2.	Kegiatan untuk meningkatkan penerapan manajemen mutu.	Teknik: simulasi penerapan manajemen mutu, pembahasan kasus Materi: Pelatihan dalam manajemen mutu serta <i>benchmarking</i> .	Guru dan pengelola menerapkan manajemen mutu.	Guru dan pengelola memiliki pengetahuan dan kemampuan tentang penerapan manajemen mutu.

2.2. Target Luaran

Selain target luaran bagi mitra, pengabdian kepada masyarakat ini memiliki target luaran bagi pelaksana, masyarakat dan bidang keilmuan, yaitu:

1. Peningkatan penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia bagi masyarakat.
2. Peningkatan pemahaman dan pengetahuan manajemen bagi masyarakat.
3. Peningkatan daya saing dan kompetensi (peningkatan kualitas, keterampilan dan nilai tambah dari sumber daya manusia).
4. Publikasi ilmiah lokal maupun nasional.
5. Bahan ajar manajemen sumber daya manusia.

BAB III

METODE PELAKSANAAN

Pelaksanaan pengabdian masyarakat ini terdiri dari dua tahapan yaitu:

1. Tahap identifikasi kekurangan yang dimiliki SDM sekolah yaitu guru dan pengelola menuju peningkatan pengetahuan dan kemampuan penerapan manajemen mutu. Langkah pada tahap ini yang dilakukan adalah pendataan jumlah SDM, jenis *workshop* dan media yang dibutuhkan.
2. Tahap *workshop* manajemen mutu.

Langkah yang dilakukan adalah mempersiapkan media untuk pelaksanaan yaitu menggunakan media daring berupa *tele conference* kemudian melakukan pemaparan materi, simulasi dan diskusi dalam rangka mengikuti *workshop*.

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini diharapkan mitra mampu meningkatkan pengetahuan dan pelaksanaan manajemen mutu bagi guru dan pengelola sehingga dapat meningkatkan mutu sekolah baik dari segi pembelajaran maupun kualitas lulusan.

BAB IV

KELAYAKAN PERGURUAN TINGGI

4.1. Kinerja Lembaga Pengabdian kepada Masyarakat STIE Widya Wiwaha

Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LP2M) STIE Widya Wiwaha merupakan lembaga otonom yang memiliki tanggungjawab mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran di bidang penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. STIE Widya Wiwaha sebagai sekolah bisnis memiliki visi “Menjadi Perguruan Tinggi Bisnis Bertaraf Internasional Tahun 2020 Berbasis Kompetensi, Kewirausahaan, Kepemimpinan, Akhlak Mulia dan Adaptif Terhadap Perkembangan Global”. Salah satu misi STIE Widya Wiwaha adalah ikut serta memberdayakan masyarakat dalam pengembangan bisnis. Lembaga yang bertanggungjawab mengelola dan mengembangkan kegiatan pengabdian kepada masyarakat di STIE Widya Wiwaha adalah Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LP2M). Lembaga ini mempunyai otonomi penuh dalam hal penentuan kebijakan, perencanaan, pengelolaan dan pengembangan kegiatan tridharma perguruan tinggi, khususnya dalam bidang penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Pada setiap awal tahun akademik, LP2M bersama dengan kepala program studi STIE Widya Wiwaha memberikan pengarahan kepada seluruh dosen program studi mengenai agenda dan fokus kegiatan PkM yang tetap mengacu pada pencapaian visi, misi dan tujuan STIE Widya Wiwaha. Selanjutnya LP2M meminta kepada seluruh dosen program studi untuk menyusun rencana kegiatan PkM selama satu tahun akademik.

Berdasarkan usulan dari seluruh dosen program studi ini, LP2M mengadakan rapat kerja di bawah koordinasi Ketua STIE Widya Wiwaha. Rencana kegiatan PkM yang sudah disetujui dalam rapat kerja menjadi program kerja LP2M dan disosialisasikan kepada seluruh dosen program studi. Dalam rangka meningkatkan motivasi dosen dalam melakukan pengabdian kepada masyarakat LP2M mengadakan pelatihan penguatan pengabdian kepada masyarakat. Dalam pelatihan ini, para dosen diberikan materi mengenai: teknik penyusunan proposal PkM, metode pelaksanaan PkM, penulisan laporan kegiatan PkM serta akses dana pengabdian kepada masyarakat ke berbagai sumber. Dalam rangka menjamin keberlanjutan kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM), LP2M STIE Widya Wiwaha memiliki beberapa kebijakan yang bertujuan memotivasi dan memfasilitasi dosen untuk melakukan kegiatan PkM, antara lain:

1. Memberikan insentif dana PkM sebesar 10% dari dana PkM yang diperoleh dari pihak luar STIE Widya Wiwaha,
2. Disediakan dana PkM setiap dosen sebesar Rp. 2.000.000,- sampai Rp. 5.000.000,- per tahun yang mengajukan proposal dan lolos seleksi
3. Bagi dosen yang produktivitasnya di atas rata-rata dalam melakukan kegiatan PkM diberikan penghargaan dalam bentuk dana insentif.
4. LP2M menyediakan dukungan SDM berupa tenaga laboran dan teknisi untuk mendukung terlaksananya agenda PkM.
5. LP2M menyediakan dukungan dalam bentuk ruang laboratorium komputer dan perpustakaan untuk memperlancar kegiatan PkM.

6. LP2M menyediakan prasarana dan sarana kegiatan PkM yang dapat dimanfaatkan oleh para dosen, seperti ruang seminar, komputer, internet dan printer.
7. LP2M menyediakan informasi mengenai mitra-mitra jejaring kegiatan PkM dan menyediakan informasi mengenai berbagai sumber dana PkM dalam dan luar negeri.

4.2. Jenis kepakaran yang diperlukan dalam penyelesaian permasalahan mitra

Solusi pada permasalahan khususnya tentang manajemen sumber daya manusia dapat diberikan melalui pakar yang memiliki kemampuan manajemen, kemampuan komunikasi dan kemampuan berinteraksi sosial. Pelaksana merupakan pakar di bidang manajemen dan sumber daya manusia.

BAB V

HASIL DAN LUARAN YANG DICAPAI

5.1. Identifikasi kekurangan dalam pelaksanaan manajemen mutu SDM sekolah yaitu guru dan pengelola dan upaya solusi.

Sekolah dituntut untuk meningkatkan mutu sehingga dapat meningkatkan daya saing di level sekolah yang setara. Pembahasan tentang mutu menjadi penting dewasa ini, karena masyarakat sebagai pelanggan dari sekolah, sangat memperhatikan hal tersebut. Masyarakat menginginkan sekolah yang mampu mendorong kreativitas peserta didik serta mampu menumbuhkan niat berinovasi yang dapat terus digunakan setelah menamatkan sekolah. Sekolah tidak lagi hanya terbatas lembaga pendidikan formal, namun juga menghasilkan lulusan yang memiliki kualitas unggul.

Manajemen professional sangat dibutuhkan dalam pengelolaan organisasi apapun bentuknya. Sekolah sebagai salah satu organisasi yang bergerak di bidang pendidikan memerlukan manajemen untuk mencapai kinerja optimal dan penggerak keberhasilan. Permasalahan yang dihadapi hampir di seluruh lembaga pendidikan adalah, kurangnya tenaga pendidik (Guru) yang professional. Peningkatan mutu dari SDM pendidik berbanding lurus dengan peningkatan mutu pendidikan yang diberikan sekolah. Selain itu, peran pimpinan sekolah (Kepala Sekolah) menjadi pendukung utama. Seorang pemimpin harus mampu mendorong dan memberikan kesempatan para bawahannya untuk meningkatkan dan mengembangkan kualitas dirinya.

Berikut hasil identifikasi kekurangan dalam pelaksanaan manajemen mutu di SMK Bopkri 2 Yogyakarta:

1. Masih banyaknya jumlah guru dengan pendidikan minimal D.IV/S1 (95%), sehingga belum banyak guru yang studi lanjut.
2. Masih banyaknya guru dengan status Guru Tidak Tetap (GTT) sejumlah 75%.
3. Masih banyaknya guru yang belum tersertifikasi, sejumlah 40%, dan masih terbatasnya guru dengan keterampilan bidang teknis kejuruan, sejumlah 40%.
4. Terbatasnya guru yang mengikuti pelatihan dan workshop berkaitan dengan pengembangan dan peningkatan kompetensi guru. Selama ini per tahun baru terlaksana 35% karena lebih banyak terfokus pada masalah manajerial dan administratif.

Berdasarkan kondisi yang ada, maka dapat disimpulkan bahwa diperlukan adanya pembenahan tentang manajemen mutu khususnya untuk SDM yaitu para guru.

Sekolah mulai melakukan beberapa upaya bagi peningkatan mutu SDM. Kepala sekolah menjadwalkan koordinasi rutin tentang kegiatan akademik maupun kegiatan yang berkaitan dengan pengembangan sekolah melalui media *offline* (rapat tatap muka) maupun *online* (grup *whatapps*, *video conference*). Koordinasi rutin ini dimaksudkan untuk mendapatkan saran, kritik, serta pemecahan masalah yang mungkin dihadapi personal, dan pengambilan keputusan. Evaluasi kegiatan belajar mengajar dan jenjang karir

guru seperti kenaikan pangkat rutin serta sertifikasi guru juga sudah dilakukan namun belum memberikan hasil yang maksimal.

5.2. *Workshop* manajemen mutu.

Workshop di ikuti oleh kepala sekolah dan para guru. Kegiatan ini dilakukan dengan media daring berupa *tele conference*. Kegiatan di awali dengan *pre-test* tentang manajemen mutu, hal ini bertujuan untuk mengetahui secara umum pengetahuan dan pemahaman awal tentang manajemen mutu. Kegiatan berikutnya adalah pemaparan materi, simulasi serta diskusi dan ditutup dengan *post-test*, yang bertujuan untuk mengetahui seberapa dalam penambahan pengetahuan tentang manajemen mutu. Hasil kegiatan menunjukkan bahwa 98% peserta memiliki tambahan pengetahuan dan kemampuan dalam melaksanakan manajemen mutu sekolah. Sekolah telah menyusun agenda untuk melakukan *benchmarking* dengan sekolah lainnya.

Tabel 5.1.

Jadwal *Workshop* Manajemen Mutu

No.	Hari/tanggal	Jam	Nama Pemateri	Materi
1	Rabu, 22 Juni 2022	09.30 – 12.00	Dr. Dwi Novitasari, SE., MM	a. Pre-test manajemen mutu b. Pengenalan tentang manajemen sekolah c. Pelibatan dan pemberdayaan dalam manajemen mutu
		13.00 – 14.30	Dr. Dwi Novitasari, SE., MM	Simulasi dan diskusi
2	Kamis, 23 Juni 2022	09.30 – 12.00	Dr. Dwi Novitasari, SE., MM	a. Manajemen mutu SDM sekolah b. <i>Benchmarking</i> mutu
		13.00 – 14.30	Dr. Dwi Novitasari, SE., MM	a. Simulasi dan diskusi b. Post-test

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Workshop manajemen mutu dilakukan untuk membantu mitra dalam mengelola mutu bagi SDM sekolah. Setelah dilakukan serangkaian kegiatan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil *workshop* manajemen mutu memberikan peserta tambahan pengetahuan dan pemahaman tentang pentingnya manajemen sekolah, serta pelibatan dan pemberdayaan SDM dalam manajemen mutu.
2. Hasil *workshop* manajemen mutu adalah peserta memiliki pengetahuan dan pemahaman pentingnya perbaikan manajemen mutu bagi SDM sekolah serta melakukan *benchmarking mutu* sebagai tolok ukur berkelanjutan.

6.2. Saran

Berdasarkan *workshop* yang telah dilakukan maka dapat diberikan saran bagi mitra untuk kedepannya yaitu:

1. Melakukan kegiatan pelatihan, diklat, *workshop* bagi SDM sekolah secara terencana, rutin dan berkelanjutan secara in-house maupun mengirim penyelenggara eksternal.
2. *Monitoring* untuk tiap hasil kegiatan pelatihan, diklat, *workshop* yang telah diikuti oleh SDM sekolah agar dapat menjadi acuan bagi kegiatan peningkatan manajemen mutu.
3. Melakukan monitoring rutin tentang pelaksanaan manajemen mutu serta melakukan *benchmarking* rutin manajemen mutu dengan sekolah lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, C. (2018). Implementasi kebijakan pemerataan guru dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Indonesian Journal of Education and Learning*.
- Jatirahayu. (2013). Guru Berkualitas Kunci Mutu Pendidikan. *Jurnal Ilmiah Guru Caraka Olah Pikir Edukatif*.
- Hidayat, R., Suharyati, H., Patras, Y. E., Harjanto, S., & Andi, H. (2018). Optimalisasi Budaya Mutu Sekolah Untuk Meningkatkan Komitmen Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*. <https://doi.org/10.33751/jmp.v6i2.786>
- Leonard, L. (2016). Kompetensi Tenaga Pendidik di Indonesia: Analisis Dampak Rendahnya Kualitas SDM Guru dan Solusi Perbaikannya. *Formatif: Jurnal Ilmiah Pendidikan MIPA*. <https://doi.org/10.30998/formatif.v5i3.643>
- M.Pd, E. (2016). Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Lulusan. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*. <https://doi.org/10.30596/edutech.v2i2.596>
- Riyanta, T. (2016). Mengembangkan Budaya Mutu Sekolah Melalui Kepemimpinan Transformasional. *Jurnal Manajemen Pendidikan UNY*.
- Sujana, I. W. C. (2019). Fungsi Dan Tujuan Pendidikan Indonesia. *Adi Widya: Jurnal Pendidikan Dasar*. <https://doi.org/10.25078/aw.v4i1.927>
- Syah, R. H. (2020). Dampak Covid-19 pada Pendidikan di Indonesia: Sekolah, Keterampilan, dan Proses Pembelajaran. *SALAM: Jurnal Sosial Dan Budaya Syar-I*. <https://doi.org/10.15408/sjsbs.v7i5.15314>
- Tyagita, B. P. A., & Iriani, A. (2018). Strategi Peningkatan Kompetensi Pedagogik Guru Untuk Meningkatkan Mutu Sekolah. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*. <https://doi.org/10.24246/j.jk.2018.v5.i2.p165-176>

LAMPIRAN

Lampiran -1 : Justifikasi Anggaran PkM

No.	Komponen	Persentase
1.	Honor pelaksana	30%
2.	Bahan habis pakai dan peralatan	35%
3.	Perjalanan	20%
4.	Lain-lain	15%

Pertimbangan Alokasi Biaya :

1. Honor				
Honor	Honor/Jam (Rp)	Waktu (jam/minggu)	Minggu	Honor
Ketua	937,5	10	24	225.000
Anggota	937,5	10	24	225.000
SUB TOTAL (Rp)				450.000
2. Peralatan penunjang				
Material	Justifikasi Pemakaian	Kuantitas	Harga Satuan (Rp)	Harga Peralatan Penunjang (Rp)
Modem	Mencari data dan komunikasi.	1	150.000	150.000
Flash disk	Menyimpan data.	1	50.000	50.000
SUB TOTAL (Rp)				200.000
3. Bahan Habis Pakai				
Material	Justifikasi Pemakaian	Kuantitas	Harga Satuan (Rp)	Biaya (Rp)
Pembuatan Proposal	Pecetakan, penjilidan.	3	8.300	25.000
Fotokopi Materi Pelatihan	Fotokopi, penjilidan.	25	2.800	70.000
Pembuatan Laporan Akhir	Pencetakan, penjilidan.	3	16.600	50.000
ATK	Alat tulis, kertas	5	10.000	50.000
Souvenir responden	Tanda terima kasih kepada responden	25	3.200	80.000
Pulsa telpon	Komunikasi.	2	25.000	50.000
SUB TOTAL (Rp)				325.000

4. Perjalanan				
Material	Justifikasi Pemakaian	Kuantitas	Harga Satuan (Rp)	Biaya (Rp)
Perjalanan ke Diandra	BBM	6	50.000	300.000
SUB TOTAL (Rp)				300.000
5. Lain-lain				
Kegiatan	Justifikasi	Kuantitas	Harga Satuan (Rp)	Biaya (Rp)
Lain-lain (administrasi, publikasi, seminar, laporan)	Survey/seminar	2	112.500	225.000
SUB TOTAL (Rp)				225.000
Total anggaran yang diperlukan (Rp)				1.500.000

Lampiran-2: Ketersediaan Sarana dan Prasarana PkM

Dukungan Terhadap Pelaksanaan PkM

Dukungan yang sedang berjalan: Insentif dana pra penelitian dari Lembaga Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat (LP2M) STIE Widya Wiwaha Yogyakarta sebesar Rp 1.500.000.

Sarana Pendukung

Penelitian ini akan dilaksanakan dengan dukungan dari Lembaga Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat (LP2M) STIE Widya Wiwaha Yogyakarta. Dukungan tersebut meliputi tempat, sarana dan prasarana pembuatan laporan, diseminasi (diskusi) serta prasarana lain yang berkaitan dengan publikasi kegiatan penelitian. Beberapa sarana dan prasarana yang menunjang pelaksanaan PkM ini antara lain:

1. Perpustakaan STIE Widya Wiwaha Yogyakarta, laboratorium komputer dan laboratorium bisnis.
2. Jurnal ilmiah Kajian Bisnis, yaitu jurnal ilmiah yang mempublikasikan hasil-hasil penelitian bidang ekonomi, akuntansi dan bisnis.
3. Jurnal Riset Manajemen: yaitu jurnal ilmiah yang mempublikasikan hasil-hasil penelitian bidang manajemen.
4. Forum diskusi rutin (sebulan sekali) tentang topik-topik dan hasil-hasil riset Ekonomi, Akuntansi dan Bisnis yang beranggotakan beberapa akademisi dan praktisi yang kompeten sehingga mampu memberikan kontribusi positif bagi implementasi hasil-hasil riset dalam perekonomian nasional.

Lampiran- 3: Pelaksana PkM dan Tugas

No.	Nama / NIDN	Instansi Asal	Bidang Ilmu	Alokasi Waktu (jam/minggu)	Uraian Tugas
1	Dr. Dwi Novitasari, SE., MM NIDN: 0504118202	STIE Widya Wiwaha	Ekonomi/ Manajemen	10	Penyiapan proposal, pengumpulan data, materi, laporan hasil PkM dan diseminasi hasil PkM.

Lampiran-4 : Surat Pernyataan Kerjasama PkM dan Ucapan Terima Kasih dari Mitra