

**STRATEGI PENGEMBANGAN TENAGA PENDIDIK
DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN
DI MADRASAH TSANAWIYAH BAITUL MAKMUR CURUP**

TESIS

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Magister Pendidikan (M.Pd)
Dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam



OLEH:

**MERI SUSIYANTI
NIM 20861010**

**PRODI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM (MPI)
PROGRAM PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
(IAIN) CURUP
2022**

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Meri Susiyanti
NIM : 20861010
Tempat, Tanggal Lahir : Kepahiang, 10 Mei 1969

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tesis saya yang berjudul "**Strategi Pengembangan Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Baitul Makmur Curup**", benar-benar karya asli saya, kecuali yang dicantumkan sumbernya. Apabila terdapat dalamnya kesalahan dan kekeliruan, hal tersebut sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya, serta saya bersedia menerima sanksi yang diberlakukan.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan seperlunya.

Curup, 10 Agustus 2022
Yang Menyatakan,

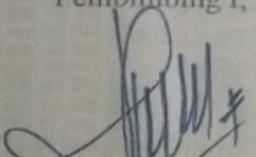


Meri Susiyanti
NIM 20861010

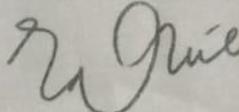
PERSETUJUAN PEMBIMBING

Nama : Meri Susiyanti
Nim : 20861010
Judul : Strategi Pengembangan Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Baitul Makmur Curup

Pembimbing I,

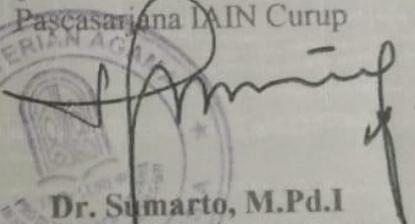

Dr. Irwan Faturrochman, M.Pd
NIP 19840826 200912 1 008

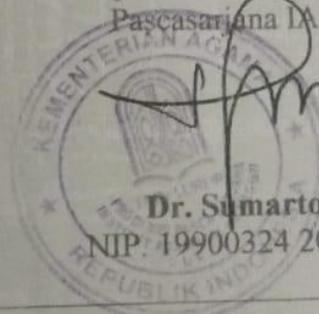
Curup, Agustus 2022
Pembimbing II,


Dr. Rahmat Iswanto, M.Hum
NIP 19731122 200112 1 001

Mengetahui:

Ketua Program Studi
Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Pascasarjana IAIN Curup


Dr. Sumarto, M.Pd.I
NIP: 19900324 201903 1 013





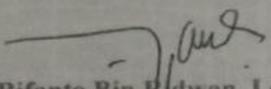
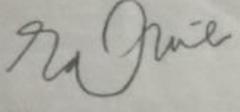
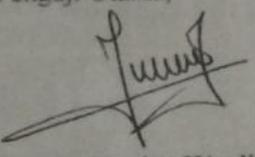
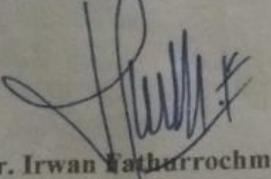
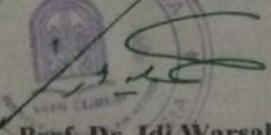
KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) CURUP
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Dr. Ak. Gani No 1 Kotak Pos 108 Telp. (0732) 21010-7003044 Fax (0732) 21010 Curup 39119
Website: <http://www.iaicurup.ac.id>, email: adms@iaicurup.ac.id

HALAMAN PENGESAHAN TESIS

No: 560/In.34/PS/PP.00.9/VIII/2022

Tesis yang berjudul "Strategi Pengembangan Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Baitul Makmur Curup" yang ditulis oleh saudari Meri Susiyanti, NIM 20861010. Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Pascasarjana IAIN Curup, telah diuji dan dinyatakan LULUS pada Tanggal 01 Agustus 2022, serta telah diperbaiki sesuai dengan permintaan tim penguji Ujian Tesis.

Ketua Sidang,  Rifanto Bin Ridwan, Lc, MA, Ph.D NIDN 2027121403	Sekretaris Sidang/Penguji II,  Dr. Rahmat Iswanto, M.Hum NIP 19731122 200112 1 001
Penguji Utama,  Dr. Hj. Jumira Warlizasusi, M.Pd NIP 19660925 199502 2 001	Curup, 22 Agustus 2022
Penguji I/Pembimbing I,  Dr. Irwan Fatharrochman, M.Pd NIP 19840826 200912 1 008	Curup, Agustus 2022
Mengetahui: Rektor IAIN Curup,  Prof. Dr. Idi Warsah, M.Pd.I NIP 19750415 200501 1 009	Curup, Agustus 2022 Direktur Pascasarjana IAIN Curup,  Dr. Sutarto, S.Ag., M.Pd NIP 19740921 200003 1 003

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah Hirobbil Alamin, puji syukur yang tiada terkira atas semua keberkahan dan limpahan Rahmat yang senantiasa Allah berikan kepada hambanya, Akhirnya Kuraih setitik kemenangan dalam menyelesaikan Thesis ini. Rasa Bahagia yang tiada terkira semoga ini menjadi bekal ilmu menuju surganya dunia dan akhirat, Kemenangan yang begitu berharga atas perjuangan ini kupersembahkan untuk:

- Allah SWT yang telah memberikan Limpahan Rahmat serta nikmat kesehatan, kekuatan, sehingga terselesaikannya Penulisan Thesis ini.
- Ibundaku tercinta, yang selalu memberikan Do'a serta Restu dan semangat yang nyata dalam hidup.
- Suamiku yang tercinta (Marlon Dani, S.Pd.I) serta Anak – anakku (M.Asri Setiawan, Rizki Pradita dan Rizki Pratika) yang telah memberikan dukungan serta semangatnya sehingga penulisan Thesis ini sesuai dengan yang diharapkan.

MOTTO

- **Iman tanpa ilmu bagaikan lentera di tangan bayi, Namun Ilmu tanpa iman bagaikan lentera di tangan pencuri.**
- **Siapa yang menempuh jalan untuk mencari ilmu , maka Allah akan memudahkan baginya jalan menuju surga.**
- **Berangkat dengan penuh keyakinan, Berjalan dengan penuh keikhlasan, Istiqomah dalam menghadapi cobaan.**

ABSTRAK

Meri Susiyanti, NIM 20861010, *Strategi Pengembangan Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah Tsanawiyah Baitul Makmur Curup*, Tesis, Program Pascasarjana IAIN Curup, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, 2022, 125 halaman.

Ditengah ketatnya persaingan antar lembaga pendidikan dewasa ini, perlu adanya strategi lembaga pendidikan untuk tetap eksis dan bermutu. Setiap lembaga pendidikan semestinya memiliki strategi dalam upaya pengembangan tenaga pendidik, karena hal ini akan berdampak kepada mutu lembaga tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan strategi pengembangan tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan di MTs Baitul Makmur Curup.

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*) yang dilaksanakan di Madrasah Tsanawiyah Baitul Makmur Kecamatan Curup Kabupaten Rejang Lebong. Adapun pendekatan yang digunakan adalah pendekatan deskriptif kualitatif. Sumber data diperoleh melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Data kemudian di uji keabsahannya, kemudian dilakukan analisis melalui proses reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Baitul Makmur Curup dalam kategori baik. Strategi pengembangan tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Baitul Makmur Curup dilakukan dengan beberapa langkah antara lain, menyusun program/perencanaan pengembangan, penentuan kebutuhan, penentuan sasaran, penetapan program, identifikasi pelaksanaan program, pelaksanaan program dan penilaian pelaksanaan program. Sedangkan metode pengembangan tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Baitul Makmur Curup dengan *On The Job Training* terdiri dari rotasi jabatan, pelatihan, bimbingan/ penyuluhan, latihan instruktur pekerjaan, demonstrasi, serta penugasan sementara, sedangkan *Off The Job Training*, terdiri dari kursus, pendidikan dan pelatihan, workshop, seminar, MGMP, dan studi banding. Dari segi mutu pendidikan, MTs Baitul Makmur telah memenuhi beberapa unsur, seperti peserta didik yang sehat, berpartisipasi aktif serta mendapat dukungan dari keluarga dan masyarakat, lingkungan yang sehat, aman, dan fasilitas memadai, kurikulum dan materi yang relevan, pendidik yang kompeten, serta lulusan yang beilmu, terampil dan berpartisipasi positif dalam masyarakat. MTs Baitul Makmur juga telah memenuhi standar mutu yang ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005.

Kata Kunci: Strategi Pengembangan Tenaga Pendidik, Mutu Pendidikan

ABSTRACT

Meri Susiyanti, NIM 20861010, *Strategy for Development of Educators in Improving the Quality of Education at Madrasah Tsanawiyah Baitul Makmur Curup*, Thesis, Postgraduate Program of IAIN Curup, Study Program of Islamic Education Management, 2022, 125 pages.

In the midst of intense competition between educational institutions today, it is necessary to have a strategy for educational institutions to continue to exist and be of high quality. Every educational institution should have a strategy in efforts to develop educators, because this will have an impact on the quality of the institution. This study aims to describe the strategy of developing educators in improving the quality of education at MTs Baitul Makmur Curup.

This research is a field research conducted at Madrasah Tsanawiyah Baitul Makmur, Curup District, Rejang Lebong Regency. The approach used is a qualitative descriptive approach. Sources of data obtained through observation, interviews and documentation. The data is then tested for validity, then analyzed through the process of data reduction, data presentation and drawing conclusions.

The results showed that the development of educators at Madrasah Tsanawiyah Baitul Makmur Curup was in the good category. The strategy for developing educators at Madrasah Tsanawiyah Baitul Makmur Curup is carried out in several steps, including developing programs/development plans, determining needs, determining targets, determining programs, identifying program implementation, implementing programs and evaluating program implementation. While the method of developing educators at Madrasah Tsanawiyah Baitul Makmur Curup with On The Job Training consists of job rotation, training, guidance / counseling, job instructor training, demonstrations, and temporary assignments, while Off The Job Training consists of courses, education and training, workshops, seminars, MGMP, and comparative studies. In terms of quality of education, MTs Baitul Makmur has fulfilled several elements, such as healthy students, actively participating and receiving support from family and society, a healthy, safe environment, and adequate facilities, relevant curriculum and materials, competent educators, and graduates who are knowledgeable, skilled and participate positively in society. MTs Baitul Makmur has also met the quality standards set out in Government Regulation No. 19 of 2005.

Keywords: *Educator Development Strategy, Education Quality*

KATA PENGANTAR

Segala Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat, taufik, hidayah serta KaruniaNya sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan proposal tesis ini. Syukur Alhamdulillah penulis diberi kekuatan lahir dan batin sehingga dapat menuangkan dan mencurahkan ide, gagasan serta pemikiran yang nantinya akan dituangkan dalam penulisan tesis. Tesis ini berjudul: **“Strategi Pengembangan Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Baitul Makmur Curup”**.

Tesis ini disusun untuk memenuhi syarat dalam rangka memperoleh gelar Magister Pendidikan Islam pada Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terima kasih yang sebanyak-banyaknya kepada berbagai pihak yang telah memberikan bantuan berupa arahan dan dorongan yang sangat berarti sejak persiapan sampai dengan selesainya penulisan tesis ini dengan diiringi do'a semoga amal baiknya tersebut mendapat balasan pahala dari Allah SWT. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Idi Warsah, M.Pd.I, selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup.
2. Bapak Dr Sutarto, S.Ag., M.Pd, selaku Direktur Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup.

3. Bapak Dr. Sumarto, M.Pd.I., selaku Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup.
4. Bapak Dr. Abdul Sahib, S.Pd.I., M.Pd, selaku Sekertaris Prodi MPI Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup.
5. Bapak Dr. Irwan Fathurrochman, M.Pd, sebagai Pembimbing I, yang telah banyak memberikan bimbingan, pengarahan dalam penulisan Tesis ini.
6. Bapak Dr. Rahmat Iswanto, M.Hum, sebagai Pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan, pengarahan dalam penulisan Tesis ini.
7. Ibu Dr. Hj. Jumira Warlizasusi, M.Pd, selaku Penguji Utama yang telah memberikan arahan dalam memperbaiki penulisan Tesis ini.
8. Bapak Rifanto Bin Ridwan, Lc, MA., Ph.D selaku ketua sidang.
9. Segenap dosen dan karyawan serta karyawan Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup, atas segala pelayanan dan bantuan yang telah diberikan selama studi dan menyelesaikan penulisan proposal tesis ini.

Semoga amal kebaikan yang telah mereka berikan mendapatkan pahala yang berlipat ganda dari Allah Swt, Amin, *Aamiin Ya Robballalamin*.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
PERSEMBAHAN.....	v
MOTTO	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Fokus Penelitian	8
C. Pertanyaan Penelitian	9
D. Tujuan Penelitian	9
E. Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN TEORI	11
A. Kajian Teori	11
1. Strategi Pengembangan Tenaga Pendidik	11
2. Mutu pendidikan	32
B. Penelitian Yang Relevan	45
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	49
A. Jenis Penelitian	49
B. Pendekatan Penelitian	50
C. Waktu dan Tempat Penelitian	50
D. Sumber Data	50
E. Tehnik Pengumpulan Data	52
F. Pemeriksaan Keabsahan Data	54
G. Tehnik Analisa Data	56

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	59
A. Kondisi Objektif Lokasi Penelitian	59
B. Hasil Penelitian	59
1. Pengembangan tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Baitul Makmur Curup	59
2. Upaya peningkatan mutu pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Baitul Makmur Curup.....	79
3. Strategi pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Baitul Makmur Curup.....	87
C. Pembahasan	89
1. Pengembangan tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Baitul Makmur Curup	89
2. Upaya peningkatan mutu pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Baitul Makmur Curup.....	100
3. Strategi pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Baitul Makmur Curup.....	106
BAB V SIMPULAN DAN IMPLIKASI	111
A. Kesimpulan	111
B. Implikasi	120
C. Saran	121
DAFTAR PUSTAKA	122
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
BIODATA PENULIS	

DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat Keputusan (SK) Pembimbing I dan Pembimbing II
2. Surat Izin Penelitian Dinas PTSP Kabupaten Rejang Lebong
3. Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian dari Madrasah Tsanawiyah Baitul Makmur Curup
4. Surat Keterangan Cek *Similarity* (Bebas Plagiasi)
5. Pedoman Wawancara
6. Dokumentasi
7. *Foto Copy* Kartu Bimbingan Tesis (KBT)

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pengembangan tenaga kependidikan dalam suatu organisasi pendidikan mutlak dilaksanakan oleh pimpinan dari suatu lembaga tersebut. Pengertian tenaga kependidikan mencakup seluruh tenaga yang ada dalam suatu organisasi pendidikan, khususnya tenaga guru dan karyawan.

Membicarakan sumber daya manusia tidak lepas dari sekolah, dan masyarakat dalam hal perencanaan, implementasi, monitoring, dan evaluasi program kerja yang dilakukan di sekolah . Menurut UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1 Guru 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.¹

Demi mewujudkan pencapaian tujuan pendidikan, guru harus menjadi sumber daya manusia (SDM) yang menjadi prioritas pengembangan yang paling utama. Persaingan yang semakin ketat saat ini memerlukan keuletan, kesabaran, kemampuan mengantisipasi, kecepatan dan ketepatan berpikir serta bertindak agar tetap dapat berperan aktif di dalam proses pendidikan itu sendiri.

¹ Jumira Warlizasusi Selamat Tulipri, Rahmat Hidayat, Hamengkubuwono, "Evaluasi Kebijakan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru Mas Al- Manshuriyah" 3 (2020): 244–53.

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ إِذَا ضُيِّعَتْ
 الْأَمَانَةُ فَاَنْتَظِرُ السَّاعَةَ قَالَ كَيْفَ إِضَاعَتُهَا يَا رَسُولَ اللَّهِ قَالَ إِذَا أُسْنِدَ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ
 أَهْلِهِ فَاَنْتَظِرُ السَّاعَةَ

Dari Abu Hurairah radhilayyahu'anhu mengatakan; Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: "Jika amanat telah disia-siakan, tunggu saja kehancuran terjadi." Ada seorang sahabat bertanya; bagaimana maksud amanat disia-siakan? Nabi menjawab; "Jika urusan diserahkan bukan kepada ahlinya, maka tunggulah kehancuran itu."²

Dalam mengelola pengembangan tenaga kependidikan, seorang pimpinan atau kepala sekolah tidak bisa terlepas dari prinsip-prinsip manajemen. Menurut James A.F, Staner, manajemen ialah “suatu proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian semua sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan”.³

Menurut Mulyasa sebagaimana dikutip oleh tim dosen IAIN Curup, Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh kompetensi guru, juga keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kompetensi guru. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Hal tersebut menjadi

² Ibnu Hajar Al-‘Asqolānī, *Fathul Bārī Syarhu Shahih Al-Bukhārī* (Beirut: Dar-al Kutub al Ilmiyah, 1997). H. 188

³ Anas Harun, “Pengembangan Tenaga Kependidikan” 13 (2013): 167–76.

lebih penting sejalan dengan semakin kompleksnya tuntutan tugas kepala sekolah, yang menghendaki dukungan kinerja yang semakin efektif dan efisien.⁴

Sedangkan manajemen tenaga kependidikan (guru dan personil) mencakup perencanaan pegawai, pengadaan pegawai, pembinaan dan pengembangan pegawai, promosi dan mutasi, pemberhentian pegawai, kompensasi, dan penilaian pegawai. Semua itu perlu dilakukan dengan baik dan benar agar apa yang diharapkan dapat tercapai, yakni tersedianya tenaga kependidikan yang diharapkan dengan kualifikasi dan kemampuannya dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan berkualitas.⁵

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ عَبْدِ الرَّحْمَنِ بْنِ صَخْرٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ : سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ : مَا نَهَيْتُكُمْ عَنْهُ فَاجْتَنِبُوهُ، وَمَا أَمَرْتُكُمْ بِهِ فَأَتُوا مِنْهُ مَا اسْتَطَعْتُمْ، فَإِنَّمَا أَهْلَكَ الَّذِينَ مَنَ قَبْلَكُمْ كَثْرَةُ مَسَائِلِهِمْ وَاخْتِلَافُهُمْ عَلَى أَنْبِيَائِهِمْ . [رواه البخاري ومسلم]

Dari Abu Hurairah Abdurrahman bin Sakhr radhiallahuanhu dia berkata: Saya mendengar Rasulullah e bersabda : Apa yang aku larang hendaklah kalian menghindarinya dan apa yang aku perintahkan maka hendaklah kalian laksanakan semampu kalian. Sesungguhnya kehancuran orang-orang sebelum kalian adalah karena banyaknya pertanyaan mereka (yang tidak berguna) dan penentangan mereka terhadap nabi-nabi mereka. (Bukhori dan Muslim).⁶

Pengembangan tenaga kependidikan bukanlah tugas yang ringan,

karena tidak hanya berkaitan dengan permasalahan teknis, tetapi juga

⁴ Hamengkubuwono Kusen, Rahmad Hidayat, Irwan Fathurrochman, “Strategi Kepala Sekolah Dan Implementasinya Dalam Peningkatan Kompetensi Guru” III, no. 2 (2019): 175–93.

⁵ E. Mulyana, *Manajemen Berbasis Sekolah, (Konsep, Strategi, Dan Implementasinya)* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002), hal. 42.

⁶ Syaikh Muhammad bin Shalih Al-‘Utsaimin, *Syarh Al-Arba’in An-Nawawiyah Al-Mukhtashar. Cetakan Ketiga* (Beirut: Dar Ats-Tsurayah, n.d.). hal. 12

mencakup berbagai persoalan yang sangat rumit dan kompleks, baik menyangkut dengan perencanaan, pendanaan serta efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pendidikan.

Made Pidarta mendefinisikan manajemen sebagai aktivitas memadukan sumber-sumber pendidikan agar terpusat dalam usaha mencapai tujuan pendidikan yang telah ditentukan sebelumnya.⁷ Seorang kepala sekolah seharusnya memperlihatkan kepemimpinan organisasi yang bebas dengan menjamin bahwa maksud dan tujuan diketahui dan diterima oleh semua personil. Tugas utama yang dilakukan kepala sekolah bersama guru-guru dalam organisasinya adalah menyiapkan serangkaian garis-garis besar dan kriteria pengembangan.⁸

Adapun alasan-alasan sebagai dasar timbulnya pengembangan tenaga kependidikan menurut penulis ialah:

1. Pengetahuan tenaga kependidikan perlu pemutakhiran. Kekadaluwarsaan pengetahuan dan keterampilan tenaga kependidikan terjadi apabila pengetahuan dan keterampilan tersebut tidak lagi sesuai dengan tuntutan zaman;
2. Tidak dapat disangkal bahwa pada masyarakat selalu terjadi perubahan, tidak hanya karena pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, akan tetapi juga karena pergeseran nilai-nilai sosial budaya;

⁷ Made Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia* (Jakarta: Bina Aksara, 1988), hal. 4.

⁸ Prasetya Irawan Dik, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Sekolah Tinggi Administrasi LAN, 1997), hal. 91.

3. Persamaan hak untuk memperoleh pekerjaan. Pada masyarakat masih terjadi perbedaan hak dalam perolehan pekerjaan, misalnya antar pria dan wanita, antara golongan minoritas dengan mayoritas;
4. Kemungkinan perpindahan tenaga. Selalu ada tenaga yang pindah ke lembaga lain atau berhenti karena sesuatu alasan.

Lembaga pendidikan seperti halnya Madrasah Tsanawiyah akan dapat mencapai tujuan seperti apa yang diharapkan masyarakat apabila di dukung oleh beberapa hal seperti adanya sarana prasarana, dana dan sumber daya manusia yang berkualitas dan handal. Tenaga pendidik merupakan hal penting dalam pencapaian tujuan suatu lembaga pendidikan, karena sumber daya manusia (tenaga pendidik dan kependidikan) merupakan penggerak dari sumber daya yang lainnya.

Peningkatan mutu dan daya saing lembaga pendidikan harus menjadi prioritas utama bagi para pengelola lembaga, terlebih pada masa kini dengan tumbuhnya banyak lembaga-lembaga baru yang memberikan berbagai keunggulan-keunggulan yang menarik minat masyarakat dengan program yang berkualitas dengan berbagai inovasi dan kreatifitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Mutu sekolah itu akan menjadi perhatian masyarakat yang selama ini menginginkan pendidikan yang berkualitas bagi anak-anaknya, sehingga diharapkan setelah tamat dan mendapatkan ijazah sebagai bukti telah menyelesaikan studi dari lembaga tersebut dan terdapat perubahan, baik secara jasmani, rohani maupun agama.

Madrasah Tsanawiyah Baitul Makmur Curup Curup merupakan salah satu lembaga pendidikan Islam yang ada di Kabupaten Rejang Lebong yang berstatus swasta dibawah naungan yayasan Masjid Agung Baitul Makmur yang diketuai Sekretaris Daerah Kabupaten Rejang Lebong. Yayasan ini berdiri sejak 28 Mei 2001 yang sekarang namanya telah berganti menjadi yayasan Baitul Makmur. Madrasah Tsanawiyah Baitul Makmur Curup Curup telah menyangand status akreditasi “A” dan beralamat di Jl. S. Sukowati Curup.

Penelitian ini dilakukan untuk melihat perkembangan tenaga pendidik yang ada di Madrasah Tsanawiyah Baitul Makmur Curup Curup dari tahun ke tahun. Dalam hal ini, penulis membandingkan data yang ada antara tahun 2018 dan tahun 2021.

Berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan, penulis mendapatkan data bahwa terdapat peningkatan kualitas pendidik di Madrasah Tsanawiyah Baitul Makmur Curup. Pada tahun 2018, pendidik yang telah menempuh pendidikan strata dua sebanyak 3 orang dan pada tahun 2021 bertambah menjadi 5 orang. Kemudian pendidik yang telah mendapat sertifikasi pada tahun 2018 sebanyak 9 orang dan pada tahun 2021 bertambah menjadi 13 orang. Dari segi peserta didik juga mengalami peningkatan, pada tahun 2018 siswa berjumlah 506 orang dan pada tahun 2021 berjumlah 557 siswa.⁹

⁹ Observasi awal penulis, 20 Oktober 2021

Berdasarkan wawancara awal penulis dengan Bapak Sekretaris Yayasan Baitul Makmur, manajemen tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Baitul Makmur Curup tergolong baik dengan beberapa strategi yang mereka lakukan, seperti penerimaan guru honorer melalui proses seleksi yang ketat, memberikan *reward* (penghargaan) kepada guru yang berprestasi, serta evaluasi yang dilakukan setiap akhir semester melalui rapat.¹⁰

Dari segi sarana dan prasarana, Madrasah Tsanawiyah Baitul Makmur Curup belum memiliki sarana dan prasarana yang memadai. Terlihat dari ruangan belajar yang masih terbatas, sehingga menggunakan perpustakaan, aula sekolah dan Masjid sebagai ruang belajar tambahan. Walaupun demikian, daya tarik dan kepercayaan orang tua dalam memilih jenjang pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Baitul Makmur Curup tergolong relatif tinggi. Hal ini terlihat dari banyaknya peserta didik yang mendaftar pada saat penerimaan peserta didik baru, walaupun pendaftaran telah ditutup.

Berdasarkan observasi awal penulis disertai wawancara dengan Kepala Madrasah tentang pengembangan tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Baitul Makmur Curup, didapatkan data bahwa masih ada guru yang tidak disiplin waktu dalam menjalankan tugas sebagai tenaga pendidik, kurang termotivasinya guru dalam meningkatkan kemampuan diri, masih ada guru yang hanya memakai satu metode pembelajaran saja, masih ada guru yang kurang bisa membaca situasi dan kondisi siswa di dalam kelas (kurang

¹⁰ Wawancara dengan sekretaris yayasan, Bapak Wawan Herianto, 22 Oktober 2021

peduli terhadap siswa), masih banyak guru yang belum pernah mengikuti program diklat baik yang diselenggarakan oleh Kementerian Agama maupun secara mandiri, baik pada kegiatan KKG (Kelompok Kerja Guru) maupun MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), dan dari tahun 2018, sudah ada 3 orang tenaga pendidik yang tingkat pendidikannya naik dari strata 1 ke strata 2.¹¹

Karena minat mengenyam pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Baitul Makmur Curup cukup tinggi ditengah keterbatasan yang dimiliki, maka perlu adanya strategi untuk meningkatkan kualitas serta mutu Madrasah terutama peningkatan mutu tenaga pendidikan. Maka berdasarkan fakta tersebut, peneliti tertarik untuk melihat bagaimana strategi yang dilakukan oleh Kepala Madrasah dalam mengembangkan tenaga pendidik yang ada di Madrasah Tsanawiyah Baitul Makmur Curup yang nantinya akan berimplikasi pada peningkatan mutu Madrasah tersebut.

B. Fokus Penelitian

Agar pembahasan Tesis ini lebih terfokus, tersusun dengan sistematis dan terarah, maka penulis membatasi permasalahan yang akan diteliti hanya pada strategi pengembangan tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Baitul Makmur Curup.

¹¹ Observasi awal penulis dan wawancara dengan Kepala Madrasah, 22 Oktober 2021

C. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka pertanyaan yang dimunculkan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengembangan tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan di MTs Baitul Makmur Curup?
2. Bagaimana mutu pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Baitul Makmur Curup?
3. Bagaimana strategi kepala madrasah dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Baitul Makmur Curup?

D. Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan Penelitian ini adalah:

1. Mendeskripsikan pengembangan tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Baitul Makmur Curup
2. Mendeskripsikan mutu pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Baitul Makmur Curup
3. Mendeskripsikan strategi kepala madrasah dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Baitul Makmur Curup

E. Manfaat Penelitian

Diharapkan hasil penelitian ini memberikan informasi dan manfaat bagi:

1. Secara Teoritis

- a. Diharapkan mampu menambah wawasan dan ilmu pengetahuan yang bermanfaat untuk masyarakat yang membaca hasil penelitian ini maupun bagi peneliti sendiri.
- b. Diharapkan dapat menjadi rujukan bagi sekolah maupun tenaga pendidik dan kependidikan yang ada untuk meningkatkan mutu pendidikan.
- c. Diharapkan dapat menjadi acuan sebagai literatur bagi peneliti selanjutnya.

2. Secara Praktis

- a. Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan bagi lembaga atau sekolah untuk memperhatikan dan mengoptimalkan tenaga pendidik dan kependidikan yang dimiliki.
- b. Untuk memberikan bahan kajian pemikiran didalam pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan dan meningkatkan mutu pendidikan.

BAB II

KAJIAN TEORI DAN PENELITIAN YANG RELEVAN

A. Kajian Teori

1. Strategi Pengembangan Tenaga Pendidik

Menurut kamus besar bahasa Indonesia kata strategi diartikan sebagai cara/siasat perang.¹² Sedangkan menurut Hasan Shadily dimaknai siasat/rencana.¹³ Kata strategi secara luas dimaknai sebagai teknik, taktik, dan cara yang bisa diartikan sebagai kiat seorang pemimpin dalam pencapaian tujuan utamanya.¹⁴ Sehingga dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kata strategi memiliki arti kerangka, cara, dan taktik yang mengendalikan pada arah suatu organisasi. Dalam hal ini yang dimaksudkan dari kata strategi adalah pendekatan yang menyeluruh dan berkesinambungan dengan pelaksanaan gagasan, perencanaan, dan eksekusi sebuah kegiatan dalam kurun waktu yang telah ditentukan.

Fred Nickols mendefinisikan strategi sebagai: “*Strategy refers to a general plan of action for achieving one’s goals and objectives*”.¹⁵ (Strategi mengacu pada rencana umum tindakan untuk mencapai tujuan dan sasaran seseorang).

Secara umum, kita mendefinisikan strategi sebagai suatu cara mencapai

¹² Sigit Daryanto, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia* (Surabaya: Apollo, 1998), hal. 527.

¹³ Hassan Shadaily, *Kamus Inggris Indonesia* (Jakarta: Gramedia Pustaka, 2003), hal. 560.

¹⁴ Akdon, *Strategic Management For Educational Management* (Bandung: Alfabeta, 2009), hal. 62.

¹⁵ Fred Nickols, “MANAGEMENT , STRATEGIC PLANNING AND STRATEGIC,” no. January 2008 (2015): hal. 4.

tujuan. Menurut Clausewitz, strategi merupakan suatu seni menggunakan pertempuran untuk memenangkan suatu perang. Strategi merupakan rencana jangka panjang untuk mencapai tujuan. Strategi terdiri dari aktivitas-aktivitas penting yang diperlukan untuk mencapai tujuan.¹⁶

Griffin mendefinisikan strategi sebagai rencana komprehensif untuk mencapai tujuan organisasi (*strategy is a comprehensive plan for accomplishing an organization goals*). Tidak hanya sekedar mencapai, akan tetapi strategi juga dimaksudkan untuk mempertahankan keberlangsungan organisasi di lingkungan dimana organisasi tersebut menjalankan aktivitasnya.¹⁷

Sedangkan Pengembangan secara sederhana memiliki pengertian sebagai suatu proses, cara pembuatan.¹⁸ Lebih jelasnya M. Arifin berpendapat bahwa pengembangan bila dikaitkan dengan pendidikan berarti suatu proses perubahan secara bertahap yang berkecenderungan lebih tinggi dan meluas serta mendalam dan secara menyeluruh dapat tercapai suatu kesempurnaan atau kematangan.¹⁹

Sondang P. Siagian juga mengemukakan bahwa untuk meningkatkan kemampuan para karyawan perlu dilakukan tujuh langkah pengembangan diantaranya adalah 1. Penentuan kebutuhan, 2. Penentuan sasaran, 3. Penetapan

¹⁶ Eddy Yunus, *Manajemen Strategis* (Yogyakarta: Andi, 2016), hal. 11.

¹⁷ Erni Tisnawati Sule dan Eurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen* (Depok: Prenamedia group, 2005), hal. 132.

¹⁸ A.S.Mundar, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Pembangunan Nasional* (Jakarta: Djaya Pirusa, 1981), hal. 9.

¹⁹ M.Arifin, *Kapita Selekta Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 1993), hal. 45.

isi program, identifikasi prinsip-prinsip belajar, 5. Pelaksanaan program, 6. Identifikasi manfaat, 7. Penilaian pelaksanaan program.²⁰ Dengan demikian pemaparan diatas menunjukkan bahwa pengembangan adalah usaha yang dilakukan secara sadar untuk meningkatkan potensi yang sudah dimiliki oleh suatu organisasi menuju pada potensi atau kemampuan diatas kebutuhan saat ini agar dapat memenuhi tuntutan dimasa yang akan datang.

Sedangkan sumber daya manusia yang dimaksud dalam penelitian ini adalah tenaga pendidik. Seorang pendidik menjadi penting keberadaannya karena sebagai motor penggerak dan perubahan dalam sebuah lembaga pendidikan, bahkan pendidik juga sebagai seorang yang membina, mendidik, memberikan arahan, memotivasi, mengevaluasi peserta didik sehingga tercapainya tujuan pembelajaran. Seorang tenaga pendidik yang memiliki kompetensi sebagai guru, dosen, konseor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator dan sebutan lainnya yang sesuai dengan keahliannya, serta berkontribusi dalam pelaksanaan pendidikan telah diatur dalam undang-undang (UU) Republik Indonesia (RI) nomor 20 tahun 2003.²¹

Selain itu tenaga pendidik adalah seorang profesional yang mempunyai tugas dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, menilai dan mengevaluasi hasil belajar, serta melalsanakan penelitian dan pengabdian

²⁰ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), hal. 185-186.

²¹ Efi Rufaiqoh Muhaimin, *Pengembangan Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sumpiuh Banyumas Dan Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kroya Cilacap*, 2017, hal. 44.

masyarakat terutama bagi pendidik di perguruan tinggi (dosen).²² Usman menjelaskan bahwa profesi guru bertugas untuk mendidik, mengajar serta melatih peserta didik.²³ Nasution mengemukakan bahwa mengajar, mendidik atau mengasuh peserta didik merupakan proses melanjutkan dan menegakkan nilai-nilai luhur kehidupan.²⁴

Menurut Michael Eraut, pengembangan tenaga pendidik diartikan sebagai: *'the natural process of professional growth in which a teacher gradually acquires confidence, gains new perspectives, increases in knowledge, discovers new methods and takes on new roles.'*²⁵ (proses alami dari pertumbuhan profesional di mana seorang guru secara bertahap memperoleh kepercayaan diri, memperoleh perspektif baru, meningkatkan pengetahuan, menemukan metode baru dan mengambil peran baru).

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa strategi pengembangan tenaga pendidik merupakan suatu kegiatan yang telah ditentukan tujuan dan sarannya serta proses pemberian kesempatan kepada tenaga pendidik untuk mengembangkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan sebagai tuntutan organisasi atau

²² Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, *Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional*, n.d.

²³ Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001), hal. 7.

²⁴ Siti Aisyah Nasution, "Manajemen Sumber Daya Manusia (Tenaga Kerja) Di Madrasah Aliyah Al-Washiyah 12 Perbangunan Kabupaten Serdang Bedagai" (Universitas Negeri Medan, 2017), hal. 37.

²⁵ Michael Eraut, "Strategies for Promoting Teacher Development" *Strategies for Promoting Teacher Development* 7631, no. 1977 (2006),

adanya keinginan dan kebutuhan untuk tumbuh dan berkembangnya tenaga pendidik. Tujuan kegiatan pembinaan atau pengembangan tenaga pendidik adalah untuk menumbuhkan kemampuan setiap sumber daya manusia yang meliputi pertumbuhan keilmuan, wawasan berfikir, sikap terhadap pekerjaan, dan keterampilan dalam pelaksanaan tugas sehingga produktifitas tenaga pendidik dapat ditingkatkan.

Sebagai seorang tenaga pendidik bukanlah suatu yang mudah, tenaga pendidik dituntut untuk dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya secara maksimal, sehingga diperlukan syarat-syarat tertentu untuk dapat menjadi seorang tenaga pendidik. Persyaratan tenaga pendidik telah dijelaskan pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik Dan Kompetensi Guru menjelaskan bahwa sebagai seorang pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.²⁶

Kualifikasi akademik yang dimaksudkan di atas adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan/atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Untuk Guru pada SMA/MA, atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan

²⁶ Peraturan Pemerintah RI No. 19 Tahun 2005, *Standar Nasional Pendidikan* (Jakarta: Sinar Grafika, 2006), hal. 62.

minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) program studi yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan/diampu, dan diperoleh dari program studi yang terakreditasi.

Sedangkan kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial dan kompetensi kepribadian dengan penjelasan sebagai berikut:

a. Kompetensi Pedagogik

Suatu keahlian yang wajib dimiliki seorang guru dalam pengelolaan pembelajaran yang meliputi perancangan dan implementasi pembelajaran, pemahaman kepada peserta didik, penilaian hasil belajar, dan pengembangan peserta didik dalam mengimplementasikan seluruh keahlian yang dimiliki.²⁷ Sehingga seorang guru harus dapat mengelola kelas pada saat proses pembelajaran menjadi lebih menyenangkan sehingga membuat peserta didik lebih nyaman, dapat mencapai tujuan dan selain itu sebagai guru juga harus dapat mengerti karakteristik peserta didik yang berbeda-beda, baik itu dari sisi perkembangan, kreatifitas, kognitifnya, kondisi fisik, maupun kecerdasannya.

Kompetensi pedagogik terdiri dari 1. Mengembangkan silabus pembelajaran sesuai dengan standar kompetensi (SK) dan kompetensi dasar (KD), 2. Merancang dan membuat rencana pelaksanaan pembelajaran

²⁷ Saiful Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer* (Bandung: Alfabeta, 2000), hal. 217.

(RPP), 3. Merencanakan manajemen pembelajaran serta manajemen kelas, 4. Mengimplementasikan proses belajar mengajar yang pro-perubahan (aktif, kreatif, inovatif, efektif, dan menyenangkan), 5. Mengevaluasi hasil belajar peserta didik, 6. Mengajar serta mengarahkan peserta didik pada berbagai aspek, misalnya: minat dan bakat, karir, kepribadian, dan lain sebagainya, 8. Mengembangkan profesionalisme sebagai guru.²⁸

Dapat disimpulkan bahwa kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru dalam mengelola kelas yang mencakup, perencanaan dan pelaksanaan skenario pembelajaran, memilih metode pembelajaran yang digunakan dan sehingga dapat mencapai tujuan pembelajaran yang di telah ditetapkan.

b. Kompetensi Kepribadian

Suatu kemampuan dan sikap yang dewasa, arif, bijaksana, stabil dan berwibawa yang wajib seorang guru memilikinya sehingga dapat menjadi contoh yang baik untuk peserta didik. Kompetensi kepribadian guru menjadi salah satu komponen utama dalam penciptaan pribadi peserta didik, karena akan mempunyai pengaruh besar terhadap pertumbuhan dan perkembangannya.²⁹

Berperan sebagai guru membutuhkan kepribadian unik yang bisa menjadi contoh yang baik bagi peserta didikanya, selain itu guru harus

²⁸ Sagala, hal. 31-32.

²⁹ 2005, *Standar Nasional Pendidikan*.

memiliki dua peran yang peran tersebut digunakan pada keadaan tertentu, ada masanya seorang guru berempati kepada peserta didiknya dan ada kalanya guru harus tegas dan kritis kepada peserta didiknya. Moh Uzer Usman menyatakan bahwa kemampuan pribadi guru terdapat beberapa hal sebagai berikut: 1) Menebarluaskan kepribadian, 2) Berhubungan baik kepada siswa-siswi, 3) Melaksanakan pembinaan dan penyuluhan, 4) Melaksanakan manajemen sekolah, 5) Melakukan eksplorasi untuk keperluan pengajaran.³⁰

Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa seorang guru wajib mempunyai kepribadian yang baik, berkahlaq mulia, mempunyai rasa tanggung jawab yang besar, mempunyai pengaruh positif dan melaksanakan norma religius dan jujur.

c. Kompetensi Sosial

Kemampuan guru dalam berhubungan dengan peserta didik, tenaga pendidik, sesama pendidik, wali murid serta kepada masyarakat sekitar merupakan hal penting yang wajib dimiliki. Pendapat dari Nana Sudjana terdapat tiga bidang dalam kompetensi guru yaitu:

1. Kompetensi bidang kognitif merupakan kemampuan seorang guru dalam menguasai materi pembelajaran, pengetahuan tentang Kemasyarakatan, pengetahuan tentang bimbingan dan penyuluhan dan bidang umum lainnya.

³⁰ Usman, *Menjadi Guru Profesional*, hal. 16-17.

2. Kompetensi bidang sikap merupakan kesigapan guru terhadap tugas dan kewajibannya yang sesuai dengan profesinya.
3. Kompetensi perilaku atau performance artinya keahlian seorang guru dari sisi kepribadian dan tingkah laku, seperti halnya ketrampilan mengajar, berkomunikasi, menilai, dan lainnya.³¹

Kompetensi sosial berkaitan dengan keahlian seorang guru sebagai makhluk sosial, guru harus dapat berinteraksi dengan baik dengan orang lain, berperilaku santun, serta dapat berkomunikasi dengan penuh rasa empati terhadap orang lain.³²

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi sosial sangat penting untuk dimiliki oleh seorang guru, karena segala kegiatan yang akan dilakukan tentunya tidak akan lepas dari orang lain.

d. Kompetensi Profesional

Menjadi seorang guru wajib hukumnya untuk menguasai materi pembelajaran secara luas, mendalam dan memenuhi standar nasional pendidikan yang telah ditetapkan. Kompetensi profesional menjadi satu hal penting yang semua guru wajib memiliki kompetensi ini. Berikut adalah beberapa cakupan dari kompetensi profesional:

1. Mahir dan mempraktikkan prinsip-prinsip pendidikan, baik secara filosofis, psikologis ataupun sosiologis
2. Menginterpretasikan aturan belajar yang selaras dengan peningkatan

³¹ Nana Sudjana, *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar* (Bandung: Sinar Baru Alisindo, 1987), hal.18.

³² Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, hal. 38.

peserta didik.

3. Sanggup menghendel dan meningkatkan mata pelajaran yang telah menjadi tanggung jawabnya.
4. Melaksanakan metode pembelajaran yang bervariasi.
5. Sanggup melakukan pengembangan pembelajaran.
6. Sanggup memanfaatkan media pembelajaran yang sesuai.
7. Sanggup memanaj dan mengimplementasikan program pembelajaran.³³

Guru merupakan bagian terpenting dalam lembaga pendidikan, dengan meningkatkan kualitas pendidikan berarti juga meningkatkan kualitas guru. Peningkatan kualitas guru tidak hanya dari segi kesejahteraannya saja, tetapi juga dari sisi keprofesionalitasnya. Berikut adalah tugas keprofesionalan guru:

1. Mempersiapkan pembelajaran, melakukan proses pembelajaran yang berkualitas dan mengevaluasi hasil pembelajaran
2. Mengembangkan kompetensi akademik dan kompetensi secara kontinu yang sesuai dengan perkembangan zaman, baik dari segi pengetahuan, teknologi dan seni
3. Bersifat obyektif dan tidak Bertindak intoleran pada aspek agama, jenis kelamin, suku, ras, dan lain sebagainya.
4. Menjunjung tinggi peraturan perundang undangan, hukum dan kode

³³ Mulyana, *Manajemen Berbasis Sekolah, (Konsep, Strategi, Dan Implementasinya)*, hal. 117.

etik guru serta nilai-nilai agama dan etika

5. Merawat dan menegakkan persatuan dan kesatuan.³⁴

Dari beberapa penjelasan diatas membuktikan betapa pentingnya penguasaan kompetensi bagi guru yang professional, karena hal tersebut sangat berpengaruh dalam peningkatan kualitas pendidikan itu sendiri.³⁵

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi profesional dianggap sangat penting keberadaannya karena akan berhubungan dengan keahlian dalam melaksanakan kewajibannya.

Sebagai usaha pengembangan tenaga pendidik terdapat lima strategi yang wajib dilakukan, yakni: 1). pengembangan layanan pendidikan sekolah, 2). Perluasan dan pemerataan kesempatan di sekolah, 3). Pengembangan kualitas dan kesesuaian pendidikan, 4). Peningkatan sistem dan pengelolaan pendidikan, 5). Pemberdayaan kelembagaan sekolah.³⁶

Pendapat hanafiyah upaya pengembangan tenaga pendidik mencakup dua segi, yakni dilakukan secara intenal ataupun eksternal.³⁷ Demikian juga konsep Ghaffar bahwa terdapat tiga teknik dalam pengembangan tenaga pendidik diantaranya adalah: 1). Pemberian kesempatan untuk mengikuti program *in-service training*, kursus, atau pendidikan, 2). Menyediakan jadwal program pembinaan yang

³⁴ Baharuddin dan Moh. Makin, "Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia (Pendidik Dan Tenaga Kependidikan) Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidika Di SD Muhammadiyah Sapen Yogyakarta," 2017, hal. 64.

³⁵ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Pengajar Secara Manusiawi* (Jakarta: Rineka Cipta, 1993), hal. 239.

³⁶ Ahmad Fatah Yasin, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif Edisi 1* (Jakarta: BPEF Yogyakarta, 2001), hal. 64.

³⁷ Hanafiyah Y, *Pengelolaan Mutu Total Perguruan Tinggi, Cetakan Ke-2* (BKS Barat: Depdikbud, 1994), hal. 32.

teratur, 3). Membuat kelompok atau grup akademik guru.³⁸

Teknik pengembangan tenaga pendidik menurut Susilo dapat dilakukan melewati beberapa hal yakni:

- 1) *Rekrutmen*, bermaksud untuk mendapatkan tenaga pendidik yang kompeten dalam bidangnya
- 2) Pendidikan, bermaksud untuk meningkatkan kemampuan kerja
- 3) Pelatihan, bermaksud untuk mengembangkan potensi setiap individu
- 4) pergantian sistem, bermaksud untuk menyelaraskan antara struktur dan prosedur lembaga
- 5) Peningkatan organisasi, bermaksud untuk menyalurkan pembaharuan dan penyeimbang baik dari sisi internal ataupun eksternal.³⁹

Tenaga pendidik yang dimaksud adalah semua orang yang bergabung dalam lembaga pendidikan dan ikut serta dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Tenaga pendidik di sekolah meliputi kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru, pegawai tata usaha, dan pesuruh. Tenaga pendidik hendaknya memiliki keinginan dan keahlian, serta bekerja sesuai dengan tugas dan kewajiban masing-masing. Selain itu perlunya pengelolaan dari kepala sekolah sebagai pimpinan dalam lembaga pendidikan tersebut. Itulah mengapa kepala sekolah seharusnya mempunyai kompetensi tentang pendayagunaan SDM secara optimal untuk mengelolah tenaga pendidik di sekolah.

Pengembangan tenaga pendidik dirancang untuk dapat meningkatkan kuliatas kinerja personel. Pelatihan pengembangan tenaga pendidik menurut Hani Handoko dibagi menjadi dua, yaitu:

1. *On The Job Training*

³⁸ FM Ghaffar, *Perencanaan Pendidikan Teori Dan Metodologi* (Jakarta: Direktorat Pendidikan Tinggi, 1994), hal. 44.

³⁹ H Susilo, *Mencari Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Malang: FIA Unibraw, 1994), hal. 17.

On The Job Training merupakan kegiatan yang dilakukan personel untuk mempelajari suatu pekerjaan dan langsung untuk di praktekkan.⁴⁰ *On The Job Training* yakni kegiatan terorganisir yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas personel. Selain itu tujuan dari *On The Job Training* yakni: a. Mendapatkan pengalaman langsung (untuk personel baru) sehingga akan mempunyai keterampilan baru, b. Mencermati secara langsung pekerjaan yang menjadi tugas dan kewajibannya. Sehingga personel dapat memahami apa yang harus dikerjakannya, bagaimana caranya, mana yang benar dan salah, dan lainnya, c. Meningkatkan kemampuannya, d. Meningkatkan kecepatan, kecakapan, keahlian yang sesuai dengan bidangnya.

Metode *on the job training* banyak dilaksanakan oleh instansi untuk mengembangkan tenaga pendidik. Dalam metode ini terdapat beberapa teknik yang biasa dilakukan adalah sebagai berikut:

a. Rotasi jabatan

Rotasi jabatan dilakukan pada personel supaya mendapatkan gambaran berbagai jenis pekerjaan, selain itu rotasi jabatan juga dapat dilakukan untuk menambah pengalaman personel dan dimanfaatkan menejer untuk menanjak ke posisi yang lebih tinggi.

b. Pelatihan (*training*)

Kegiatan pelatihan biasanya dilakukan pada personel baru yang kurang mempunyai pengalaman, pada personel lama yang meningkatkan

⁴⁰ Gary Dassler, *Manajemen SDM* (Jakarta: Indeks, 2004), hal. 222.

keterampilan dan keahliannya, serta dilakukan pada pesonel yang baru memangku jabatan baru. Pelatihan harus disesuaikan dengan peningkatan kinerja organisasional, biasanya paling efektif dilaksanakan dengan pendekatan konsultasi kinerja.⁴¹

c. Bimbingan/penyuluhan

Kegiatan pelaksanaan pelatihan dimana manajer mengajarkan ketrampilan kerja pada personelnya, kegiatan ini didampingi oleh pengawas sebagai petunjuk.⁴² Pelaksanaan bimbingan/penyuluhan dengan cara peserta menyelesaikan tugas dengan bimbingan para senior/ahlinya

d. Latihan instruktur pekerjaan

Kegiatan yang dilakukan untuk melatih anggota dengan memberikan petunjuk mengenai cara pelaksanaan pekerjaan yang akan dilakukan.

e. *Demonstrasi* dan pemberian contoh

Dalam metode ini pelatih harus mempratekan dan meragakan secara langsung bagaimana seharusnya pekerjaan itu dilakukan. Biasanya pekerjaan ini yang berhubungan dengan suatu alat dan atau mesin.

Dengan demikian, maka ada beberapa teknik yang dapat dilakukan dalam kegiatan pengembangan “*on job training*”, yaitu: 1. Melakukan rotasi jabatan, 2. Dengan pelatihan, 3. Dengan kegiatan bimbingan/penyuluhan, 4. Dengan pelatihan instruktur pekerjaan, dan 5. Dengan demonstrasi dan pemberian contoh langsung.

2. *Off The Job Training*

⁴¹ Marihot Manullang M. Manullang, *Manajemen Personalia, Edisi 3* (Yogyakarta: Gadjah Mada University, 2001), hal. 65.

⁴² M. Manullang, hal. 65.

Metode yang kedua *Off The Job Training* yakni aktifitas yang dilaksanakan di tempat yang berbeda dari tempat kerja dan dilaksanakan di luar jam kerja. Tujuan dari *Off The Job Training* adalah tidak jauh dari tujuan metode *On the job training* hanya berbeda pada waktu pelaksanaan pelatihan, dan jika pelaksanaan pelatihan *Off The Job Training* dilakukan diluar instansi, maka personel akan dapat menambah pengalaman baru, relasi baru serta dapat bertukar pikiran. Dalam metode ini juga terdapat beberapa teknik antara lain:

a. Kursus

Kegiatan pengajaran mengenai kemahiran, keahlian, dan kepandaian yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas diri seseorang.

b. Pendidikan

Pendidikan dilaksanakan untuk meningkatkan kompetensi SDM pendidik supaya personel dapat bekerja lebih efektif dan efisien.⁴³

c. *Workshop*

Dalam teknik ini sering dilakukan oleh instansi yang dalam sebuah lembaga pendidikan dilaksanakan untuk meningkatkan kemampuan berasumsi dan dilakukan untuk mengembangkan kesanggupan berkarya dan berpikir sama secara kelompok.⁴⁴ Dalam kegiatan workshop memang banyak sekali manfaat yang didapatkan sehingga dapat di implementasikan pada instansi masing-masing.

d. Seminar

⁴³ Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hal. 79.

⁴⁴ Piet A. Sahertian Dan Frans Mataheru, *Prinsip Dan Teknik Supervisi Pendidikan* (Surabaya: Usaha Nasional, 1981), hal. 111.

Seminar merupakan suatu pertemuan yang mempunyai proses dan system yang bermaksud untuk melaksanakan pembelajaran menyeluruh tentang suatu tema dengan pemecahan masalah yang membutuhkan interaksi dengan peserta seminar dan dibantu oleh guru besar dan atau cendekiawan.⁴⁵

On The Job Training dan *Off The Job Training* memiliki beberapa perbedaan yang menonjol, diantaranya adalah: dari segi sasaran *On The Job Training* untuk individu tetapi *Off The Job Training* untuk kelompok, pelaksanaan *On The Job Training* di tempat kerja sedangkan *Off The Job Training* di suatu tempat yang terpisah dengan tempat kerja, kegiatan *On The Job Training* berupa praktek langsung sedangkan *Off The Job Training* masih sebatas mendapatkan pengetahuan atau konsep secara umum.⁴⁶

Dengan penjelasan diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa mempunyai tenaga pendidik yang kompeten dan profesional menjadikan tolak ukur keberhasilan dan kualitas dari suatu lembaga pendidikan.

1. Evaluasi Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan

Ada banyak definisi dari Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), dan secara sederhana diklat dapat didefinisikan sebagai upaya untuk meningkatkan pengetahuan (*Knowledge*), ketrampilan (*Skills*) dan sikap (*Attitude*) atau disingkat dengan istilah KSA atau sering juga disebut kompetensi.⁴⁷ Dari definisi tersebut maka tujuan dari diselenggarakannya program diklat adalah

⁴⁵ Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bina Aksara, 2003), hal. 320.

⁴⁶ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), hal. 76-77.

⁴⁷ Daryanto, *Evaluasi Pendidikan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), hal. 55.

untuk meningkatkan kompetensi/KSA dari peserta diklat, yang pada akhirnya dapat dipergunakan oleh peserta pelatihan tersebut dalam pelaksanaan pekerjaannya sehari-hari, dengan harapan pelaksanaan tugas dari instansi tempat peserta diklat tersebut dapat lebih meningkat dan optimal.

Proses evaluasi diklat dapat dilakukan sejak awal perencanaan program diklat, pada saat pelaksanaan diklat berlangsung, setelah selesai seluruh program diklat, atau setelah jangka waktu tertentu sejak peserta kembali ketempat tugas masing-masing. Proses evaluasi program diklat tidak dapat berdiri sendiri sendiri, proses evaluasi diklat merupakan sebuah proses yang berkesinambungan mulai dari perencanaan diklat (penyusunan kurikulum).⁴⁸ Persiapan diklat menetapkan peserta, jadwal fasilitas, widyaiswara serta alat bantu pembelajaran lainnya, pada saat pelaksanaan dan penyelenggaraan diklat, sampai kepada kegiatan evaluasi diklat itu sendiri. Bahkan ada pendapat yang mengatakan bahwa proses evaluasi diklat baru akan berhasil, jika proses diklat secara keseluruhan berjalan dengan baik, mulai dari tahap awal sampai dengan berakhirnya proses kegiatan belajar mengajar, dan terdapat lingkungan yang kondusif untuk mengimplementasikan hasil kegiatan diklat dalam pekerjaan sehari-hari.

Kirkpatrick mengatakan bahwa proses evaluasi diklat adalah satu kesatuan proses mulai dari perencanaan sampai pada pelaksanaan program diklat yang terdiri dari 10 (sepuluh) tahapan proses diantaranya adalah: 1. Menentukan

⁴⁸ Rusli Syarif, *Teknik Manajemen Latihan Dan Pembinaan* (Bandung: Angkasa, 2009), hal. 49.

kebutuhan, 2. Menetapkan tujuan, 3. Menentukan isi materi, 4. Memilih peserta pelatihan, 5. Menentukan jadwal pelatihan, 6. Memilih fasilitas/sarana pelatihan yang paling sesuai, 7. Memilih pelatih yang paling sesuai, 8. Memilih dan menyiapkan alat bantu audio visual, 9, Koordinasi program pelatihan dan 10. Evaluasi program pelatihan

2. Tahapan Evaluasi Pendidikan Dan Pelatihan

Tahapan evaluasi pelaksanaan pengembangan pendidik ini menggunakan model ROI process dari Jack L. Pelaksanaan evaluasi diklat dapat dilakukan dalam empat tahapan utama, yaitu a. Perencanaan evaluasi, b. Pengumpulan data, c. Analisis, dan d. Pelaporan.⁴⁹

a. Perencanaan Evaluasi

Pada tahap perencanaan evaluasi diklat ini perlu memperhatikan tujuan dari program diklat yang hendak dievaluasi sebagai dasar untuk merencanakan rencana evaluasi. Pemahaman mengenai program diklat juga akan membantu pada tahap pengumpulan data pada saat evaluasi, baik evaluasi level 1 dan level 2. Gagal dalam memahami program diklat akan berdampak salah dalam merencanakan evaluasi, dan salah dalam mendapatkan data yang akan dievaluasi, yang pada akhirnya simpulan hasil evaluasi akan salah dan tidak tepat.

Perancangan program evaluasi diklat akan membantu evaluator diklat untuk menetapkan jenis data yang akan diperoleh, bagaimana

⁴⁹ Syarif, hal. 53.

mendapatkan data, melakukan isolasi dampak diklat dan lain-lain. Pada perancangan evaluasi purna diklat, hal penting yang perlu dilakukan adalah merancang ukuran (*scorecard*) kinerja dan merancang alat ukur untuk menilai kinerja tersebut. Rancangan ukuran kinerja dan rancangan alat ukur kinerja akan sangat menentukan cara peroleh data dan jenis data apa saja yang perlu diperoleh untuk mendapatkan simpulan evaluasi purna diklat secara tepat

b. Pengumpulan Data

Pada tahap ini evaluator program diklat mengumpulkan data- data yang relevan untuk evaluasi sesuai dengan rancangan dan tujuan dari evaluasi diklat ini. Dengan demikian sangat penting untuk mendapatkan data yang akurat dan lengkap untuk dapat melakukan analisis secara tepat pula yang akan mengarahkan pada pengambilan kesimpulan dan keputusan yang tepat pula. Perencanaan evaluasi yang baik akan membantu menetapkan jenis data dan pembuktian yang harus diperoleh dalam evaluasi diklat ini

c. Analisis

Data Setelah direncanakan dengan baik dan data diperoleh secara lengkap dan akurat, proses berikutnya adalah melakukan analisis dan evaluasi data. Perencanaan diklat yang baik akan membantu menetapkan jenis data yang diperoleh, sehingga analisis dan evaluasi data akan semakin mudah. Dalam analisis dan evaluasi data ini perlu dipertimbangkan data-

data yang relevan dan tidak relevan dalam proses analisis, termasuk mempertimbangkan dampak dari program diklat. Dalam banyak kasus evaluasi diklat, evaluator gagal untuk mengisolasi dampak diklat, contohnya misalnya pengukuran kinerja paska diklat, yang mana kinerja yang merupakan hasil dari diklat dan yang mana kinerja yang bukan merupakan hasil diklat. Untuk mengisolasi dampak diklat umumnya dipergunakan "*Control Group*".

Pada saat melakukan evaluasi diklat, tidak hanya melakukan analisis dan evaluasi terhadap peserta yang mengikuti diklat, akan tetapi analisis dan evaluasi juga melakukan terhadap pihak-pihak yang tidak mengikuti diklat, yang kita gunakan sebagai "*Control Group*". hasil analisis antara group yang mengikuti program diklat dan group yang tidak mengikuti program diklat, sehingga dapat diperoleh data yang merupakan dampak dari program diklat serta mengisolasi data dampak yang bukan merupakan hasil dari program diklat. Jika "*control group*" tidak memungkinkan, pengganti "*control group*" dapat menggunakan dua periode waktu yang berbeda, yaitu data sebelum mengikuti diklat dan setelah mengikuti diklat.

Demikian juga jika data kinerja sebelum mengikuti diklat tidak tersedia, maka evaluator dapat menggunakan dua periode waktu yang berbeda, misalnya periode segera setelah mengikuti diklat dan periode tertentu, misalnya 2 (dua) bulan atau 3 (tiga) bulan setelah mengikuti diklat. Praktik yang umum lainnya adalah melakukan beberapa kali evaluasi

dengan tenggang waktu yang berbeda, untuk mendapatkan hasil dan dampak dari pelaksanaan program diklat.

d. Pelaporan

Pelaporan hasil evaluasi Diklat secara umum pelaporan evaluasi diklat adalah melaporkan seluruh kegiatan yang dilakukan selama proses evaluasi, mulai dari perencanaan sampai pada kesimpulan dan tindak lanjut format laporan dapat dikelompokkan dalam 3 kelompok besar yaitu data program pelatihan yang dievaluasi, data serta bukti-bukti yang diperoleh selama pelaksanaan evaluasi dan kesimpulan serta tindak lanjut dari hasil evaluasi diklat ini:

Secara sederhana format laporan evaluasi diklat dapat disajikan sebagai berikut: Bagian I –Data Umum Program Diklat meliputi: a. Nama Program Diklat, b. Tujuan Program Diklat, c. Karakteristik dari program Diklat, d. Peserta Diklat, e. Pihak-pihak yang terkait dengan program diklat dan f. Hal lain yang relevan dengan program diklat. Bagian II –Evaluasi Hasil Diklat meliputi: a. Tujuan evaluasi dan Hasil yang diharapkan, b. Rancangan evaluasi diklat, c. Data dan bukti yang diperoleh selama evaluasi diklat, d. Analisis terhadap data dan bukti, dan e. Tanggapan dan diskusi hasil evaluasi. Bagian III –Simpulan dan tindak lanjut meliputi: a. Simpulan dan rekomendasi serta b. Tindak Lanjut

2. Mutu Pendidikan

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, mutu berarti karat. Baik

buruknya sesuatu, kualitas, taraf atau derajat (kepandaian, kecerdasan). Pengertian mutu secara umum adalah gambaran atau karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan. Pendidikan yang bermutu bukan sesuatu yang terjadi dengan sendirinya, dia merupakan hasil dari suatu proses pendidikan berjalan dengan baik, efektif dan efisien.

*“Quality in education includes quality of inputs, processes, outputs, and outcomes Where educational input is declared good quality if it is ready to proceed. A quality education process can create an atmosphere of ACEML (Active, Creative, Enjoyable, and Meaningful Learning). The output is of high quality if students' academic and non-academic learning outcomes are high. The outcome is declared qualified if graduates are quickly absorbed in the world of work, fair salaries, all parties recognize the greatness of graduates and feel satisfied”.*⁵⁰ (Mutu dalam pendidikan meliputi kualitas input, proses, output, dan outcome Dimana input pendidikan dinyatakan berkualitas jika sudah siap untuk dilanjutkan. Proses pendidikan yang berkualitas dapat menciptakan suasana yang aktif, kreatif, menyenangkan, dan berharga.. Outputnya berkualitas tinggi jika hasil belajar akademik dan non-akademik siswa tinggi. Hasil dinyatakan berkualitas jika lulusan cepat terserap di dunia kerja, gaji yang adil, semua pihak mengakui kehebatan lulusan dan merasa puas).

Quality education includes:

- 1. Learners who are healthy, well-nourished and ready to participate and learn, and supported in learning by their families and communities;*
- 2. Environments that are healthy, safe, protective and gender-sensitive, and provide adequate resources and facilities;*

⁵⁰ Miftachul Huda, Eko Perianto, and Edi Subarkah, “I MPROVING E DUCATION Q UALITY OF E LEMENTARY S CHOOL IN I NDONESIA : A N E MPIRICAL R ESEARCH 提高印度尼西亚 小 学的教育 质量 : 一 项实证 研究,” no. 3 (2021).

3. *Content that is reflected in relevant curricula and materials for the acquisition of basic skills, especially in the areas of literacy, numeracy and skills for life, and knowledge in such areas as gender, health, nutrition, HIV/AIDS prevention and peace.*
4. *Processes through which trained teachers use child-centred teaching approaches in well-managed classrooms and schools and skilful assessment to facilitate learning and reduce disparities.*
5. *Outcomes that encompass knowledge, skills and attitudes, and are linked to national goals for education and positive participation in society.*⁵¹

Pendidikan yang berkualitas meliputi:

1. Peserta didik yang sehat, bergizi baik dan siap untuk berpartisipasi dan belajar, serta didukung dalam belajar oleh keluarga dan masyarakatnya;
2. Lingkungan yang sehat, aman, protektif dan peka gender, serta menyediakan sumber daya dan fasilitas yang memadai;
3. Konten yang tercermin dalam kurikulum dan materi yang relevan untuk perolehan keterampilan dasar, terutama di bidang keaksaraan, berhitung dan keterampilan untuk hidup, dan pengetahuan di bidang-bidang seperti gender, kesehatan, gizi, pencegahan HIV/AIDS dan perdamaian.
4. Proses di mana guru terlatih menggunakan pendekatan pengajaran yang berpusat pada anak di kelas dan sekolah yang dikelola dengan baik dan

⁵¹ Working Paper Series et al., "Defining Quality in Education," no. June (2000).

penilaian yang terampil untuk memfasilitasi pembelajaran dan mengurangi kesenjangan.

5. Hasil yang mencakup pengetahuan, keterampilan dan sikap, dan terkait dengan tujuan nasional untuk pendidikan dan partisipasi positif dalam masyarakat

Indikator atau kriteria yang dapat dijadikan tolak ukur mutu pendidikan yaitu hasil akhir pendidikan, misalnya: tes tertulis, anekdot, skala sikap. Dalam konteks pendidikan, indikator mutu berpedoman pada konteks hasil pendidikan yang mengacu pada prestasi yang dicapai oleh sekolah pada setiap kurun waktu tertentu (misalnya: setiap catur wulan, semester, setahun, 5 tahun, dan sebagainya). Prestasi yang dicapai dapat berupa hasil tes kemampuan akademis, seperti: ulangan umum, UN, atau prestasi bidang lain, misalnya prestasi di bidang olah raga dan seni. Bahkan prestasi sekolah berupa kondisi yang tidak dapat dipegang (*intangibile*), seperti suasana disiplin, keakraban, saling menghormati, dan sebagainya.⁵²

Dalam meningkatkan mutu pendidikan dapat dipengaruhi oleh faktor input pendidikan dan faktor proses manajemen pendidikan. Input pendidikan adalah segala sesuatu yang harus tersedia karena dibutuhkan untuk berlangsungnya proses. Input pendidikan terdiri dari seluruh sumber daya sekolah yang ada. Komponen dan sumber daya sekolah terdiri dari orang (*man*), dana (*money*), sarana dan prasarana (*material*) serta peraturan (*policy*).⁵³

⁵² Nurhasan, *Konvensi Nasional Pendidikan Indonesia, Kurikulum Untuk Abad 21, Indikator Cara Pengukuran Dan Factor-Faktor Yang Mempengaruhi Mutu Pendidikan* (Jakarta: Sindo, 1994), hal. 390.

⁵³ Soebagio Atmodiwirio, *Manajemen Pendidikan Indonesia* (Jakarta: Ardadizya Jaya, 2002), hal. 22.

Dari pengertian di atas maka input pendidikan yang merupakan factor mempengaruhi mutu pendidikan dapat berupa:

1. Sumber daya manusia sebagai pengelola sekolah yang terdiri dari:
 - a. Kepala sekolah, merupakan guru yang mendapat tugas tambahan sebagai kepala sekolah. (Sisdiknas tahun 2003 Bab II Pasal 2)
 - b. Guru, adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik. (UU Nomor 14 tahun 2005 Bab I pasal 1)
 - c. Tenaga administrasi.
2. Sarana dan prasarana.

Proses pembelajaran tidak hanya komponen guru, peserta dan kurikulum saja, kehadiran sarana dan prasarana pendidikan sudah menjadi suatu keharusan dalam mencapai keberhasilan pembelajaran.⁵⁴

Sarana dan prasarana pendidikan, merupakan media belajar atau alat bantu yang pada hakikatnya akan lebih mengefektifkan komunikasi dan interaksi antara guru dan siswa dalam proses pendidikan.⁵⁵

3. Kesiswaan

Siswa sebagai peserta didik merupakan salah satu input yang turut menentukan keberhasilan proses pendidikan. Penerimaan peserta didik

⁵⁴ Hadiyanto, *Mencari Sosok Desentralisasi Manajemen Pendidikan Di Indonesia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), hal. 100.

⁵⁵ Oemar Hamalik, *Evaluasi Kurikulum* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1990), hal. 22.

didasarkan atas kriteria yang jelas, transparan dan akuntabel.

4. Keuangan (Anggaran Pembiayaan)

Salah satu faktor yang memberikan pengaruh terhadap peningkatan mutu dan kesesuaian pendidikan adalah anggaran pendidikan yang memadai. Sekolah harus memiliki dana yang cukup untuk menyelenggarakan pendidikan. Oleh karena itu dana pendidikan sekolah harus dikelola dengan transparan dan efisien.

5. Kurikulum.

Salah satu aplikasi atau penerapan metode pendidikan yaitu kurikulum pendidikan. Pengertian kurikulum adalah suatu program atau rencana pembelajaran.⁵⁶ Kurikulum merupakan komponen substansi yang utama di sekolah. Prinsip dasar dari adanya kurikulum ini adalah berusaha agar proses pembelajaran dapat berjalan dengan baik, dengan tolak ukur pencapaian tujuan oleh siswa dan mendorong guru untuk menyusun dan terus menerus menyempurnakan strategi pembelajarannya.

6. Keorganisasian.

Pengorganisasian sebuah lembaga pendidikan, merupakan faktor yang dapat membantu untuk meningkatkan kualitas mutu dan pelayanan dalam lembaga pendidikan. Pengorganisasian merupakan kegiatan yang mengatur dan mengelompokkan pekerjaan ke dalam bagian-bagian yang lebih kecil dan lebih mudah untuk ditangani.

⁵⁶ Wina Sanjaya, *Kurikulum Dan Pembelajaran Teori Dan Praktek Pengembangan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP)* (Jakarta: Kencana Prenada Group, 2007), hal. 5.

7. Lingkungan fisik.

Belajar dan bekerja harus didukung oleh lingkungan karena lingkungan sangat berpengaruh terhadap aktivitas guru, siswa dalam aktivitas pembelajaran.

8. Perkembangan ilmu pengetahuan atau teknologi.

Di samping faktor guru dan sarana lainnya yang berkaitan dengan dunia pendidikan yaitu faktor eksternal yang berupa perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sekolah sebagai tempat memperoleh ilmu pengetahuan dan berfungsi sebagai transfer ilmu pengetahuan kepada siswa, dituntut untuk mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi saat ini, sesuai dengan bidang pengajarannya.

9. Peraturan

Dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan nasional dan untuk menghasilkan mutu sumber daya manusia yang unggul serta mengejar ketertinggalan di segala aspek kehidupan yang disesuaikan dengan perubahan global dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, bangsa Indonesia melalui DPR RI pada tanggal 11 Juni 2003 telah mengesahkan Undang-undang Sisdiknas yang baru, sebagai pengganti. (Undang-undang Sisdiknas nomor 2 tahun 2009)

10. Partisipasi atau Peran serta masyarakat.

Partisipasi masyarakat dalam dunia pendidikan diharapkan menjadi tulang punggung, sedangkan pihak pemerintah sebatas memberikan acuan dan binaan dalam pelaksanaan program kegiatan sekolah. Peran serta masyarakat di dalam

penyelenggaraan pendidikan berarti pula pemberdayaan masyarakat itu sendiri di dalam ikut serta menentukan arah dan isi pendidikan.⁵⁷

11. Kebijakan Pendidikan

Salah satu peran pemerintah dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah melakukan desentralisasi pendidikan. Dengan adanya desentralisasi tersebut, maka berbagai tantangan untuk pemerataan dan peningkatan mutu pendidikan mengharuskan adanya reorientasi dan perbaikan system manajemen penyelenggaraan pendidikan.

Selain faktor input yang telah dikemukakan tersebut, faktor lain yang menentukan mutu pendidikan adalah proses manajemen pendidikan. Secara garis besar, ada dua faktor utama yang mempengaruhi mutu proses dan hasil belajar mengajar di kelas, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Adapun yang termasuk ke dalam faktor internal berupa: faktor psikologis, sosiologis, dan fisiologis yang ada pada diri siswa dan guru. Sedangkan yang termasuk ke dalam faktor eksternal ialah semua faktor yang mempengaruhi proses hasil belajar mengajar di kelas selain factor siswa dan guru.⁵⁸

Secara nasional standar mutu pendidikan merujuk pada Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 yang menyatakan bahwa Standar Nasional Pendidikan (SNP) meliputi:

1. Standar Isi

⁵⁷ Ace suryadi dan H. A.R. Tilaar, *Analisis Kebijakan Pendidikan Suatu Pengantar* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008), hal. 58.

⁵⁸ Abdul Hadis dan Nurhayati B, *Manajemen Mutu Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2010), hal. 100-101.

Standar isi adalah ruang lingkup materi dan tingkat kompetensi yang dituangkan dalam kriteria tentang kompetensi tamatan, kompetensi bahan kajian, kompetensi mata pelajaran, dan silabus pembelajaran yang harus dipenuhi oleh peserta didik pada jenjang dan jenis pendidikan tertentu.

Standar isi sebagaimana dimaksud oleh Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005, mencakup lingkup materi dan tingkat kompetensi untuk mencapai kompetensi lulusan pada jenjang dan jenis pendidikan tertentu. Standar isi memuat kerangka dasar dan struktur kurikulum, beban belajar, kurikulum tingkat satuan pendidikan, dan kalender pendidikan atau akademik. Kurikulum untuk jenis pendidikan umum, kejuruan, dan khusus pada jenjang pendidikan dasar dan menengah terdiri atas: a) kelompok mata pelajaran agama dan akhlak mulia, b) kelompok mata pelajaran kewarganegaraan, c) kelompok mata pelajaran ilmu pengetahuan dan teknologi, d) kelompok mata pelajaran estetika, e) kelompok mata pelajaran jasmani, olah raga, dan kesehatan.

Beban belajar untuk SMP/MTs, menggunakan jam pembelajaran setiap minggu setiap semester dengan sistem tatap muka, penugasan terstruktur, sesuai dengan kebutuhan dan ciri khas masing-masing. Beban belajar untuk SMP/MTs pada jalur pendidikan formal kategori standar dapat dinyatakan dalam satuan kredit semester. Kalender pendidikan/kalender akademik mencakup permulaan tahun ajaran, minggu efektif belajar, waktu pembelajaran efektif, dan hari libur.

2. Standar Proses

Standar proses adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan pelaksanaan pembelajaran pada satu satuan pendidikan untuk mencapai standar kompetensi lulusan. Ruang lingkup standar proses untuk satuan pendidikan dasar dan menengah menurut Permendiknas RI nomor 41 tahun 2007 mencakup perencanaan proses pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, penilaian hasil belajar, dan pengawasan proses pembelajaran.

Dari segi proses, suatu pendidikan disebut bermutu apabila peserta didik mengalami proses pembelajaran yang riil dan bermakna, yang ditunjang oleh proses belajar mengajar yang efektif. Proses pembelajaran pada satuan pendidikan diselenggarakan secara interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang, memotivasi peserta didik untuk berpartisipasi aktif serta memberikan ruang yang cukup bagi prakarsa, kreativitas, dan kemandirian sesuai dengan bakat, minat dan perkembangan fisik serta psikologis peserta didik. Selain itu dalam proses pembelajaran pendidik memberikan keteladanan.

3. Standar Kompetensi Lulusan

Standar Kompetensi Lulusan (SKL) sebagaimana yang dimaksud oleh PP Nomor 19 tahun 2005, Pasal 1 ayat (4) adalah kualifikasi kemampuan lulusan yang mencakup sikap, pengetahuan dan keterampilan. Standar kompetensi lulusan pada satuan pendidikan menengah umum bertujuan untuk meningkatkan kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia, serta keterampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut.

4. Standar Pendidikan dan Tenaga Kependidikan

Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Pendidik pada Madrasah Aliyah harus memiliki: (a) kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1), (b) latar belakang pendidikan tinggi dengan program pendidikan yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan; dan (c) sertifikat profesi guru untuk SMA /MA. Sedangkan tenaga kependidikan untuk SMA/MA sekurang- kurangnya terdiri atas kepala sekolah/madrasah, tenaga administrasi, tenaga perpustakaan, tenaga laboratorium, dan tenaga kebersihan sekolah atau madrasah.

5. Standar Sarana dan Prasarana

Standar sarana dan prasarana adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan kriteria minimal tentang ruang belajar, tempat berolahraga, tempat beribadah, perpustakaan, laboratorium, bengkel kerja, tempat bermain, tempat berkreasi dan berekreasi, serta sumber belajar lain, yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran, termasuk menggunakan teknologi informasi dan komunikasi. Standar ini disusun dan dikembangkan oleh BSNP dan ditetapkan oleh Keputusan Menteri Pendidikan Nasional. Hal ini selanjutnya diatur dalam Permendiknas Nomor 24 Tahun 2007 Tentang standar sarana dan prasarana untuk Sekolah Dasar/Madrasah Ibtidaiyah (SD/MI), Sekolah Menengah Pertama/Madrasah Tsanawiyah (SMP/MTs), dan Sekolah Menengah

Atas atau Madrasah Aliyah (SMA/MA).

6. Standar Pengelolaan

Di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 Bab VIII Pasal 49-61 menjelaskan bahwa pengelolaan satuan pendidikan pada jenjang pendidikan dasar dan menengah menerapkan manajemen berbasis sekolah yang ditunjukkan dengan kemandirian, kemitraan, partisipasi, keterbukaan, dan akuntabilitas. Setiap satuan pendidikan harus memiliki pedoman yang mengatur tentang: (a) Kurikulum tingkat satuan pendidikan dan silabus; (b) kalender pendidikan dan akademik; (c) struktur organisasi satuan pendidikan; (d) pembagian tugas diantara pendidik; (e) pembagian tugas diantara tenaga kependidikan; (f) peraturan akademik; (g) tata tertib satuan pendidikan, yang minimal meliputi tata tertib pendidik, tenaga kependidikan dan peserta didik, serta penggunaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana.; (h) kode etik hubungan antara sesama warga di dalam lingkungan satuan pendidikan dan hubungan antara warga satuan pendidikan dengan masyarakat.; (i) biaya operasional satuan pendidikan. Selain itu Setiap satuan pendidikan dikelola atas dasar rencana kerja tahunan yang merupakan penjabaran rinci dari rencana kerja jangka menengah satuan pendidikan yang meliputi masa 4 (empat) tahun.

7. Standar Pembiayaan

Standar pembiayaan adalah standar yang mengatur komponen dan besarnya biaya operasi satuan pendidikan yang berlaku dalam satu tahun. Standar pembiayaan pendidikan terdiri atas biaya investasi, biaya operasional,

dan biaya personal. Biaya investasi meliputi biaya penyediaan sarana prasarana, pengembangan sumber daya manusia, dan modal kerja tetap. Biaya operasional meliputi biaya pendidikan yang harus dikeluarkan oleh peserta didik untuk bisa mengikuti proses pembelajaran secara teratur dan berkelanjutan.

Biaya operasional satuan pendidikan meliputi gaji pendidik dan tenaga kependidikan serta tunjangan yang melekat pada gaji, bahan atau peralatan pendidikan habis pakai dan biaya operasi pendidikan langsung berupa daya, air, jasa telekomunikasi, pemeliharaan sarana dan prasarana, uang lembur, transportasi, konsumsi, pajak, asuransi, dan lain sebagainya.

8. Standar Penilaian Pendidikan

Standar penilaian pendidikan adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan mekanisme, prosedur dan instrumen penilaian hasil belajar peserta didik. Penilaian hasil belajar oleh pendidik dilakukan secara berkesinambungan untuk memonitor proses, kemajuan, dan perbaikan hasil dalam bentuk ulangan harian, ulangan tengah semester, ulangan semester, dan ulangan kenaikan kelas.

B. Penelitian yang Relevan

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul	Subjek dan Objek Penelitian	Teknik Pengumpulan dan Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Anas Harun, 2013 ⁵⁹	Pengembangan tenaga kependidikan	Kepala Sekolah, kepala tata usaha, pendidik dan tenaga kependidikan	Teknik pengumpulan data dengan wawancara, dokumentasi dan observasi. Teknik analisis data terdiri dari reduksi data, penyajian data dan verifikasi data	Pengembangan tenaga kependidikan dilakukan melalui beberapa tahapan, di antaranya yakni: penentuan kebutuhan, penentuan sasaran, penetapan isi program, prinsip-prinsip belajar, pelaksanaan program, dan penilaian pelaksanaan program. Dengan pelaksanaan program pengembangan secara baik dan tepat melalui tahapan-tahapan tersebut, maka diharapkan tujuan khusus dari kegiatan tersebut dapat terlaksana dengan baik, antara lain agar tercapainya sistem pendidikan yang modern, meningkatkan kualitas/bobot karier tenaga kependidikan, tenaga kependidikan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien, dan menstabilisasi/ menstandarisasi tenaga kependidikan
2	Wakhidati Nurrohmah Putri dan	Strategi Pengembangan Profesionalisme Tenaga Pendidik di Madrasah	Kepala Madrasah, kepala tata	Teknik pengumpulan data dengan wawancara,	tuntutan akan perlunya profesionalisme dalam bekerja bagi seorang tenaga pendidik sangat dibutuhkan untuk memacu keberhasilan peserta

⁵⁹ Harun, "Pengembangan Tenaga Kependidikan."

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul	Subjek dan Objek Penelitian	Teknik Pengumpulan dan Analisis Data	Hasil Penelitian
	Muhammad Aji Nugroho, 2016 ⁶⁰		usaha, pendidik dan tenaga kependidikan	dokumentasi dan observasi. Teknik analisi data terdiri dari reduksi data, penyejiaan data dan verifikasi data	didiknya. Betapapun baiknya kurikulum yang dirancang para ahli dengan ketersediaan peralatan dan biaya yang cukup sesuai dengan pendidikan, namun pada akhirnya keberhasilan pendidikan secara professional terletak ditangan guru
3	Efi Rufaiqoh Muhaimin, 2017 ⁶¹	Pengembangan Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sumpiuh Banyumas Dan Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kroya Cilacap	Kepala Madrasah, kepala tata usaha, pendidik dan tenaga kependidikan	Teknik pengumpulan data dengan wawancara, dokumentasi dan observasi. Teknik analisi data terdiri dari reduksi data, penyejiaan data dan verifikasi data	Pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sumpiuh Banyumas dan Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kroya Cilacap dilakukan dengan beberapa langkah antara lain, menyusun program/ perencanaan pengembangan, penentuan kebutuhan, penentuan sasaran, penetapan program, identifikasi pelaksanaan program, pelaksanaan program dan penilaian pelaksanaan program.
4	Sukma, Rusdinal, Hade	Strategi Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Sekolah	Kepala Sekolah, kepala tata	Teknik pengumpulan data dengan wawancara,	Pendidik dituntut agar dapat menjadi teladan atau menjadi sebagai panutan bagi peserta didik. Setiap lembaga pendidikan harus melakukan

⁶⁰ Muhammad Aji Putri, Wakhidati Nurrohmah Nugroho, "Strategi Pengembangan Profesionalisme Tenaga Pendidik Di Madrasah," 2016, 313–40, <https://doi.org/10.18326/mudarrisa.v8i2.313-340>.

⁶¹ Muhaimin, *Pengembangan Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sumpiuh Banyumas Dan Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kroya Cilacap*.

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul	Subjek dan Objek Penelitian	Teknik Pengumpulan dan Analisis Data	Hasil Penelitian
	Afriansyah, 2019 ⁶²		usaha, pendidik dan tenaga kependidikan	dokumentasi dan observasi. Teknik analisi data terdiri dari reduksi data, penyejiaan data dan verifikasi data	rencana proses dari pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, memberi penilaian dari hasil pembelajaran, serta mengawasi proses pembelajaran.
5	Rica Kristya Rusdiwan, 2020 ⁶³	Strategi Pengembangan tenaga pendidik Di Pondok Pesantren Roudhotussolihin Desa Bumirestu Kecamatan Palas Lampung Selatan	Pimpinan pondok pesantren, pengurus, guru dan santri	Teknik pengumpulan data dengan wawancara, dokumentasi dan observasi. Teknik analisi data terdiri dari reduksi data, penyejiaan data dan verifikasi data	Strategi pengembangan tenaga pendidik disini ialah DUIT (do'a, usaha, ikhtiar dan telaten), dan juga adanya pengembangan Tahfidz dan Tilawah

⁶² Hade Afriansyah Sukma, Rusdinal, "Strategi Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan," 2019.

⁶³ Rica Kristya Rusdiwan, "Strategi Pengembangan Tenaga Pendidik Di Pondok Pesantren Roudhotussolihin Desa Bumirestu Kecamatan Palas Lampung Selatan," 2020.

Dari beberapa penelitian terdahulu yang telah diuraikan di atas, maka sangat berbeda dengan penelitian yang penulis lakukan, penulis melihat pada dua variabel sekaligus, yaitu strategi pengembangan tenaga pendidik dan mutu pendidikan. Sedangkan pada penelitian terdahulu, hanya focus pada satu variabel, baik pengembangan tenaga pendidik ataupun mutu pendidikan. Kemudian ada alasan lain mengapa penelitian penulis berbeda dengan penelitian terdahulu, yaitu penelitian penulis difokuskan pada MTs Baitul Makmur Curup. Dari beberapa alasan tersebut, maka penulis berkesimpulan bahwa penelitian ini layak untuk dilanjutkan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*). Penelitian lapangan (*field research*), yaitu penelitian yang pengumpulan datanya dilakukan di lapangan, seperti di lingkungan masyarakat, lembaga-lembaga dan organisasi kemasyarakatan dan lembaga pendidikan baik formal maupun non formal.⁶⁴ Jenis penelitian lapangan ini adalah penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian, misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah.⁶⁵

Metode ini dipakai dalam upaya memahami dan memberikan analisis tentang obyek penelitian. Dengan metode kualitatif ini diharapkan akan terungkap gambaran mengenai realitas sasaran penelitian, yakni tentang strategi pengembangan tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Baitul Makmur Curup. Dari hasil pengambilan data di lapangan kemudian dianalisa secara rasional dengan teori-teori strategi pengembangan tenaga pendidik yang telah dikemukakan

⁶⁴ Sarjono, *Panduan Penulisan Skripsi* (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2008), hal. 21.

⁶⁵ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011), hal. 6.

oleh para pakar, sehingga akan terlihat hubungan atau kesenjangan antara tataran praktis dengan teori-teori tersebut.

Sedangkan sifat penelitian ini adalah deskriptif analitik, yaitu suatu penelitian yang menggambarkan, menguraikan, selanjutnya menganalisa data secara jelas.

B. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan ilmu manajemen pendidikan. Dengan pendekatan ini penulis menyampaikan data-data hasil penelitian sesuai dengan kaidah-kaidah ilmu manajemen pendidikan, sehingga dapat dijadikan acuan dalam proses penelitian.

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Tsanawiyah Baitul Makmur Curup yang beralamat di Jl. S Sukowati Curup Kelurahan Air Putih Lama Kecamatan Curup Kabupaten Rejang Lebong. Adapun waktu penelitian berlangsung sejak tanggal 22 Januari 2022 hingga 16 Juli 2022

D. Sumber Data

Sumber data adalah subjek dari mana data itu bisa diperoleh. Untuk itu dalam penelitian ini penulis menggunakan *Personal Document* sebagai sumber data dalam penelitian kualitatif ini. *Personal Document* adalah dokumen pribadi, yang mana disini berupa catatan atau karangan seseorang secara tertulis mengenai tindakan, pengalaman, dan kepercayaan.⁶⁶ Berkaitan dengan sumber data, Machdhoero menjelaskan bahwa data bisa dibedakan menjadi dua. *Pertama*, data primer yaitu data yang diambil dari sumber aslinya. *Kedua*, data sekunder yaitu data yang diambil tidak dari sumbernya secara langsung, melainkan sudah dikumpulkan oleh pihak lain dan sudah diolah.⁶⁷ Adapun sumber data primer dalam penelitian ini antara lain:

a. Sumber Data Primer

Adapun sumber data primer dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Sekretaris Yayasan Masjid Agung Curup
2. Kepala Madrasah Tsanawiyah Baitul Makmur Curup
3. Wakil Kepala Madrasah Tsanawiyah Baitul Makmur Curup
4. Guru Madrasah Tsanawiyah Baitul Makmur Curup
5. Stackholder Madrasah Tsanawiyah Baitul Makmur Curup

b. Sumber Data Sekunder

Sumber sekunder digunakan sebagai data pendukung dalam penelitian ini. Sumber sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah

⁶⁶ Nurul Zainab, *Paradigma Pendidikan Kritis (Studi Komparasi Pemikiran Paulo Freire Dan Murtafha Muthahhari)* (Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim, 2013), hal. 80.

⁶⁷ Machdoero, *Metodologi Penelitian* (Malang: UMM Press, 1993), hal. 80.

dokumentasi dan data pendukung lainnya.

E. Teknik Pengumpulan Data

Sesuai dengan jenis penelitian ini yaitu penelitian lapangan, maka metode pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Metode Observasi

Metode observasi adalah alat pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati dan mendengar dalam rangka memahami, mencari jawab, mencari bukti terhadap suatu fenomena dalam beberapa waktu tanpa mempengaruhi fenomena.

Observasi dilakukan dengan cara mencatat, merekam, memotret fenomena tersebut guna penemuan data analisis.⁶⁸ Observasi yang digunakan adalah observasi partisipasi pasif (*passive participation*) yaitu dalam hal ini peneliti datang di tempat kegiatan orang yang diamati, tetapi tidak ikut terlibat dalam kegiatan tersebut.⁶⁹

Dalam penelitian ini metode observasi dilakukan untuk mengumpulkan data tentang keadaan Madrasah Tsanawiyah Baitul Makmur Curup untuk mendapatkan data tentang gambaran umum keadaan lokasi penelitian dan strategi pengembangan tenaga pendidik.

2. Metode Wawancara

⁶⁸ Imam Suprayogo & Tobrani, *Metodologi Penelitian* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003), hal. 167.

⁶⁹ Tobrani, hal. 167.

Wawancara merupakan suatu proses percakapan antara dua orang atau lebih di mana pertanyaannya diajukan oleh peneliti kepada subjek atau sekelompok subjek penelitian untuk dijawab.⁷⁰

Penelitian ini menggunakan wawancara tidak terstruktur (*instructured interview*), yaitu wawancara yang bebas di mana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan.

Dengan metode ini peneliti akan mengetahui hal-hal yang lebih mendalam tentang strategi pengembangan tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Baitul Makmur Curup. Dalam hal ini penulis akan melakukan wawancara langsung dengan Kepala Madrasah, dan guru-guru di Madrasah Tsanawiyah Baitul Makmur Curup.

3. Metode Dokumentasi

Dokumentasi dari asal katanya dokumen, yang artinya barang-barang tertulis. Di dalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian, dan sebagainya.⁷¹

Pengumpulan data melalui metode ini dilakukan dengan cara

⁷⁰ Sudarwan Danim, *Menjadi Peneliti Kualitatif* (Bandung: Pustaka Setia, 2002), hal. 130.

⁷¹ Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, hal. 330.

mengumpulkan dokumen-dokumen dari Madrasah Tsanwiyah Baitul Makmur Curup antara lain profil madrasah, organisasi madrasah, data guru dan karyawan, data siswa, struktur kurikulum, dan arsip-arsip lainnya.

F. Uji Keabsahan Data

Sebelum menganalisis data, diperlukan adanya teknik pemeriksaan terhadap keabsahan data yang diperoleh. Teknik pemeriksaan keabsahan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah triangulasi. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu.⁷²

Triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah triangulasi sumber dan triangulasi metode. Triangulasi sumber adalah membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui alat dan waktu yang berbeda. Sedangkan triangulasi metode, adalah menggunakan berbagai metode pengumpulan data untuk menggali data yang sejenis.

Menurut Patton sebagaimana di kutip oleh Lexy J. Moleong, terdapat dua strategi dalam triangulasi metode, yaitu:

⁷² Moleong, hal. 330.

1. Pengecekan derajat kepercayaan penemuan hasil penelitian beberapa teknik pengumpulan data dan
2. Pengecekan derajat kepercayaan beberapa sumber data dengan metode yang sama.⁷³

Dalam pelaksanaannya peneliti melakukan pengecekan data yang berasal dari wawancara dengan Kepala Madrasah dan pendidik di Madrasah Tsanawiyah Baitul Makmur Curup. Lebih jauh lagi hasil wawancara kemudian peneliti cek dengan hasil pengamatan yang peneliti lakukan selama masa penelitian untuk mengetahui strategi pengembangan tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Baitul Makmur Curup.

Metode ini penulis gunakan untuk mengeksplorasi kata-kata secara faktual tentang pembentukan karakter melalui manajemen pembelajaran dengan mengacu kepada teori-teori yang relevan, menggunakan triangulasi data yang berasal dari sumber penelitian, data yang berasal dari hasil wawancara dicek dengan hasil dokumentasi madrasah dan hasil observasi selama penelitian di lapangan. Kemudian pada uji keabsahan data ini dilakukan dengan mengecek data hasil wawancara dengan hasil observasi lapangan dan dokumentasi yang terkait dengan strategi pengembangan tenaga pendidik. Selanjutnya didiskusikan lebih lanjut kepada Kepala Madrasah dan guru untuk memastikan kebenaran data yang telah dijawab.

⁷³ Moleong, hal. 333.

G. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selama di lapangan, dan setelah selesai di lapangan. Aktivitas dalam analisis data kualitatif ini dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Konsep analisis data dalam penelitian ini menggunakan langkah-langkah yang dicetuskan oleh Miles dan Huberman, yaitu sebagai berikut:

1. Reduksi data (*data reduction*)

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan.⁷⁴ Data yang direduksi dalam penelitian ini adalah yang berkaitan dengan strategi pengembangan tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Baitul Makmur Curup dan data-data yang dianggap tidak penting dibuang.

2. Penyajian Data (*data display*)

⁷⁴ Moleong, hal. 243.

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah menyajikan data. Yang digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian ini adalah teks yang bersifat naratif.

Penyajian data yaitu mensistematiskan data secara jelas dalam bentuk yang jelas untuk mengungkap strategi tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Baitul Makmur Curup. Hal ini dilakukan dengan cara mengkaji data yang diperoleh kemudian mensistematisir dokumen aktual tentang topik yang bersangkutan.

3. Pengambilan Kesimpulan (*Conclusion Drawing/Verification*)

Langkah ketiga dalam analisis data ini adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, kemudian diverifikasikan dengan cara mencari data yang lebih mendalam, valid, dan konsisten dengan mempelajari kembali data yang telah terkumpul sampai kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.⁷⁵

Dengan demikian, kesimpulan dalam penelitian kualitatif dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal. Dalam analisis data ini peneliti menggunakan analisis deskriptif yaitu penelitian yang digunakan untuk mendeskripsikan dan menginterpretasikan bagaimana

⁷⁵ Emzir, *Metodologi Penelitian Kualitatif Analisis Data* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), hal. 134.

strategi pengembangan tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Baitul Makmur Curup.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Paparan Data Madrasah Tsanawiyah Baitul Makmur Curup

Madrasah Tsanawiyah Baitul Makmur Curup merupakan salah satu lembaga pendidikan Islam yang ada di Kabupaten Rejang Lebong yang berstatus swasta dibawah naungan yayasan Masjid Agung Baitul Makmur yang diketuai Sekretaris Daerah Kabupaten Rejang Lebong. Yayasan ini berdiri sejak 28 Mei 2001 yang sekarang namanya telah berganti menjadi yayasan Baitul Makmur. Madrasah Tsanawiyah Baitul Makmur Curup Curup telah menyangand status akreditasi “A” dan beralamat di Jl. S. Sukowati samping Masjid Agung Curup.

Madrasah Tsanawiyah Baitul Makmur Curup dalam bulan Mei tahun 2022 mempunyai total jumlah keseluruhan siswa sebanyak 557 siswa, dengan perincian siswa kelas VII (tujuh) berjumlah 192 orang, siswa kelas VIII (delapan) berjumlah 197 siswa, dan siswa kelas IX (Sembilan) berjumlah 168 siswa.

B. Hasil Penelitian

1. Pengembangan Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Baitul Makmur

Sebagai salah satu Madrasah yang sedang berkembang, Madrasah Tsanawiyah (MTs) Baitul Makmur Curup berkomitmen untuk terus

melakukan pengembangan tenaga pendidik melalui berbagai program unggulan dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan kompetensi dan keprofesionalan pendidik di Madrasah tersebut. Hal tersebut terungkap sebagaimana yang disampaikan oleh Kepala Madrasah Tsanawiyah (MTs)

Baitul Makmur Curup:

”benar sekali bu, kami disini terus berkomitmen sesuai dengan visi dan misi Madrasah melakukan pengembangan tenaga pendidik untuk terus meningkatkan kompetensi pendidik ditengah kemajuan teknologi seperti sekarang ini”⁷⁶

Senada dengan yang diungkapkan oleh Kepala Madrasah Tsanawiyah (MTs) Baitul Makmur Curup di atas, Sekretaris yayasan juga memberikan pandangannya:

“Kami dari pihak yayasan Masjid Agung Curup terus mendorong tenaga pendidik yang mengabdikan di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Baitul Makmur untuk terus belajar meningkatkan kompetensi diri mereka sehingga dapat menjamin mutu Madrasah Tsanawiyah (MTs) Baitul Makmur Curup. Untuk itu program-program yang dijalankan, kami arahkan kepada pengembangan tenaga pendidik”.⁷⁷

Adapun program-program pengembangan tenaga pendidik yang dilakukan di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Baitul Makmur Curup sebagai berikut:

a. Langkah- Langkah Pengembangan Tenaga Pendidik

Agar berbagai manfaat pengembangan dapat diperoleh dengan semaksimal mungkin, maka perlu dilakukan beberapa langkah pengembangan.

⁷⁶ Wawancara dengan Kepala Madrasah, Bapak Tarmizi, S.Pd.I, Gr , 02 Maret 2022

⁷⁷ Wawancara dengan sekretaris yayasan, Bapak Wawan Herianto, 02 Maret 2022

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Sondang P Siagian bahwa terdapat tujuh tahapan dalam pengembangan tenaga pendidik, yaitu Penentuan kebutuhan,. Penentuan sasaran, Penetapan isi program, identifikasi prinsip-prinsip belajar, Pelaksanaan program, Identifikasi manfaat, Penilaian pelaksanaan program.⁷⁸ Akan tetapi fakta yang penulis temukan di lapangan bahwa terdapat delapan tahapan yang dilaksanakan di Madrasah Tsanawiyah Baitul Makmur. Tahapan tersebut antara lain:

1) Menyusun Program atau Perencanaan Pengembangan

Program atau perencanaan yang baik, terpadu dan terintegrasi berkaitan dengan perencanaan jangka panjang, menengah dan jangka pendek. Pelaksanaan program secara fleksibel serta evaluasi program pengembangan Tenaga pendidik serta ada tindak lanjutnya. Potensi dan factor pendukung serta berbagai kemungkinan yang dapat diupayakan dalam program pengembangan Tenaga pendidik dalam program pengembangan ditentukan sasaran, kebijaksanaan, prosedur, anggaran, peserta, kurikulum dan waktu pelaksanaannya serta diinformasikan secara terbuka kepada semua pendidik di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Baitul Makmur Curup.

“Proses pengembangan tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Baitul Makmur disusun untuk program jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang dan secara umum di programkan diawal tahun pembelajaran dengan berbagai pertimbangan yang berkaitan dengan kebutuhan, sarana, pelaksanaan dan anggaran.”⁷⁹

⁷⁸ Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hal. 185-186.

⁷⁹ Wawancara dengan Kepala Madrasah, Bapak Tarmizi, S.Pd.I, Gr , 02 Maret 2022

Hal ini juga disampaikan oleh wakil kepala bagian kurikulum:

“Program pengembangan Tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Baitul Makmur disusun untuk jangka panjang, menengah dan jangka pendek. Program pengembangan juga disesuaikan dengan kebutuhan. Dalam penyusunan program pengembangan madrasah menerapkan beberapa langkah antara lain, penentuan kebutuhan, sasaran, isi program, perinsip, pelaksanaan program, identifikasi manfaat dan penilaian program. Hal-hal yang diprogramkan di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Baitul Makmur antara lain, Program penyetaraan dan sertifikasi, pelatihan, Supervisi dan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) serta program pendidikan berkelanjutan.”⁸⁰

Madrasah Tsanawiyah (MTs) Baitul Makmur Curup dalam menyusun program pengembangan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dilakukan dengan beberapa langkah antara lain:

a) Analisis Kinerja

Analisis kinerja dalam rangka pengembangan Tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Baitul Makmur Curup dilakukan dengan prosedur analisis kinerja yang dapat dimulai dengan melihat dan membandingkan antar kinerja rill pendidik dengan standar kinerja yang sudah ditetapkan, apakah sudah sesuai atau tidak dengan standar kinerja yang telah dipatok.

“Apabila terjadi ketidaksesuaian maka selanjutnya dilakukan proses investigasi terhadap masalah atau kendala-kendala yang mempengaruhi kinerja pendidik tersebut. Dan Proses yang terakhir adalah *problem solving* yaitu bagaimana solusi untuk memecahkan permasalahan atau kendala-kendala yang

⁸⁰ Wawancara dengan Waka Kurikulum, Bapak Zaidi, S.Pd.I, 02 Maret 2022

dihadapi.”⁸¹

b) Analisis Kebutuhan

Analisis kebutuhan dalam rangka pengembangan Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Baitul Makmur didasarkan pada analisis kinerja.

“Beberapa langkah yang perlu dilakukan dalam analisis kebutuhan ini adalah mengidentifikasi standar kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, mengidentifikasi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dan mengidentifikasi kebutuhan pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan.”⁸²

c) Analisis Sumber Daya

Ada beberapa macam sumber daya yang diperlukan dalam pengembangan Tenaga pendidik antara lain:

- 1) Sumber daya manusia, Kajian mengenai Tenaga ini meliputi jumlah (jumlah pendidik dan tenaga kependidikan serta pihak-pihak yang terkait didalamnya).
- 2) Biaya, pengembangan Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dipengaruhi oleh faktor biaya. Betapapun idealnya tujuan pengembangan, jumlah biaya yang tersedia selalu menuntut para perencana penyesuaian yang perlu agar program-program yang ditawarkan tetap terjangkau.
- 3) Fasilitas, selain biaya, fasilitas merupakan aspek yang turut berpengaruh dalam proses perencanaan dan pelaksanaan pengembangan Tenaga pendidik

⁸¹ Wawancara dengan Kepala Madrasah, Bapak Tarmizi, S.Pd.I, Gr , 02 Maret 2022

⁸² Wawancara dengan Kepala Madrasah, Bapak Tarmizi, S.Pd.I, Gr , 02 Maret 2022

dan tenaga kependidikan. Yang dimaksud dengan fasilitas adalah Fasilitas belajar (perpustakaan, laboratorium, media, alat-alat, praktek, buku dan lain-lain). Fasilitas pendukung (sarana transportasi, alat-alat percetakan dan lain-lain). Semakin lengkap fasilitas yang dimiliki maka akan semakin mudah proses perencanaan dan pelaksanaan kegiatan pengembangan Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.

2) Penentuan Kebutuhan

Penentuan kebutuhan yang dilakukan di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Baitul Makmur ditentukan atas dasar analisis kebutuhan untuk sekarang dan masa depan dan selain itu juga di sesuaikan dengan anggaran. Anggaran yang harus disediakan untuk membiayai kegiatan pengembangan merupakan beban bagi madrasah. Oleh karena itu agar penyediaan anggaran tersebut sungguh-sungguh dapat dipertanggungjawabkan, perlu adanya jaminan terlebih dahulu bahwa kegiatan pengembangan tersebut benar-benar diperlukan.

Untuk menentukan kebutuhan ada beberapa pihak-pihak tertentu yang terlibat dalam penentuan kebutuhan antara lain satuan organisasi yang mengelola tenaga pendidik, para kepala dan wakil kepala pada satuan pendidikan, dan para pendidik dan tenaga kependidikan itu sendiri.

Hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh Kepala Madrasah,;

“Upaya pengembangan tenaga pendidik dengan menentukan kebutuhan, penentuan kebutuhan yang dilakukan agar dapat mengetahui dan mengatasi berbagai tantangan baru dan tantangan yang akan datang. Jadi pengembangan hanya akan dilaksanakan apabila kebutuhan itu memang benar-benar diperlukan dan dalam penentuan kebutuhan ada

beberapa pihak yang turut terlibat diantaranya kepala madrasah, kepala tata usaha, wakil kepala madrasah serta pendidik dan tenaga kependidikan.”⁸³

3) Penentuan Sasaran

Penentuan sasaran sebagai salah satu langkah untuk melaksanakan pengembangan dilakukan di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Baitul Makmur dengan tujuan sebagai tolak ukur untuk menentukan keberhasilan tidaknya program pengembangan serta sebagai bahan dalam usaha menentukan langkah selanjutnya seperti isi program dan metode pengembangan yang akan digunakan.

Kejelasan sasaran memiliki manfaat bagi program pengembangan walaupun sedikit memiliki umpan balik bagi yang mengelola tenaga baik pendidik baik mengenai programnya maupun pesertanya.

4) Penetapan Program

Penetapan program pengembangan Tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Baitul Makmur ditentukan oleh dua factor yaitu hasil analisis penentuan kebutuhan dan sasaran yang hendak dicapai semaksimal mungkin. Dalam program pengembangan harus jelas diketahui apa yang ingin dicapai, salah satu sasarannya adalah mengajarkan keterampilan tertentu yang pada umumnya keterampilan baru untuk melaksanakan tugasnya dengan baik seperti, pengembangan yang dilakukan untuk persiapan pembelajaran tahun ajaran baru antara lain seminar, workshop, diklat berkaitan dengan kurikulum

⁸³ Wawancara dengan Kepala Madrasah, Bapak Tarmizi, S.Pd.I, Gr , 02 Maret 2022

ataupun persiapan penyusunan perangkat pembelajaran. tujuan yang tidak kalah penting dari penetapan program adalah perubahan sikap dan perilaku dalam pelaksanaan tugas.

5) Identifikasi Perinsip belajar

Madrasah Tsanawiyah (MTs) Baitul Makmur dalam mengidentifikasi perinsip- perinsip belajar ditujukan sebagai tolak ukur tentang tepat tidaknya perinsip belajar yang diterapkan dalam program pengembangan. Dengan mengidentifikasi perinsip belajar pengembangan akan berjalan dengan baik karena penggunaan perinsip belajar yang tepat. Perinsip belajar yang baik digunakan untuk program pengembangan Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan adalah partisipasi, repetisi, relevansi, pengalihan dan umpan balik.

“Pengembangan Tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Baitul Makmur berkaitan dengan perinsip belajar itu sangatlah membantu untuk mengembangkan tenaga yang dimiliki. Tenaga suatu lembaga dapat dinilai berkembang dapat dilihat juga dari proses belajar yang kondusif, aktif, kreatif dan inovatif. Dengan demikian, dengan adanya perinsip belajar bagi seorang pendidik itu dapat meningkatkan dan mengembangkan kompetensinya berkaitan dengan perubahan sikap, perilaku dan pelaksanaan tugas dengan professional.”⁸⁴

6) Pelaksanaan Program

“Pelaksanaan program pengembangan tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Baitul Makmur sesungguhnya di selenggarakan secara situasional, dengan penekanan pada perhitungan kebutuhan dan kepentingan, misalnya MGMP, Pembuatan Produk (LKPD), Workshop Kurikulum setiap awal tahun pelajaran di waktu liburan sekolah,

⁸⁴ Wawancara dengan Kepala Madrasah, Bapak Tarmizi, S.Pd.I, Gr , 02 Maret 2022

diikuti diklat, Penilaian Kinerja atau supervisi oleh kepala madrasah atau tim supervisor.”⁸⁵

7) Identifikasi Manfaat

Identifikasi manfaat dimaksudkan untuk mengetahui apa saja manfaat atau kegunaan dari program pengembangan yang telah dilaksanakan. Tujuan ini nantinya akan menjadi tolak ukur terhadap penilaian program tersebut dan bagaimana tindak lanjut yang akan menjadi keputusan dari organisasi atau lembaga pendidikan.

“setelah beberapa langkah dilaksanakan, mulai dari perencanaan sampai pelaksanaan, maka dilakukan identifikasi terhadap manfaat yang diperoleh dari kegiatan yang dilakukan, hal ini sangat menentukan dalam kami menentukan program-program selanjutnya.”

Maka dapat disimpulkan bahwa MTs Baitul Makmur Curup melakukan identifikasi terhadap manfaat program setelah program itu dilaksanakan.

8) Penilaian Pelaksanaan Program

Pelaksanaan suatu program pengembangan dapat dikatakan berhasil apabila dalam diri peserta pengembangan terjadi suatu proses transformasi seperti, peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas, perubahan perilaku dalam bekerja, perubahan sikap dan etos kerja.

“Dalam pelaksanaan program untuk memperoleh hasil yang baik maka diperlukan suatu penilaian dari suatu program untuk mengetahui hasil dari program yang dilakukan berhasil atau tidak. Untuk itu Madrasah Tsanawiyah (MTs) Baitul Makmur ketika mengadakan program yang berkaitan dengan pengembangan khususnya pengembangan Tenaga pendidik yang dimiliki maka diakhir pelaksanaan

⁸⁵ Wawancara dengan Kepala Madrasah, Bapak Tarmizi, S.Pd.I, Gr , 02 Maret 2022

program pengembangan tersebut diadakan penilaian untuk mengetahui hasil yang diperoleh dari program tersebut.”⁸⁶

Berdasarkan pemaparan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa Madrasah Tsanawiyah (MTs) Baitul Makmur Curup dalam mengembangkan Tenaga pendidik dilakukan dengan beberapa langkah antara lain penyusunan program, penentuan kebutuhan, penentuan sasaran, penetapan program, identifikasi prinsip belajar, pelaksanaan program dan penilaian pelaksanaan program.

b. Metode Pengembangan Tenaga pendidik

Madrasah Tsanawiyah (MTs) Baitul Makmur Curup mengembangkan Tenaga pendidik dengan 2 program antara lain:

1) *On The Job Training*

إِحْرَصْ عَلَى مَا يَنْفَعُكَ وَاسْتَعِزْ بِاللَّهِ وَلَا تَعْجِزْ .

Bersungguh-sungguhlah (semangat) untuk mendapatkan apa yang bermanfaat bagimu dan mintalah pertolongan kepada Allah (dalam segala urusanmu) dan janganlah kamu bersikap lemah.⁸⁷

a) Rotasi Jabatan

Rotasi jabatan melibatkan perpindahan peserta dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya. Kadang- kadang dari satu penempatan ke penempatan lainnya yang direncanakan atas dasar tujuan belajar. Rotasi jabatan juga dapat dimanfaatkan sebagai pengalaman baru yang diberikan kepada pendidik dan tenaga kependidikan untuk meningkatkan

⁸⁶ Wawancara dengan Kepala Madrasah, Bapak Tarmizi, S.Pd.I, Gr , 02 Maret 2022

⁸⁷ HR. Muslim no.2664

profesionalitas.

Hal tersebut sebagaimana yang di ungkapkan oleh kepala Madrasah Tsanawiyah (MTs) Baitul Makmur Curup:

“Untuk mengembangkan Tenaga pendidik maka madrasah memberikan kesempatan kepada setiap individu pendidik dan tenaga kependidikan untuk menempati suatu jabatan tertentu dengan membuat rotasi jabatan agar setiap pendidik dan tenaga kependidikan merasakan jabatan- jabatan tertentu dalam waktu 1 tahun. Misalnya dalam pembagian tugas dalam tahun ajaran 2020/2021 menjadi wali kelas VII a, maka dalam tahun ajaran 2021/2022 menjadi wali kelas VIII b dan seterusnya atau tahun ajaran 2020/ 2021 menjadi panitia Peringatan Hari Besar Islam (PHBI) tahun ajaran 2021/2022 menjadi panitian Pendaftaran Siswa Baru (PSB).”⁸⁸

Dapat disimpulkan bahwa rotasi jabatan sangat bermanfaat bagi pendidik dan tenaga kependidikan karena peserta akan mendapatkan gambaran yang luas mengenai berbagai macam jenis pekerjaan, mengembangkan kerja sama antar pegawai, mempermudah penyesuaian diri dengan lingkungan tempat bekerja.

b) Pelatihan (*Training*)

Pelatihan harus dikaitkan pada peningkatan kinerja organisasional. Hal ini terjadi paling efektif ketika pendekatan konsultasi kinerja digunakan. Konsultasi kinerja (*performance consulting*) adalah proses dimana seorang pelatih (internal dan eksternal terhadap organisasi) dan pelanggan. Pelaksanaan pelatihan (*training*) harus didasarkan pada metode-

⁸⁸ Wawancara dengan Kepala Madrasah, Bapak Tarmizi, S.Pd.I, Gr , 02 Maret 2022

metode yang telah ditetapkan dalam program pengembangan instansi atau lembaga pendidikan. Program pengembangan ditetapkan oleh penanggung jawab pengembangan, yaitu kepala madrasah atau suatu tim. Dalam program pengembangan telah ditetapkan sasaran, proses, waktu dan metode pelaksanaannya. Metode- metode pengembangan juga harus didasarkan kepada sasaran yang ingi dicapai.

Pendidik yang memenuhi kualifikasi pendidikan saja belum cukup, karena masih tetap diperlukan pelatihan, guna mengembangkan profesionalismenya. Program yang di usulkan adalah program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pendidik, yaitu mengacu kepada tuntutan kompetensi.

“Ada beberapa alasan mengapa Madrasah Tsanawiyah (MTs) Baitul Makmur memberikan perhatian pada peningkatan kompetensi pendidik melalui pelatihan. Pertama, kebutuhan pendidik pada pengetahuan dan keterampilan baru, 2. Pendidik harus memahami proses belajar, peserta didik dan memahami pentingnya berbagai pengalaman dan pengetahuan dengan yang lain, 3. Pendidik disiapkan untuk sanggup menghadapi pendidikan di saat ini dan yang akan datang.”⁸⁹

“Konsep pelatihan pendidik di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Baitul Makmur direncanakan atas dasar analisis kebutuhan dengan melibatkan tim yang terdiri dari, kepala madrasah, kepala tata usaha, wakil kepala madrasah dan guru senior. tim ini akan merancang dan membuat perencanaan yang meliputi materi, pembicara, biaya dan operasinal pelatihan. Setiap awal dan akhir semester tim ini akan merancang pelatihan untuk para pendidik dan tenaga kependidikan serta melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan pelatihan. dengan demikian setiap tahun Madrasah Tsanawiyah

⁸⁹ Wawancara dengan Kepala Madrasah, Bapak Tarmizi, S.Pd.I, Gr , 02 Maret 2022

(MTs) Baitul Makmur menyelenggarakan pelatihan untuk para pendidik dan tenaga kependidikan minimal 2 kali karena pelatihan ini disesuaikan dengan kebutuhan.”⁹⁰

Berdasarkan data penelitian terungkap bahwa program pelatihan tersebut dilakukan perencanaan, hal ini diungkap oleh kepala Madrasah Tsanawiyah (MTs) Baitul Makmur:

“Untuk perencanaan pelatihan sudah kami rencanakan sejak sejak awal tahun pelajaran dan pada saat menyusun program kerja, serta sudah kami paparkan pada saat rapat kerja. Kami juga meminta masukan dari semua pihak terkait dengan bagaimana pelatihan yang tepat dan sesuai kebutuhan untuk semua pendidik dan tenaga kependidikan”.⁹¹

c) Bimbingan atau Penyuluhan

Bimbingan dan penyuluhan dibutuhkan sebagai petunjuk untuk memberitahukan kepada pendidik dan tenaga kependidikan mengenai tugas atau pekerjaan rutin yang akan dilaksanakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Bimbingan/penyuluhan dilaksanakan dengan cara peserta harus mengerjakan tugas dengan dibimbing oleh pejabat senior/ahli. Penyuluhan efektif bila latihannya diindividualisasikan dan peserta belajar melakukan pekerjaannya langsung.

“Bimbingan ini bersifat umum dan kondisional karena di adakannya tidak terjadwal, biasanya di adakan pada awal tahun pelajaran bahkan setelah kegiatan belajar mengajar selesai.”⁹²

d) Latihan Instruktur Pekerjaan

⁹⁰ Wawancara dengan Waka Kurikulum, Bapak Zaidi, S.Pd.I, 02 Maret 2022

⁹¹ Wawancara dengan Kepala Madrasah, Bapak Tarmizi, S.Pd.I, Gr , 02 Maret 2022

⁹² Wawancara dengan Kepala Madrasah, Bapak Tarmizi, S.Pd.I, Gr , 02 Maret 2022

Latihan instruktur pekerjaan adalah dengan memberikan petunjuk-petunjuk pekerjaan secara langsung pada pekerjaan dan digunakan untuk melatih para pendidik dan tenaga kependidikan tentang cara-cara pelaksanaan pekerjaan sekarang. Pada metode ini didaftarkan semua langkah-langkah yang perlu dilakukan dalam pekerjaan sesuai dengan urutannya. Kelebihan dari metode ini adalah pelatih telah mendapatkan keahlian tentang cara melatih sehingga pelatihan dapat dilakukan dengan lebih maksimal.

“Untuk meningkatkan keprofesionalitasan pendidik di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Baitul Makmur Curup, diadakan beberapa latihan instruktur diantaranya ketika pengisian pengolahan nilai Ulangan Harian, Ulangan Akhir Semester sampai pengolahan nilai rapor berdasarkan kurikulum 2013, maka di tuntuk beberapa orang pendidik atau tenaga kependidikan untuk mengikuti pelatihan instruktur pekerjaan kemudian beberapa orang tersebut menjadi instruktur bagi pendidik secara keseluruhan.”⁹³

e) Demonstrasi dan Pemberian Contoh

“Untuk meningkatkan kompetensi sebagai seorang pendidik, Madrasah Tsanawiyah (MTs) Baitul Makmur dalam menghadapi kurikulum 2013 mengadakan pemeragaan cara melakukan pembelajaran dengan menggunakan LCD, agar proses pembelajaran tidak membosankan, dan hal ini dapat mengembangkan keterampilan pendidik dalam proses pembelajaran dengan fasilitas yang tidak terpisah.”⁹⁴

Dapat disimpulkan bahwa dengan metode ini pelatih harus memberi contoh atau memperagakan cara melakukan pekerjaan/ cara

⁹³ Wawancara dengan Kepala Madrasah, Bapak Tarmizi, S.Pd.I, Gr , 02 Maret 2022

⁹⁴ Wawancara dengan Kepala Madrasah, Bapak Tarmizi, S.Pd.I, Gr , 02 Maret 2022

bekerja suatu alat atau mesin. Sangat efektif karena peserta mendapat teori serta praktek secara langsung sehingga memudahkan transfer pelajaran selain itu metode ini juga tidak membutuhkan fasilitas yang terpisah.

f) Penugasan Sementara

Penugasan sementara adalah penempatan peserta/ karyawan pada posisi manajerial/ anggota panitia tertentu untuk jangka waktu yang ditetapkan. Peserta terlibat dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah-masalah organisasional nyata. Kelebihan dari metode penugasan sementara adalah peserta atau karyawan diberikan tanggung jawab secara langsung sehingga peserta/ karyawan bekerja dengan serius.

“Dalam rangka pengembangan tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Baitul Makmur, kepala madrasah memberikan penugasan sementara kepada beberapa pendidik dan tenaga kependidikan sesuai dengan kebutuhan untuk melaksanakan tugas tertentu dalam waktu yang sudah ditentukan, misalnya kepala madrasah memberikan tugas kepada pendidik untuk menjadi pembimbing dalam rangka studi taur peserta didik, secara otomatis pendidik yang memperoleh tugas tersebut akan membimbing peserta didik ketika dalam perjalanan maupun pembimbing dalam rangka penulisan karya tulis ilmiah peserta didik dari hasil study tour.”⁹⁵

2) *Off The Job Training*

⁹⁵ Wawancara dengan Kepala Madrasah, Bapak Tarmizi, S.Pd.I, Gr , 02 Maret 2022

إِحْرَصْ عَلَىٰ مَا يَنْفَعُكَ وَاسْتَعِزْ بِاللَّهِ وَلَا تَعْجَزْ.

Bersungguh-sungguhlah (semangat) untuk mendapatkan apa yang bermanfaat bagimu dan mintalah pertolongan kepada Allah (dalam segala urusanmu) dan janganlah kamu bersikap lemah.⁹⁶

a) Kursus

Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia bahwa kursus didefinisikan sebagai pelajaran tentang suatu pengetahuan atau kepandaian yang diberikan dalam waktu singkat. Menurut Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer kursus adalah pengajaran mengenai kemahiran, kepandaian, keahlian, pengetahuan dan sebagainya dalam waktu singkat. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kursus adalah peayanan warga belajar yang berupa pengetahuan, keterampilan, sikap mental, keahlian, dan kemahiran yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan mutu kehidupan dan menjadi bekal mencari nafkah serta dapat dimanfaatkan untuk melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi dalam waktu yang singkat.

b) Pendidikan

Setiap organisasi apapun bentuknya senantiasa akan berupaya untuk mengembangkan kompetensi Tenagayang dimiliki untuk dapat mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan dengan efektif dan efisien. Efektif maupun efektifitas organisasi sangat tergantung pada baik dan buruknya

⁹⁶ HR. Muslim no.2664

pengembangan Tenaga atau anggota organisasi itu sendiri. Ini berarti bahwa Tenaga yang ada dalam organisasi tersebut secara proporsional harus diberikan latihan dan pendidikan yang sebaik-baiknya, bahkan harus sesempurna mungkin.

“Pengembangan Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Baitul Makmur dilakukan dengan cara formal dan informal. Pengembangan secara formal dilakukan dengan cara pendidik dan tenaga kependidikan ditugaskan untuk mengikuti pendidikan dan latihan baik yang dilakukan organisasi maupun yang dilaksanakan oleh lembaga-lembaga pendidikan. pengembangan informal dilakukan atas dasar keinginan dan usaha sendiri.”⁹⁷

“Madrasah Tsanawiyah (MTs) Baitul Makmur memberikan keleluasaan dan apresiasi kepada pendidik dan tenaga kependidikan untuk melanjutkan pendidikannya guna mengembangkan kemampuannya supaya dapat bekerja secara profesional dan lebih baik. Pengembangan lebih dititikberatkan pada peningkatan kemampuan (*abiliti*) melalui jalur formal dengan jangka waktu yang panjang. Pemberian kesempatan-kesempatan belajar yang didesain guna membantu pengembangan diri para pendidik dan tenaga kependidikan dimana pengembangan diarahkan untuk menyiapkan pendidik dan tenaga kependidikan guna memegang tanggung jawab atas suatu jabatan atau pekerjaan dimasa sekarang maupun yang akan datang.”⁹⁸

Pendidikan pegawai sangat penting untuk diperhatikan agar prinsip *the right man on the right place* dapat diterapkan dalam kehidupan suatu organisasi, hal tersebut merupakan prinsip yang sangat mendasar dalam manajemen sumber daya manusia, apabila tidak diterapkan akan berakibat pada rendahnya produktivitas dan mutu kerja, tingkat

⁹⁷ Wawancara dengan Kepala Madrasah, Bapak Tarmizi, S.Pd.I, Gr , 02 Maret 2022

⁹⁸ Wawancara dengan Kepala Madrasah, Bapak Tarmizi, S.Pd.I, Gr , 02 Maret 2022

kemungkinan yang cukup tinggi, keinginan yang besar dibarengi oleh kepuasan kerja yang rendah.

“Sesuai dengan peraturan yang berlaku bahwa kualifikasi pendidikan sebagai pendidik adalah SI, maka bagi para pendidik dan tenaga kependidikan yang belum memenuhi ketentuan tersebut Madrasah Tsanawiyah (MTs) Baitul Makmur memberi kesempatan kepada pendidik untuk mengikuti studi lanjut.”⁹⁹

Selain kuliah SI, Madrasah Tsanawiyah (MTs) Baitul Makmur juga memberikan motivasi kepada pendidik dan tenaga kependidikannya untuk melanjutkan studi kejenjang S2 ataupun S3. Terlebih lagi di daerah Rejang Lebong telah ada program pascasarjana dari Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup.

Berdasarkan data kepegawaian, 4 orang pendidik sedang menempuh pendidikan S2 di Padang dan Solo. Berikut persebaran Studi lanjut di MTs Baitul Mkmur.¹⁰⁰

Tabel 1
Persebaran Studi Lanjut tenaga Pendidik di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Baitul Makmur tahun 2021/2022.¹⁰¹

NO	Nama	Jenjang
1.	Agus Irwanto	S2
2.	Agung	S2
Jumlah		2 Orang

Tabel 2
Guru Menurut Jenjang Pendidikan

⁹⁹ Wawancara dengan Kepala Madrasah, Bapak Tarmizi, S.Pd.I, Gr , 02 Maret 2022

¹⁰⁰ Wawancara dengan Kepala Madrasah, Bapak Tarmizi, S.Pd.I, Gr , 02 Maret 2022

¹⁰¹ Dokumentasi MTs Baitul Makmur

No	Guru	SLTA	S1 Keg	S1 non keg	S2	S3	Jumlah
1	PNS	-	4	-	3	-	7
2	DPK	-	-	-	-	-	-
3	GBS	-	-	-	-	-	-
4	GTY	-	27	-	2	-	29
5	GTT	-	-	-	-	-	-
	Jumlah	-	31		5		36

Maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan dapat dikatakan sebagai usaha untuk meningkatkan pengetahuan seseorang, terutama yang menyangkut penguasaan teori untuk memutuskan persoalan-persoalan berkaitan dengan kegiatan pencapaian tujuan madrasah.

c) Workshop

Kegiatan workshop atau lokakarya merupakan kegiatan yang sudah sering dilakukan oleh berbagai kalangan dan meliputi berbagai bidang. Kegiatan workshop memang sangat bermanfaat, sehingga banyak pihak yang sering menyelenggarakan kegiatan tersebut. Kegiatan workshop tidak hanya dilakukan dalam dunia pendidikan, bahkan sekarang kegiatan workshop sering digunakan untuk tujuan komersial. Informasi yang didapat dari workshop akan membantu dalam menjalani suatu kegiatan yang tentunya sesuai dengan materi yang dibahas dari workshop tersebut. Penyelenggaraan workshop ditentukan oleh lembaga yang menyelenggarakan kegiatan tersebut. Pelaksanaan kegiatan workshop mengambil waktu liburan peserta didik dan dilaksanakan 3-4 hari. Hal ini sebagaimana diungkapkan oleh Wakil Kepala bagian Kurikulum Madrasah Tsanawiyah (MTs) Baitul Makmur Curup:

“Pada dasarnya program workshop pengembangan silabus dan perangkat pembelajaran sudah berjalan lama dari tahun ketahun. Harapannya adalah sebelum semester baru atau tahun ajaran baru dimulai seluruh perangkat kurikulum sudah selesai. Dengan demikian nantinya pendidik tinggal fokus di pembelajaran. Karena perangkat pembelajaran sudah disiapkan pada saat liburan. Untuk kegiatan workshop pengembangan disesuaikan dengan kebutuhan, rata-rata 3-4 hari. sementara itu materi yang lain selama satu semester diselesaikan oleh masing-masing pendidik dengan model hasil workshop. Berdasarkan temuan lapangan, materi-materi yang diworkshopkan merupakan materi penyusunan perangkat pembelajaran yang didasarkan pada kurikulum 2013 yang disempurnakan yang meliputi, 1). kebijakan kementerian agama tentang penerapan kurikulum 2013 di madrasah pematari 2). mindset guru menghadapi kurikulum 2013, rasionalisasi kurikulum 2013, 3). Pembelajaran saintifik, 4). Penilaian otentik, 5). Analisis kompetensi lulusan, kompetensi inti, kompetensi dasar, 6). penyusunan rencana pelaksanaan pembelajaran serta 7). laporan hasil belajar dalam kurikulum 2013. Tujuan dari workshop ini adalah agar guru dapat menyusun contoh model rencana pembelajaran untuk tiap bidang studi yang meliputi: keterampilan dalam merumuskan tujuan intruksional khusus, keterampilan dalam memilih materi pelajaran yang relevan dengan tujuan yang telah ditentukan, keterampilan dalam mengatur langkah-langkah kegiatan belajar mengajar, keterampilan menggali sumber-sumber bahan pelajaran yang dibutuhkan, keterampilan dalam membuat media pembelajaran atau alat-alat peraga sendiri sesuai dengan perkembangan teknologi, keterampilan dalam menyusun beberapa bentuk tes obyektif, dan keterampilan dalam ikut serta dalam mengatasi faktor- faktor psikologi yang dialami oleh siswa.”¹⁰²

d) Seminar

Seminar merupakan suatu pertemuan yang memiliki teknis dan akademis yang tujuannya untuk melakukan studi menyeluruh tentang suatu

¹⁰² Wawancara dengan Kepala Madrasah, Bapak Tarmizi, S.Pd.I, Gr , 02 Maret 2022

topik tertentu dengan pemecahan suatu permasalahan yang memerlukan interaksi diantara para peserta seminar yang dibantu oleh seorang guru besar ataupun cendekiawan. Seminar juga merupakan pertemuan atau persidangan untuk membahas suatu masalah dibawah pimpinan ketua sidang. Orang yang bertindak sebagai seorang pemimpin atau ketua sidang biasanya seorang guru besar, seorang ahli atau cendekiawan yang mumpuni dalam bidang yang tengah dibahas. Masalah yang dibahas di dalam suatu seminar dapat mencakup berbagai bidang disiplin ilmu atau berbagai kegiatan didalam kehidupan masyarakat. Pelaksanaan persidangan dalam seminar biasanya dipimpin oleh seorang pemandu dan dibantu oleh seorang atau beberapa orang sekretaris. Seminar biasanya memiliki fokus pada suatu topik yang khusus, dimana mereka yang hadir dapat berpartisipasi secara aktif.

e) MGMP

MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) adalah suatu forum atau wadah kegiatan profesional guru mata pelajaran sejenis disanggar maupun di masing-masing sekolah yang terdiri dari dua unsur yaitu musyawarah guru mata pelajaran.

“Berkaitan dengan pengembangan Tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Baitul Makmur Curup khususnya bagi pendidik, strategi yang digunakan juga dengan Mengikuti MGMP, dan kegiatan MGMP ini di ikuti oleh semua guru mata pelajaran dengan ketentuan waktu yang berbeda- beda dan juga disesuaikan dengan kebutuhan. Didalam forum MGMP dilakukan kegiatan pendalaman materi pelajaran, menyusun perangkat kegiatan belajar mengajar, alat peraga, metode, juga dibentuk tim penegmbang silabus dan Pencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) dan lain

sebagainya. Cara kerjanya selama ini yang berjalan adalah mengadakan pertemuan dua kali dalam satu semester dengan cara bergilir.”¹⁰³

f) Studi Banding

Studi banding pernah juga dilakukan oleh Madrasah Tsanawiyah (MTs) Baitul Makmur Curup.¹⁰⁴

Dari beberapa penjelasan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pengembangan tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Baitul Makmur Curup dilakukan dengan dua metode yaitu *On The Job Training* Dan *Off The Job Training*. Pengembangan Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang termasuk kedalam *On The Job Training* antara lain: rotasi jabatan, pelatihan, bimbingan/ penyuluhan, latihan instruktur pekerjaan, demonstrasi/ pemberian contoh, dan penugasan sementara, sedangkan yang termasuk kedalam metode *Off The Job Training* antara lain: kursus, pendidikan, workshop, seminar, MGMP dan Studi Banding.

2. Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Baitul Makmur Curup

Madrasah Tsanawiyah Baitul Makmur terus berupaya meningkatkan mutunya, disamping mutu yang telah dicapai saat ini sudah cukup baik. Namun perlu ditingkatkan ditengah daya saing yang semakin tajam.

“MTs ini dari segi mutu sudah masuk kategori baik, namun kita dari waktu ke waktu perlu terus meningkatkannya karena mutu adalah prioritas utama sekolah ini. Untuk itu, ada beberapa poin penting yang menentukan mutu

¹⁰³ Wawancara dengan Kepala Madrasah, Bapak Tarmizi, S.Pd.I, Gr , 02 Maret 2022

¹⁰⁴ Wawancara dengan Kepala Madrasah, Bapak Tarmizi, S.Pd.I, Gr , 02 Maret 2022

sebuah lembaga pendidikan serta mengacu kepada Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 dan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, beberapa hal yang perlu ditingkatkan yaitu standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan, dan standar penilaian pendidikan.”¹⁰⁵

Menurut teori yang dikemukakan dalam jurnal *Defining Quality in Education*.¹⁰⁶, terdapat 5 komponen yang menentukan terpenuhinya mutu sebuah lembaga pendidikan. Dalam penelitian penulis, penulis menemukan hanya ada 4 komponen yang terpenuhi, akan tetapi hal itu tidak mengurangi mutu MTs Baitul Makmur Curup. Komponen tersebut terdiri dari:

- a) Peserta didik yang sehat, bergizi baik dan siap untuk berpartisipasi dan belajar, serta didukung dalam belajar oleh keluarga dan masyarakatnya

MTs Baitul Makmur menerapkan konsep bahwa peserta didik sebagai orientasinya. Untuk mendapatkan pelajaran yang baik, maka peserta didik harus memenuhi kriteria yang telah ditetapkan. Hal ini sesuai dengan pernyataan Kepala Madrasah:

“Madrasah ini memandang bahwa siswa adalah tujuan utama, maka sekolah menjamin siswa yang menuntut ilmu dalam keadaan sehat, siap menerima pelajaran, bergizi baik. Untuk mendukung hal ini diadakan pemeriksaan kesehatan rutin setiap bulan sekali dan diaktifkannya Unit Kesehatan Sekolah (UKS). Madrasah juga memastikan bahwa siswa harus memperoleh ridho atau dukungan khususnya dari keluarga dan masyarakat untuk sekolah disini.”¹⁰⁷

¹⁰⁵ Wawancara dengan Kepala Madrasah, Bapak Tarmizi, S.Pd.I, Gr , 02 Maret 2022

¹⁰⁶ Series et al., “Defining Quality in Education.”

¹⁰⁷ Wawancara dengan Kepala Madrasah, Bapak Tarmizi, S.Pd.I, Gr , 02 Maret 2022

Dari pernyataan di atas kita dapat mengambil kesimpulan bahwa dari segi kesehatan siswa sangat diperhatikan dan dukungan khususnya dari keluarga dan masyarakat menjadi acuan untuk bisa menjadi peserta didik di MTs Baitul Makmur.

- b) Lingkungan yang sehat, aman, protektif dan peka gender, serta menyediakan sumber daya dan fasilitas yang memadai dan konten yang tercermin dalam kurikulum dan materi yang relevan

Lingkungan sekolah yang sehat, aman serta tidak deskriminatif merupakan hal penting dalam menunjang proses belajar siswa.

“Sekolah ini menerapkan system piket bagi siswa agar ruang belajar tetap bersih, tidak ada perbedaan baik siswa laki-laki ataupun perempuan, semuanya memiliki hak yang sama sebagai generasi penerus bangsa. Kita memiliki sumber daya dan fasilitas yang memadai, walaupun ada sedikit kekurangan yaitu keterbatasan ruang belajar tetapi hal itu tidak membuat proses belajar mengajar tidak berjalan. Untuk kurikulum, kurikulum yang diterapkan di Madrasah ini adalah kurikulum 2013 yang telah ditetapkan oleh pemerintah, dengan tambahan kegiatan ekstra kurikuler.”¹⁰⁸

Dapat diambil kesimpulan bahwa yang berkaitan dengan lingkungan serta sarana dan prasarana di MTs Baitul Makmur sudah mendukung kegiatan belajar mengajar ditengah masih adanya keterbatasan ruang belajar tetapi hal ini terus diupayakan oleh pihak Madrasah agar ruang belajar dapat terpenuhi dalam waktu yang akan datang.

- c) Proses di mana guru terlatih menggunakan pendekatan pengajaran yang berpusat pada anak di kelas dan sekolah yang dikelola dengan baik dan

¹⁰⁸ Wawancara dengan Kepala Madrasah, Bapak Tarmizi, S.Pd.I, Gr , 02 Maret 2022

penilaian yang terampil untuk memfasilitasi pembelajaran dan mengurangi kesenjangan

Dalam kegiatan belajar mengajar, guru menjadi factor penentu keberhasilan siswa.

“pendidik disini sudah sesuai dengan kompetensinya. Tidak ada deskriminatif terhadap siswa, penilaian dilakukan secara objektif sesuai dengan kemampuan siswa.”¹⁰⁹

Dapat ditarik kesimpulan bahwa di MTs Baitul Makmur pendidik dalam cukup professional dan memiliki kompetensi yang memadai dalam mendidik siswa.

- d) Hasil yang mencakup pengetahuan, keterampilan dan sikap, dan terkait dengan tujuan nasional untuk pendidikan dan partisipasi positif dalam masyarakat

Masyarakat menilai sebuah lembaga pendidikan dari kualitas lulusan (*output*). Lulusan yang berkualitas tentu menjadi daya tarik orang tua memasukkan anaknya ke MTs Baitul Makmur.

“dengan kurikulum yang dterapkan, sarana dan prasarana yang memadai, pendidik yang kompeten, maka lulusan MTs Baitul Makmur memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap yang baik setelah lulus. Mereka juga ikut andil dalam kegiatan-kegiatan di masyarakat, seperti pengajian dan lain sebagainya. Hal ini sesuai dengan tujuan pendidikan nasional.”¹¹⁰

Kesimpulan yang didapat adalah sudah terpenuhinya mutu lulusan di

MTs BAitul Makmur sesuai dengan tujuan pendidikan nasional. Selain itu,

MTs Baitul Makmur menerapkan Standar Nasional Pendidikan:

¹⁰⁹ Wawancara dengan Kepala Madrasah, Bapak Tarmizi, S.Pd.I, Gr , 02 Maret 2022

¹¹⁰ Wawancara dengan Kepala Madrasah, Bapak Tarmizi, S.Pd.I, Gr , 02 Maret 2022

a. Standar Isi

Standar isi adalah ruang lingkup materi dan tingkat kompetensi yang dituangkan dalam kriteria tentang kompetensi tamatan, kompetensi bahan kajian, kompetensi mata pelajaran, dan silabus pembelajaran yang harus dipenuhi oleh peserta didik pada jenjang dan jenis pendidikan tertentu. “MTs Baitul Makmur melaksanakan kurikulum berdasarkan 6 muatan KTSP, melaksanakan 4 jenis kegiatan layanan konseling serta melaksanakan 6 jenis program ekstrakurikuler.”¹¹¹

b. Standar Proses

Standar proses adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan pelaksanaan pembelajaran pada satu satuan pendidikan untuk mencapai standar kompetensi lulusan. Ruang lingkup standar proses untuk satuan pendidikan dasar dan menengah menurut Permendiknas RI nomor 41 tahun 2007 mencakup perencanaan proses pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, penilaian hasil belajar, dan pengawasan proses pembelajaran.

“MTs Baitul Makmur sudah melaksanakan pembelajaran yang real dan bermakna. Pembelajaran dilaksanakan secara interaktif, inspiratif dan menyenangkan. Setiap mata pelajaran di MTs Baitul Makmur memiliki RPP yang dijabarkan dari silabus. Dalam mengembangkan KTSP, guru menyusun RPP serta mempunyai persyaratan pelaksanaan proses pembelajaran.”¹¹²

c. Standar Kompetensi Lulusan

Standar Kompetensi Lulusan (SKL) sebagaimana yang dimaksud

¹¹¹ Wawancara dengan Kepala Madrasah, Bapak Tarmizi, S.Pd.I, Gr , 02 Maret 2022

¹¹² Wawancara dengan Kepala Madrasah, Bapak Tarmizi, S.Pd.I, Gr , 02 Maret 2022

oleh PP Nomor 19 tahun 2005, Pasal 1 ayat (4) adalah kualifikasi kemampuan lulusan yang mencakup sikap, pengetahuan dan keterampilan. Standar kompetensi lulusan pada satuan pendidikan menengah umum bertujuan untuk meningkatkan kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia, serta keterampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut.

“Standar Kompetensi Lulusan siswa di MTs Baitul MAkmur Curup berdasarkan kriteria yang telah ditentukan, adapun kriterianya yaitu: untuk menilai pengetahuan dan keterampilan yaitu memenuhi nilai ambang batas / KKM (ketuntasan minimum) dan untuk nilai sikap (social, spiritual), yaitu minimal c. Di MTs Baitul Makmur menunjukkan program pengembangan diri berupa kegiatan ekstrakurikuler dan osim seperti pramuka, karate, drumband, sanggar seni, badminton beserta prestasi yang dicapai.”¹¹³

d. Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

“Kualifikasi pendidik dan tenaga kependidikan di MTs BAitul Makmur Curup sudah strata 1 semua bahkan sudah ada yang strata 2. Kemudian pelajaran yang diampuh juga sudah sesuai dengan kompetensinya (linear) dan sudah 13 orang guru sudah sertifikasi dari 37 orang guru dan mempunyai tenaga administrasi 3 orang dengan kualifikasi S1.”¹¹⁴

e. Standar Sarana dan Prasarana

Standar sarana dan prasarana adalah standar nasional pendidikan

¹¹³ Wawancara dengan Kepala Madrasah, Bapak Tarmizi, S.Pd.I, Gr , 02 Maret 2022

¹¹⁴ Wawancara dengan Kepala Madrasah, Bapak Tarmizi, S.Pd.I, Gr , 02 Maret 2022

yang berkaitan dengan kriteria minimal tentang ruang belajar, tempat berolahraga, tempat beribadah, perpustakaan, laboratorium, bengkel kerja, tempat bermain, tempat berkreasi dan berekreasi, serta sumber belajar lain, yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran, termasuk menggunakan teknologi informasi dan komunikasi.

“Secara umum sarana dan prasarana di MTs Baitul MAkmur Curup sudah memenuhi syarat dalam kegiatan belajar mengajar, namun masih kurangnya ruangan kelas, tetapi hal itu tidak mengganggu proses KBM, bangunan madrasah memiliki sanitasi sebagai persyaratan kesehatan, memiliki instalasi listrik dengan daya 1300 watt, serta memiliki buku pelajaran yang telah ditetapkan dengan Permendiknas.”¹¹⁵

f. Standar Pengelolaan

Di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 Bab VIII Pasal 49-61 menjelaskan bahwa pengelolaan satuan pendidikan pada jenjang pendidikan dasar dan menengah menerapkan manajemen berbasis sekolah yang ditunjukkan dengan kemandirian, kemitraan, partisipasi, keterbukaan, dan akuntabilitas.

“Untuk di MTs Baitul MAkmur Curup pengelolaan sudah sesuai dengan ketentuan yang ada, seperti standar organisasi kepengurusan, tata tertib yang ditentukan pihak sekolah sudah dilaksanakan, serta peraturan akademik yang berlaku bagi guru dan siswa, telah merumuskan dan menetapkan tujuan lembaga, merumuskan visi dan misi madrasah, memiliki rencana kerja tahunan, rencana jangka menengah dan jangka pendek.”¹¹⁶

g. Standar Pembiayaan

¹¹⁵ Wawancara dengan Kepala Madrasah, Bapak Tarmizi, S.Pd.I, Gr , 02 Maret 2022

¹¹⁶ Wawancara dengan Kepala Madrasah, Bapak Tarmizi, S.Pd.I, Gr , 02 Maret 2022

Standar pembiayaan adalah standar yang mengatur komponen dan besarnya biaya operasi satuan pendidikan yang berlaku dalam satu tahun. Standar pembiayaan pendidikan terdiri atas biaya investasi, biaya operasional, dan biaya personal.

“Pembiayaan di MTs Baitul MAkmur Curup bersumber dari aspek swadaya masyarakat dan dana BOS. Digunakan sesuai dengan aturan dan ketentuan yang berlaku yang ditetapkan oleh pemerintah dan yayasan, menyusun rencana kerja dan anggaran madrasah dengan melibatkan *stakholders*, sumbangan pendidikan atau dana dari masyarakat atau pemerintah dikelola secara sistematis, transparan dan dilaporkan kepada komite madrasah atau pihak yayasan.”¹¹⁷

h. Standar Penilaian Pendidikan

Standar penilaian pendidikan adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan mekanisme, prosedur dan instrumen penilaian hasil belajar peserta didik.

“Standar penilaian pendidikan di MTs Baitul MAkmur Curup menggunakan instrument yang ada, yaitu penilaian harian (pengetahuan dan keterampilan, UTS, dan PAT). Dewan guru kemudian menganalisis nilai produktif dan sumatif serta melaksanakan kegiatan remedial yang pengayaan. Guru melaporkan hasil penilaian mata pelajaran setiap akhir semester kepada kepala madrasah dalam bentuk laporan hasil belajar siswa.”¹¹⁸

Dari paparan di atas, dapat disimpulkan bahwa MTs Baitul MAkmur Curup telah melaksanakan seluruh aspek dalam hal menjamin mutu madrasah.

¹¹⁷ Wawancara dengan Kepala Madrasah, Bapak Tarmizi, S.Pd.I, Gr , 02 Maret 2022

¹¹⁸ Wawancara dengan Kepala Madrasah, Bapak Tarmizi, S.Pd.I, Gr , 02 Maret 2022

3. Strategi Kepala Madrasah dalam upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Baitul Makmur

Para pendidik di Madrasah Tsanawiyah Baitul Makmur Curup mempunyai strategi-strategi dalam upaya meningkatkan mutu Madrasah terutama dalam proses pembelajaran.

a. Mengabdikan setulus hati

Guru harus memiliki kemauan untuk mengajar dari hati yang ikhlas karena Allah. Dengan keikhlasan itu maka apa yang diajarkan kepada peserta didik akan tersampaikan dengan baik.

“saya mengajak rekan-rekan guru sekalian untuk merasa memiliki Madrasah ini, anggaplah Madrasah ini rumah kedua bagi kita untuk mengabdikan dengan setulus hati mendidik anak-anak bangsa yang religious”.¹¹⁹

b. Bekerja sesuai kompetensi

The right man on the right place. Seseorang harus bekerja sesuai bidang yang dikuasainya, maka tercapailah tujuan pendidikan yang diharapkan.

“kami menekankan setiap guru untuk mengajar sesuai dengan bidang studi yang dikuasainya”¹²⁰

Hal senada disampaikan Waka Kurikulum:

¹¹⁹ Wawancara dengan Kepala Madrasah, Bapak Tarmizi, S.Pd.I, Gr , 02 Maret 2022

¹²⁰ Wawancara dengan Kepala Madrasah, Bapak Tarmizi, S.Pd.I, Gr , 02 Maret 2022

“iya bu, setiap guru disini telah mengajar sesuai kompetensi yang dimiliki”¹²¹

c. Pengembangan diri berkelanjutan

Seorang pendidik yang baik adalah yang terus menerus mau belajar, menambah pengetahuan dan kemampuan dan menjadi pribadi yang terus berkembang.

Dari wawancara penulis dengan beberapa orang guru, jawaban yang didapatkan adalah bahwa semua guru yang ada di Madrasah Tsanawiyah Baitul Makmur Curup ingin melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi dan siap jika ada pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan.

“saya masih punya keinginan yang tinggi untuk melanjutkan pendidikan bu”¹²²

d. Memahami karakteristik peserta didik

Karakteristik peserta didik tentu berbed-beda, tentu hal ini harus disadari oleh seorang pendidik. Maka dia harus memahami dan mampu melakukan pendekatan-pendekatan kepada setiap peserta didik.

“yang saya temui, ada beberapa siswa kami yang terkadang kurang memiliki minat belajar, ada juga yang bicara kepada kami bahwa orang tua mereka kurang mendukung, dan tentu juga setiap siswa memiliki kemampuan yang berbeda-beda, maka saya berusaha mencari solusi terbaik agar mereka dapat menerima pembelajaran dengan baik”¹²³

e. Menjalankan visi dan misi Madrasah

¹²¹ Wawancara dengan Waka Kurikulum, Bapak Zaidi, S.Pd.I, 02 Maret 2022

¹²² Wawancara dengan Guru Akidah, Ibu Dwi Wulan Citra Rahayu, S.Pd.I, Gr , 02 Maret 2022

¹²³ Wawancara dengan Guru, Bapak Asriyadi, S.Pd.I, 02 Maret 2022

Semua pendidik harus sejalan dengan visi dan misi yang ditetapkan Madrasah. Jika sudah sejalan, maka tujuan akan tercapai.

“kami mendukung visi misi Madrasah. Kami bersama-sama ingin mewujudkan tujuan Madrasah ini.”¹²⁴

C. Pembahasan

Pada bagian ini peneliti menjelaskan secara deskriptif pembahasan data hasil penelitian di Madrasah Tsanawiyah Baitul Makmur Curup terkait dengan pengembangan tenaga pendidik. Berdasarkan tahapan- tahapan dari kerangka teori yang selanjutnya peneliti menganalisis data tersebut untuk mencari titik temu.

1. Pengembangan tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Baitul Makmur

a. Langkah- Langkah Pengembangan tenaga pendidik

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Sondang P Siagian bahwa terdapat tujuh tahapan dalam pengembangan tenaga pendidik, yaitu Penentuan kebutuhan,. Penentuan sasaran, Penetapan isi program, identifikasi prinsip-prinsip belajar, Pelaksanaan program, Identifikasi manfaat, Penilaian pelaksanaan program.¹²⁵ Akan tetapi fakta yang penulis temukan di lapangan bahwa terdapat delapan tahapan yang dilaksanakan di Madrasah Tsanawiyah Baitul Makmur. Tahapan tersebut antara lain:

1) Menyusun Program/ Perencanaan Pengembangan

Proses pengembangan tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Baitul Makmur disusun untuk program jangka panjang, menengah dan

¹²⁴ Wawancara dengan Guru Fiqih, Ibu Winarti, S.Ag, 02 Maret 2022

¹²⁵ Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hal. 185-186.

pendek dan secara umum di programkan diawal tahun pembelajaran dengan berbagai pertimbangan yang berkaitan dengan kebutuhan, sarana, pelaksanaan dan anggaran.

Madrasah Tsanawiyah Baitul Makmur dalam menyusun program pengembangan sumber daya manusia pendidik dilakukan dengan beberapa langkah antara lain analisis kinerja untuk melihat kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya, analisis kebutuhan akan pengembangan, dan analisis sumber daya yang ada.

Maka dapat disimpulkan Madrasah Tsanawiyah Baitul Makmur telah melakukan perencanaan yang baik dalam proses mengembangkan tenaga pendidik untuk meningkatkan mutu pendidikan.

2) Penentuan Kebutuhan

Madrasah Tsanawiyah Baitul Makmur dalam menentukan/ menganalisis kebutuhan pengembangan tenaga pendidik dengan memperhatikan aspek-aspek berikut:

- a) Jumlah pendidik di Madrasah Tsanawiyah Baitul Makmur.
- b) Kualifikasi pendidikan untuk pendidik di Madrasah Tsanawiyah Baitul Makmur.
- c) Kesesuaian ijazah dengan mata pelajaran,
- d) Pemahaman tentang kurikulum 2013.
- e) Kompetensi pendidik di Madrasah Tsanawiyah Baitul Makmur mencakup kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan

keterampilan.

- f) Beban mengajar rata- rata pendidik di Madrasah Tsanawiyah Baitul Makmur.
- g) Fasilitas pengembangan diri di Madrasah Tsanawiyah Baitul Makmur.
- h) Kesejahteraan pendidik dan tenag kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Baitul Makmur.

Sehingga pengembangan yang dilakukan oleh Madrasah Tsanawiyah Baitul Makmur benar-benar mengedepankan kebutuhan melalui analisis yang mendalam.

3) Penentuan Sasaran

Penentuan sasaran sebagai salah satu langkah untuk melaksanakan pengembangan dilakukan di Madrasah Tsanawiyah Baitul Makmur dengan tujuan sebagai tolak ukur untuk menentukan berhasil tidaknya program pengembangan serta sebagai bahan dalam usaha menentukan langkah selanjutnya seperti isi program dan metode pengembangan yang akan digunakan.

Sasaran dari program pengembangan ini adalah untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral pendidik dan tenag kependidikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui sarana pengembangan yang ada. Dapat disimpulkan bahwa sasaran dari pengembangan ini adalah tercapainya visi, misi dan tujuan madrasah, serta perkembangan sumber daya manusia yang ada.

4) Penetapan Program

Penetapan program pengembangan tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Baitul Makmur ditentukan oleh dua faktor yaitu hasil dari analisis penentuan kebutuhan dan sasaran yang hendak dicapai. Dari 2 faktor tersebut kemudian ditetapkan program pengembangan yang akan dilakukan sebagai tindak lanjut pelaksanaan program pengembangan.

5) Identifikasi Perinsip belajar

Madrasah Tsanawiyah Baitul Makmur dalam mengidentifikasi perinsip- perinsip belajar ditujukan sebagai tolak ukur tentang tepat tidaknya perinsip belajar yang diterapkan dalam program pengembangan. Dengan mengidentifikasi perinsip belajar pengembangan akan berjalan dengan baik karena penggunaan perinsip belajar yang tepat. Prinsip belajar yang baik digunakan untuk program pengembangan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan adalah partisipasi, repetisi, relevansi, pengalihan dan umpan balik.

Pengembangan tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Baitul Makmur berkaitan dengan perinsip belajar itu sangatlah membantu untuk mengembangkan Sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia suatu lembaga dapat dinilai berkembang dapat dilihat juga dari proses belajar yang kondusif, aktif, kreatif dan inovatif.

Dapat diambil kesimpulan bahwa dalam mengidentifikasi

perinsip- perinsip pengembangan dibutuhkan beberapa hal antara lain, sasaran, kebijaksanaan, prosedur, anggaran, peserta, kurikulum dan waktu pelaksanaannya.

6) Pelaksanaan Program

Pelaksanaan program pengembangan Sumber daya manusia di Madrasah Tsanawiyah Baitul Makmur sesungguhnya di selenggarakan secara situasional, dengan penekanan pada perhitungan kebutuhan dan kepentingan. Misalnya MGMP, Workshop Kurikulum setiap awal tahun pelajaran di waktu liburan sekolah, diikutkan diklat, Penilaian kinerja atau supervisi oleh kepala madrasah atau tim supervisor.

7) Identifikasi Manfaat

Identikasi manfaat dimaksudkan untuk mengetahui apa saja manfaat atau kegunaan dari program pengembangan yang telah dilaksanakan. Tujuan ini nantinya akan menjadi tolak ukur terhadap penilaian program tersebut dan bagaimana tindak lanjut yang akan menjadi keputusan dari organisasi atau lembaga pendidikan.

Kepala MTs Baitul Makmur Curup telah melakukan identifikasi terhadap manfaat dari program pengembangan tenaga pendidik, seperti apakah program tersebut telah sesuai dengan apa yang telah direncanakan, apakah bermanfaat untuk organisasi atau lembaga pendidikan.

8) Penilaian Pelaksanaan Program

Pelaksanaan suatu program pengembangan dapat dikatakan

berhasil apabila dalam diri peserta pengembangan terjadi suatu proses transformasi seperti, peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas, perubahan perilaku dalam bekerja, perubahan sikap dan etos kerja. Dalam pelaksanaan program untuk memperoleh hasil yang baik maka diperlukan suatu penilaian dari suatu program untuk mengetahui hasil dari program yang dilakukan berhasil atau tidak. Untuk itu Madrasah Tsanawiyah Baitul Makmur ketika mengadakan program yang berkaitan dengan pengembangan khususnya pengembangan tenaga pendidik yang dimiliki maka diakhir pelaksanaan program pengembangan tersebut diadakan penilaian untuk mengetahui hasil yang diperoleh dari program tersebut.¹⁷⁶

Berdasarkan pemaparan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa Madrasah Tsanawiyah Baitul Makmur dalam mengembangkan tenaga pendidik dilakukan dengan beberapa langkah antara lain penyusunan program, penentuan kebutuhan, penentuan sasaran, penetapan program, identifikasi prinsip belajar, pelaksanaan program dan penilaian pelaksanaan program. Hal ini sesuai dengan teori Sondang P. Siagian.¹²⁶

b. Metode Pengembangan tenaga pendidik

Madrasah Tsanawiyah Baitul Makmur mengembangkan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan dengan 2 program antara lain:

¹²⁶ Sondang P. Siagian, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), h.186

1) *On The Job Training*

a) Rotasi Jabatan

Rotasi jabatan melibatkan perpindahan peserta dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya. Kadang- kadang dari satu penempatan ke penempatan lainnya yang direncanakan atas dasar tujuan belajar. Rotasi jabatan juga dapat dimanfaatkan sebagai pengalaman baru yang diberikan kepada pendidik dan tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesionalitas.

Dapat di simpulkan bahwa rotasi jabatan sangat bermanfaat bagi pendidik dan tenaga kependidikan karena peserta akan mendapatkan gambaran yang luas mengenai berbagai macam jenis pekerjaan, mengembangkan kerja sama antar pegawai, mempermudah penyesuaian diri dengan lingkungan tempat bekerja.

b) Pelatihan (*Training*)

Pelatihan harus dikaitkan pada peningkatan kinerja organisasional. Hal ini terjadi paling efektif ketika pendekatan konsultasi kinerja digunakan. Konsultasi kinerja (*performance consulting*) adalah proses dimana seorang pelatih (internal dan eksternal terhadap organisasi) dan pelanggan.

Ada beberapa alasan mengapa Madrasah Tsanawiyah Baitul Makmur memberikan perhatian pada peningkatan kompetensi

pendidik melalui pelatihan. Pertama, kebutuhan pendidik pada pengetahuan dan keterampilan baru, 2. Pendidik harus memahami proses belajar, peserta didik dan memahami pentingnya berbagai pengalaman dan pengetahuan dengan yang lain, 3. Pendidik disiapkan untuk sanggup menghadapi pendidikan di saat ini dan yang akan datang.

Berdasarkan data penelitian terungkap bahwa program pelatihan tersebut dilakukan perencanaan, rencana program pelatihan dimulai sejak awal tahun pelajaran dan pada saat menyusun program kerja, serta sudah di paparkan pada saat rapat kerja. Kami juga meminta masukan dari semua pihak terkait dengan bagaimana pelatihan yang tepat dan sesuai kebutuhan untuk semua pendidik dan tenaga kependidikan.

c) Bimbingan/ Penyuluhan

Bimbingan/ penyuluhan dilaksanakan dengan cara peserta harus mengerjakan tugas dengan dibimbing oleh pejabat senior/ ahli. Penyuluhan efektif bila latihannya di individualisasikan dan peserta belajar melakukan pekerjaannya langsung.

d) Latihan Instruktur Pekerjaan

Untuk meningkatkan keprofesionalitasan pendidik di Madrasah Tsanawiyah Baitul Makmur mengadakan beberapa latihan instruktur. Beberapa orang pendidik untuk mengikuti

pelatihan instruktur pekerjaan kemudian beberapa orang tersebut menjadi instruktur bagi pendidik secara keseluruhan.

e) Demonstrasi dan Pemberian Contoh

Untuk meningkatkan kompetensi sebagai seorang Madrasah Tsanawiyah Baitul Makmur dalam menghadapi kurikulum 2013 mengadakan pemeragaan cara melakukan pembelajaran dengan menggunakan LCD, agar proses pembelajaran tidak membosankan, dan hal ini dapat mengembangkan keterampilan pendidik dalam proses pembelajaran dengan fasilitas yang tidak terpisah.

Dapat disimpulkan bahwa dengan metode ini pelatih harus memberi contoh atau memperagakan cara melakukan pekerjaan/ cara bekerja suatu alat atau mesin. Sangat efektif karena peserta mendapat teori serta praktek secara langsung sehingga memudahkan transfer pelajaran selain itu metode ini juga tidak membutuhkan fasilitas yang terpisah.

f) Penugasan Sementara

Dalam rangka pengembangan tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Baitul Makmur, kepala madrasah memberikan penugasan sementara kepada beberapa pendidik sesuai dengan kebutuhan untuk melaksanakan tugas tertentu dalam waktu yang sudah ditentukan, misalnya kepala madrasah memberikan tugas kepada pendidik untuk menjadi pembimbing dalam rangka studi

tur peserta didik, secara otomatis pendidik yang memperoleh tugas tersebut akan membimbing peserta didik ketika dalam perjalanan maupun pembimbing dalam rangka penulisan karya tulis ilmiah peserta didik dari hasil studi tur.

2) *Off The Job Training*

a) Kursus

Kursus adalah pelayanan warga belajar yang berupa pengetahuan, keterampilan, sikap mental, keahlian, dan kemahiran yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan mutu kehidupan dan menjadi bekal mencari nafkah serta dapat dimanfaatkan untuk melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi dalam waktu yang singkat.

b) Pendidikan

Pengembangan tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Baitul Makmur dilakukan dengan cara formal dan informal. Pengembangan secara formal dilakukan dengan cara pendidik ditugaskan untuk mengikuti pendidikan dan latihan baik yang dilakukan organisasi maupun yang dilaksanakan oleh lembaga-lembaga pendidikan. Pengembangan informal dilakukan atas dasar keinginan dan usaha sendiri.

Madrasah Tsanawiyah Baitul Makmur memberikan keleluasaan dan apresiasi kepada pendidik untuk melanjutkan

pendidikannya guna mengembangkan kemampuannya supaya dapat bekerja secara profesional dan lebih baik.

c) Workshop

Workshop di Madrasah Tsanawiyah Baitul Makmur biasanya dilaksanakan setiap satu semester sekali di awal semesteran pada saat liburan sekolah. Pelaksanaan kegiatan workshop mengambil waktu liburan peserta didik dan dilaksanakan 3-4 hari.

d) Seminar

Seminar merupakan suatu pertemuan yang memiliki teknis dan akademis yang tujuannya untuk melakukan studi menyeluruh tentang suatu topik tertentu dengan pemecahan suatu permasalahan yang memerlukan interaksi diantara para peserta seminar yang dibantu oleh seorang guru besar ataupun cendekiawan. Kegiatan seminar juga sering diikuti oleh pendidik di Madrasah Tsanawiyah Baitul Makmur.

e) MGMP

MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) adalah suatu forum atau wadah kegiatan profesional guru mata pelajaran sejenis disanggar maupun di masing-masing sekolah yang terdiri dari dua unsur yaitu musyawarah guru mata pelajaran.

Program MGMP telah dilakukan oleh guru-guru Madrasah

Tsanawiyah Baitul Makmur dalam rangka meningkatkan keprofesionalitasan mereka.

f) Studi Banding

Studi banding pernah dilakukan oleh Madrasah Tsanawiyah Baitul Makmur. Hal ini bertujuan untuk menambah wawasan dan pengalaman guna memperbaiki mutu madrasah.

Dari beberapa penjelasan di atas dapat di tarik kesimpulan bahwa pengembangan tenaga pendidik Madrasah Tsanawiyah Baitul Makmur dilakukan dengan dua metode yaitu *On The Job Training* Dan *Off The Job Training*. Pengembangan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan yang termasuk kedalam *On The Job Training* antara lain: rotasi jabatan, pelatihan, bimbingan/ penyuluhan, latihan instruktur pekerjaan, demonstrasi/ pemberian contoh, dan penugasan sementara, sedangkan yang termasuk kedalam metode *Off The Job Training* antara lain: kursus, pendidikan, workshop, seminar, MGMP dan Study Banding.

Hal ini berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Hani Handoko bahwa pelatihan pengembangan tenaga pendidik dibagi menjadi dua, yaitu *Off The Job Training* dan *On The Job Training*.

2. Upaya peningkatan mutu pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Baitul Makmur Curup

Madrasah Tsanawiyah Baitul Makmur terus berupaya meningkatkan mutunya, disamping mutu yang telah dicapai saat ini sudah cukup baik. Namun perlu ditingkatkan ditengah daya saing yang semakin tajam. Menurut teori yang dikemukakan dalam jurnal *Defining Quality in Education*.¹²⁷, terdapat 5 komponen yang menentukan terpenuhinya mutu sebuah lembaga pendidikan. Dalam penelitian penulis, penulis menemukan hanya ada 4 komponen yang terpenuhi, akan tetapi hal itu tidak mengurangi mutu MTs Baitul Makmur Curup. Komponen tersebut terdiri dari:

- a) Peserta didik yang sehat, bergizi baik dan siap untuk berpartisipasi dan belajar, serta didukung dalam belajar oleh keluarga dan masyarakatnya.

MTs Baitul Makmur menerapkan konsep bahwa peserta didik sebagai orientasinya. Untuk mendapatkan pelajaran yang baik, maka peserta didik harus memenuhi kriteria yang telah ditetapkan.

Sistem sekolah bekerja dengan anak-anak yang datang ke dalamnya. Kualitas kehidupan anak-anak sebelum memulai pendidikan formal sangat mempengaruhi cara belajar mereka. Banyak elemen yang

¹²⁷ Series et al., "Defining Quality in Education."

digunakan untuk membuat siswa yang berkualitas, termasuk kesehatan, pengalaman anak usia dini, dan dukungan orang tua.¹²⁸

- b) Lingkungan yang sehat, aman, protektif dan peka gender, serta menyediakan sumber daya dan fasilitas yang memadai, konten yang tercermin dalam kurikulum dan materi yang relevan

Lingkungan sekolah yang sehat, aman serta tidak deskriminatif merupakan hal penting dalam menunjang proses belajar siswa. Belajar dapat terjadi di mana saja, tetapi hasil belajar positif yang umumnya dicari oleh sistem pendidikan terjadi di lingkungan belajar yang berkualitas. Lingkungan belajar terdiri dari elemen fisik, psikososial, dan pemberian layanan. Elemen fisik berupa tempat di mana pembelajaran formal terjadi, psikososial dimana terjadi antara siswa dengan lingkungan sekolah, serta layanan yang diberikan oleh sekolah adalah yang terbaik untuk siswanya.¹²⁹

Konten berkualitas mengacu pada kurikulum yang dimaksudkan dan diajarkan di sekolah. Tujuan nasional untuk pendidikan, dan pernyataan hasil yang menerjemahkan tujuan tersebut ke dalam tujuan yang terukur, harus memberikan titik awal untuk pengembangan dan implementasi kurikulum.

Struktur kurikulum berbasis standar yang berpusat pada siswa, tidak diskriminatif. Secara umum, kurikulum harus menekankan cakupan

¹²⁸ Series et al.

¹²⁹ Series et al.

yang dalam daripada cakupan yang luas dari bidang pengetahuan yang penting, masalah studi yang otentik dan kontekstual, dan pemecahan masalah yang menekankan pengembangan keterampilan serta perolehan pengetahuan. Kurikulum juga harus menyediakan perbedaan individu, erat mengkoordinasikan dan selektif mengintegrasikan materi pelajaran, dan fokus pada hasil atau standar dan target untuk pembelajaran siswa.¹³⁰

- c) Proses di mana guru terlatih menggunakan pendekatan pengajaran yang berpusat pada anak di kelas dan sekolah yang dikelola dengan baik dan penilaian yang terampil untuk memfasilitasi pembelajaran dan mengurangi kesenjangan

Dalam kegiatan belajar mengajar, guru menjadi factor penentu keberhasilan siswa. Sampai saat ini, banyak diskusi tentang kualitas pendidikan berpusat pada input sistem, seperti infrastruktur dan rasio murid-guru, dan pada konten kurikuler. Namun, dalam beberapa tahun terakhir, lebih banyak perhatian telah diberikan pada proses pendidikan - bagaimana guru dan administrator menggunakan input untuk membingkai pengalaman belajar yang bermakna bagi siswa. Pekerjaan mereka merupakan faktor kunci dalam memastikan kualitas proses sekolah.¹³¹

¹³⁰ Series et al.

¹³¹ Series et al.

- d) Hasil yang mencakup pengetahuan, keterampilan dan sikap, dan terkait dengan tujuan nasional untuk pendidikan dan partisipasi positif dalam masyarakat

Lingkungan, isi, dan proses yang dihadapi peserta didik di sekolah mengarah pada hasil yang beragam, beberapa dimaksudkan dan lainnya tidak diinginkan. Hasil pelajar yang berkualitas adalah efek yang disengaja dan diharapkan dari sistem pendidikan. Mereka termasuk apa yang anak-anak ketahui dan dapat lakukan, serta sikap dan harapan yang mereka miliki untuk diri mereka sendiri dan masyarakat mereka.¹³²

8 Standar Nasional Pendidikan:

a. Standar Isi

Standar isi adalah ruang lingkup materi dan tingkat kompetensi yang dituangkan dalam kriteria tentang kompetensi tamatan, kompetensi bahan kajian, kompetensi mata pelajaran, dan silabus pembelajaran yang harus dipenuhi oleh peserta didik pada jenjang dan jenis pendidikan tertentu.

b. Standar Proses

Standar proses adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan pelaksanaan pembelajaran pada satu satuan pendidikan untuk mencapai standar kompetensi lulusan. Ruang lingkup standar proses untuk satuan pendidikan dasar dan menengah menurut Permendiknas RI nomor

¹³² Series et al.

41 tahun 2007 mencakup perencanaan proses pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, penilaian hasil belajar, dan pengawasan proses pembelajaran.

c. Standar Kompetensi Lulusan

Standar Kompetensi Lulusan (SKL) sebagaimana yang dimaksud oleh PP Nomor 19 tahun 2005, Pasal 1 ayat (4) adalah kualifikasi kemampuan lulusan yang mencakup sikap, pengetahuan dan keterampilan. Standar kompetensi lulusan pada satuan pendidikan menengah umum bertujuan untuk meningkatkan kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia, serta keterampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut.

d. Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

e. Standar Sarana dan Prasarana

Standar sarana dan prasarana adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan kriteria minimal tentang ruang belajar, tempat berolah raga, tempat beribadah, perpustakaan, laboratorium, bengkel kerja, tempat bermain, tempat berkreasi dan berekreasi, serta sumber belajar lain, yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran, termasuk menggunakan teknologi informasi dan komunikasi.

f. Standar Pengelolaan

Di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 Bab VIII Pasal 49-61 menjelaskan bahwa pengelolaan satuan pendidikan pada jenjang pendidikan dasar dan menengah menerapkan manajemen berbasis sekolah yang ditunjukkan dengan kemandirian, kemitraan, partisipasi, keterbukaan, dan akuntabilitas.

g. Standar Pembiayaan

Standar pembiayaan adalah standar yang mengatur komponen dan besarnya biaya operasi satuan pendidikan yang berlaku dalam satu tahun. Standar pembiayaan pendidikan terdiri atas biaya investasi, biaya operasional, dan biaya personal.

h. Standar Penilaian Pendidikan

Standar penilaian pendidikan adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan mekanisme, prosedur dan instrumen penilaian hasil belajar peserta didik.

3. Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Baitul Makmur

a. Mengabdikan setulus hati

Guru harus memiliki kemauan untuk mengajar dari hati yang ikhlas karena Allah. Dengan keikhlasan itu maka apa yang diajarkan kepada peserta didik akan tersampaikan dengan baik. Dalam hal ini kepala

Madrasah selaku “*leader*” memiliki beberapa tugas antara lain:

- 1) Kemampuan untuk melaksanakan tanggung jawab yang diserahkan kepadanya selaku unit kehadiran murid.
- 2) Kemampuan untuk menerapkan keterampilan-keterampilan konseptual, manusia dan teknis pada kedudukan dari jenis ini.
- 3) Kemampuan untuk memotivasi para bawahan untuk bekerja sama secara sukarela dalam mencapai maksud unit dan organisasi.
- 4) Kemampuan untuk memahami implikasi-implikasi dari perubahan social, ekonomi, politik, dan edukasional.¹³³

Untuk itu kepala Madrasah mengajak para pendidik untuk melaksanakan amanah Negara dengan sebaik-baiknya dalam ikut mencerdaskan kehidupan bangsa. Guru melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, disiplin, dan berintegritas. Dengan pengabdian itu maka guru akan mendapatkan pahala yang mengalir dari Allah SWT.

b. Bekerja sesuai kompetensi

The right man on the right place. Seseorang harus bekerja sesuai bidang yang dikuasainya, maka tercapailah tujuan pendidikan yang diharapkan. Contohnya adalah guru memiliki latar belakang pendidikan bahasa Indonesia, maka pelajaran yang diampuhnya adalah bahasa Indonesia, jangan sampai guru yang memiliki latar belakang bahasa Indonesia justru mengajar bidang studi agama.

¹³³ Achmad Sanusi, *Studi Pengembangan Model Pendidikan Profesional Tenaga Kependidikan, Laporan Penelitian* (Bandung: IKIP Bandung, 1991), hal 45.

c. Pengembangan diri berkelanjutan

Seorang pendidik yang baik adalah yang terus menerus mau belajar, menambah pengetahuan dan kemampuan dan menjadi pribadi yang terus berkembang. Pengembangan Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Baitul Makmur Curup juga bertujuan untuk mengembangkan beberapa kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang pendidik dan tenaga kependidikan antara lain: Pengembangan Kompetensi Pedagogik, kompetensi professional, Kompetensi Sosial, dan Kompetensi Kepribadian.

d. Memahami karakteristik peserta didik

Karakteristik peserta didik tentu berbed-beda, tentu hal ini harus disadari oleh seorang pendidik. Maka dia harus memahami dan mampu melakukan pendekatan-pendekatan kepada setiap peserta didik.

e. Menjalankan visi dan misi Madrasah

Semua pendidik harus sejalan dengan visi dan misi yang ditetapkan Madrasah. Jika sudah sejalan, maka tujuan akan tercapai. Maka dapat disimpulkan guru memiliki peran penting dalam upaya peningkatan mutu pendidikan. Hal ini sejalan amanah yang diberikan pemerintah yaitu melaksanakan kegiatan belajar mengajar sesuai dengan standar isi, standar proses dan standar kompetensi lulusan.¹³⁴

f. Faktor Pengembangan Tenaga Pendidik

¹³⁴ Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005

Pengembangan Tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah (MTs)

Baitul Makmur Curup sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain:

- 1) Kepribadian dan dedikasi yang tinggi menentukan keberhasilan pendidik dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya yang tercermin dari sikap dan perbuatannya dalam membina dan membimbing peserta didik,
- 2) Profesional pendidik dan tenaga kependidikan sangat penting karena tugas dan peranannya bukan hanya memberikan informasi ilmu pengetahuan melainkan membentuk sikap dan jiwa yang mampu bertahan dalam era hiperkompetensi,
- 3) Faktor kemampuan mengajar pendidik dan tenaga kependidikan merupakan pencerminan penguasaan pendidik dan tenaga kependidikan atas kompetensinya,
- 4) Faktor hubungan dan komunikasi yang terjadi dalam lingkungan kerja memberikan dukungan bagi kelancaran tugas pendidik dan tenaga kependidikan dimadrasah
- 5) Faktor hubungan dengan masyarakat, peran pendidik dan tenaga kependidikan dalam mendukung kegiatan hubungan madrasah dengan masyarakat dapat meningkatkan pemahaman masyarakat tentang tujuan serta sasaran yang ingin direalisasikan madrasah
- 6) Faktor kedisiplinan, suatu pekerjaan akan menuai hasil yang memuaskan semua pihak bila pendidik dan tenaga kependidikan

mampu mentaati rambu-rambu yang ditentukan melalui penerapan sikap disiplin dalam menjalankan tugasnya,

- 7) Faktor tingkat kesejahteraan, memberikan insentif yang pantas sebagai wujud memperbaiki tingkat kesejahteraan pendidik dan tenaga kependidikan guna mencegah pendidik dan tenaga kependidikan melakukan kegiatan membolos karena mencari tambahan diluar untuk memenuhi kebutuhan hidup,
- 8) Faktor iklim kerja yang kondusif memberikan harapan bagi pendidik dan tenaga kependidikan untuk bekerja lebih tenang sesuai dengan tujuan madrasah.

Pelaksanaan pengembangan tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Baitul Makmur tersebut dilaksanakan dengan beberapa prinsip antara lain:

- 1) Pengembangan dilakukan untuk semua pendidik dan tenaga kependidikan yang ada
- 2) Orientasi tujuannya untuk perubahan tingkah laku dan keprofesionalan dalam tugas yang di emban atau sesuai dengan kedudukan jabatan bahkan sebelum menduduki jabatan
- 3) Pengembangan dilaksanakan untuk mendorong meningkatnya kontribusi terhadap kemajuan pendidikan.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan deskripsi dan analisis terhadap strategi pengembangan tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Baitul Makmur yang telah di jelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengembangan tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Baitul Makmur dilakukan dengan beberapa langkah dan metode. Langkah-langkah pengembangan tenaga pendidik dilakukan dengan 8 (delapan) langkah antara lain:

- a. Menyusun program atau perencanaan Pengembangan

Langkah awal yang dilakukan oleh pihak MTs Baitul Makmur Curup dalam pengembangan tenaga pendidik adalah menyusun perencanaan program agar pelaksanaannya nanti efektif dan efisien.

- b. Penentuan Kebutuhan

Setelah perencanaan, maka dilakukan penentuan kebutuhan-kebutuhan sesuai dengan kondisi yang diinginkan oleh Madrasah. Contohnya adalah jenis tenaga dan anggaran biaya

- c. Penentuan Sasaran, penentuan sasaran dilakukan agar program yang dilaksanakan akan tepat.

d. Penetapan Program

Setelah penentuan kebutuhan dan penentuan sasaran, maka program yang direncanakan dijadikan suatu ketetapan yang tentunya harus dilaksanakan.

e. Identifikasi Perinsip belajar

Madrasah Tsanawiyah (MTs) Baitul Makmur dalam mengidentifikasi perinsip- perinsip belajar ditujukan sebagai tolak ukur tentang tepat tidaknya perinsip belajar yang diterapkan dalam program pengembangan. Dengan mengidentifikasi perinsip belajar pengembangan akan berjalan dengan baik karena penggunaan perinsip belajar yang tepat. Perinsip belajar yang baik digunakan untuk program pengembangan Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan adalah partisipasi, repetisi, relevansi, pengalihan dan umpan balik.

f. Pelaksanaan Program

Pelaksanaan program merujuk kepada rencana yang telah ditetapkan. Termasuk waktu, anggaran biaya dan sebagainya.

g. Identifikasi Manfaat

Identikasi manfaat dimaksudkan untuk mengetahui apa saja manfaat atau kegunaan dari program pengembangan yang telah dilaksanakan. Tujuan ini nantinya akan menjadi tolak ukur terhadap penilaian program tersebut dan bagaimana tindak lanjut yang akan menjadi keputusan dari organisasi atau lembaga pendidikan.

h. Penilaian Pelaksanaan Program.

Langkah terakhir adalah melakukan penilaian terhadap program yang dilaksanakan, apakah sudah sesuai atau belum, dan juga melihat implikasinya dilingkungan madrasah.

2. Pengembangan tenaga pendidik dilakukan dengan 2 metode yaitu:

On The Job Training, antara lain:

a. Rotasi Jabatan

Untuk mengembangkan Tenaga pendidik maka madrasah memberikan kesempatan kepada setiap individu pendidik dan tenaga kependidikan untuk menempati suatu jabatan tertentu dengan membuat rotasi jabatan agar setiap pendidik dan tenaga kependidikan merasakan jabatan- jabatan tertentu dalam waktu 1 tahun

b. Pelatihan (Training)

Pelatihan harus dikaitkan pada peningkatan kinerja organisasional. Hal ini terjadi paling efektif ketika pendekatan konsultasi kinerja digunakan. Ada beberapa alasan mengapa Madrasah Tsanawiyah (MTs) Baitul Makmur memberikan perhatian pada peningkatan kompetensi pendidik melalui pelatihan. Pertama, kebutuhan pendidik pada pengetahuan dan keterampilan baru, 2. Pendidik harus memahami proses belajar, peserta didik dan memahami pentingnya berbagai pengalaman dan pengetahuan

dengan yang lain, 3. Pendidik disiapkan untuk sanggup menghadapi pendidikan di saat ini dan yang akan datang.

c. Bimbingan dan Penyuluhan

Bimbingan/penyuluhan dilaksanakan dengan cara peserta harus mengerjakan tugas dengan dibimbing oleh pejabat senior/ahli. Penyuluhan efektif bila latihannya diindividualisasikan dan peserta belajar melakukan pekerjaannya langsung.

d. Latihan Instruktur Pekerjaan

Untuk meningkatkan keprofesionalitasan pendidik di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Baitul Makmur Curup, diadakan beberapa latihan instruktur diantaranya ketika pengisian pengolahan nilai Ulangan Harian, Ulangan Akhir Semester sampai pengolahan nilai rapor berdasarkan kurikulum 2013.

e. Demonstrasi dan Pemberian Contoh

Untuk meningkatkan kompetensi sebagai seorang pendidik, Madrasah Tsanawiyah (MTs) Baitul Makmur dalam menghadapi kurikulum 2013 mengadakan pemeragaan cara melakukan pembelajaran dengan menggunakan LCD.

f. Penugasan Sementara.

Kepala madrasah memberikan penugasan sementara kepada beberapa pendidik dan tenaga kependidikan sesuai dengan

kebutuhan untuk melaksanakan tugas tertentu dalam waktu yang sudah ditentukan.

Off The Job Training, antara lain:

a. Kursus, kursus dilakukan agar tenaga pendidik menjadi mahir, pandai, ahli, berpengetahuan dalam waktu yang singkat.

b. Pendidikan

Madrasah Tsanawiyah (MTs) Baitul Makmur memberikan keleluasaan dan apresiasi kepada pendidik dan tenaga kependidikan untuk melanjutkan pendidikannya guna mengembangkan kemampuannya.

c. Workshop, pelaksanaan kegiatan workshop mengambil waktu liburan peserta didik dan dilaksanakan 3-4 hari.

d. Seminar

Pelaksanaan persidangan dalam seminar biasanya dipimpin oleh seorang pemandu dan dibantu oleh seorang atau beberapa orang sekretaris. Seminar biasanya memiliki fokus pada suatu topik yang khusus, dimana mereka yang hadir dapat berpartisipasi secara aktif.

e. MGMP

Khususnya bagi pendidik, strategi yang digunakan juga dengan Mengikuti MGMP, dan kegiatan MGMP ini di ikuti oleh semua guru mata pelajaran dengan ketentuan waktu yang berbeda- beda dan juga disesuaikan dengan kebutuhan.

f. *Study Banding*.

Studi banding pernah juga dilakukan oleh Madrasah Tsanawiyah (MTs) Baitul Makmur Curup.

3. Mutu pendidikan di MTs Baitul Makmur Curup telah terpenuhi seperti peserta didik yang sehat, berpartisipasi aktif serta mendapat dukungan dari keluarga dan masyarakat, lingkungan yang sehat, aman, dan fasilitas memadai, kurikulum dan materi yang relevan, pendidik yang kompeten, serta lulusan yang beilmu, terampil dan berpartisipasi positif dalam masyarakat.
 - a. Peserta didik yang sehat, bergizi baik dan siap untuk berpartisipasi dan belajar, serta didukung dalam belajar oleh keluarga dan masyarakatnya;
 - b. Lingkungan yang sehat, aman, protektif dan peka gender, serta menyediakan sumber daya dan fasilitas yang memadai dan konten yang tercermin dalam kurikulum dan materi yang relevan
 - c. Proses di mana guru terlatih menggunakan pendekatan pengajaran yang berpusat pada anak di kelas dan sekolah yang dikelola dengan baik dan penilaian yang terampil untuk memfasilitasi pembelajaran dan mengurangi kesenjangan.
 - d. Hasil yang mencakup pengetahuan, keterampilan dan sikap, dan terkait dengan tujuan nasional untuk pendidikan dan partisipasi positif dalam masyarakat.

Mutu pendidikan meliputi beberapa aspek, antara lain:

a. Standar Isi

MTs Baitul Makmur melaksanakan kurikulum berdasarkan 6 muatan KTSP, melaksanakan 4 jenis kegiatan layanan konseling serta melaksanakan 6 jenis program ekstrakurikuler.

b. Standar Proses

MTs Baitul Makmur sudah melaksanakan pembelajaran yang real dan bermakna. Pembelajaran dilaksanakan secara interaktif, inspiratif dan menyenangkan. Setiap mata pelajaran di MTs Baitul Makmur memiliki RPP yang dijabarkan dari silabus. Dalam mengembangkan KTSP, guru menyusun RPP serta mempunyai persyaratan pelaksanaan proses pembelajaran.

c. Standar Kompetensi Lulusan

Standar Kompetensi Lulusan siswa di MTs Baitul Makmur Curup berdasarkan kriteria yang telah ditentukan, adapun kriterianya yaitu: untuk menilai pengetahuan dan keterampilan yaitu memenuhi nilai ambang batas atau KKM (ketuntasan minimum) dan untuk nilai sikap (social, spiritual), yaitu minimal c. Di MTs Baitul Makmur menunjukkan program pengembangan diri berupa kegiatan ekstrakurikuler dan osim seperti pramuka, karate, drumband, sanggar seni, badminton beserta prestasi yang dicapai.

d. Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Kualifikasi pendidik dan tenaga kependidikan di MTs BAitul Makmur Curup sudah strata 1 semua bahkan sudah ada yang strata 2. Kemudian pelajaran yang diampuh juga sudah sesuai dengan kompetensinya (linear) dan sudah 13 orang guru sudah sertifikasi dari 37 orang guru dan mempunyai tenaga administrasi 3 orang dengan kualifikasi S1.

e. Standar Sarana dan Prasarana

Secara umum sarana dan prasarana di MTs Baitul MAkmur Curup sudah memenuhi syarat dalam kegiatan belajar mengajar, namun masih kurangnya ruangan kelas, tetapi hal itu tidak mengganggu proses KBM, bangunan madrasah memiliki sanitasi sebagai persyaratan kesehatan, memiliki instalasi listrik dengan daya 1300 watt, serta memiliki buku pelajaran yang telah ditetapkan dengan Permendiknas.

f. Standar Pengelolaan

Untuk di MTs Baitul MAkmur Curup pengelolaan sudah sesuai dengan ketentuan yang ada, seperti standar organisasi kepengurusan, tata tertib yang ditentukan pihak sekolah sudah dilaksanakan, serta peraturan akademik yang berlaku bagi guru dan siswa, telah merumuskan dan menetapkan tujuan lembaga, merumuskan visi dan misi madrasah, memiliki rencana kerja tahunan, rencana jangka menengah dan jangka

pendek.

g. Standar Pembiayaan

Pembiayaan di MTs Baitul MAkmur Curup bersumber dari aspek swadaya masyarakat dan dana BOS. Digunakan sesuai dengan aturan dan ketentuan yang berlaku yang ditetapkan oleh pemerintah dan yayasan, menyusun rencana kerja dan anggaran madrasah dengan melibatkan *stakholders*, sumbangan pendidikan atau dana dari masyarakat atau pemerintah dikelola secara sistematis, transparan dan dilaporkan kepada komite madrasah atau pihak yayasan.

h. Standar Penilaian Pendidikan

Standar penilaian pendidikan di MTs Baitul MAkmur Curup menggunakan instrument yang ada, yaitu penilaian harian (pengetahuan dan keterampilan, UTS, dan PAT). Dewan guru kemudian menganalisis nilai produktif dan sumatif serta melaksanakan kegiatan remedial yang pengayaan. Guru melaporkan hasil penilaian mata pelajaran setiap akhir semester kepada kepala madrasah dalam bentuk laporan hasil belajar siswa.

- e. Kepala Madrasah Tsanawiyah Baitul Makmur berperan aktif dalam meningkatkan mutu pendidikan. Untuk itu strategi yang dilakukan adalah dengan mengabdikan setulus hati, bekerja sesuai kompetensi, pengembangan

diri berkelanjutan, memahami karakteristik peserta didik, dan menjalankan visi dan misi Madrasah.

B. Implikasi

Hasil penelitian strategi pengembangan tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Baitul Makmur menunjukkan bahwa ketepatan dalam pelaksanaan strategi pengembangan akan meningkatkan kualitas pendidikan yang berpengaruh pada *output* yang dihasilkan.

Pertama, perencanaan pengembangan tenaga pendidik dilakukan secara cermat sampai kepada pelaksanaan dan evaluasi untuk meningkatkan mutu pendidikan.

Kedua, tenaga pendidik perlu melakukan pengembangan diri, baik yang diselenggarakan madrasah, pemerintah ataupun secara mandiri.

Ketiga, untuk mengetahui tingkat keberhasilan program pengembangan dilakukan monitoring dan evaluasi internal. Monitoring dilakukan untuk mendapatkan informasi mengenai pelaksanaan program pengembangan, sedangkan evaluasi dilakukan untuk mengetahui apakah program pengembangan yang telah disusun berjalan sesuai dengan rencana, apa hambatannya, bagaimana solusi untuk mengatasinya, dan bagaimana tindaklanjutnya.

Keempat, masih kurangnya kontribusi guru dalam peningkatan mutu pendidikan disebabkan beberapa hal, antara lain masih adanya guru yang tidak

disiplin waktu dalam menjalankan tugas sebagai tenaga pendidik, kurang termotivasinya guru dalam meningkatkan kemampuan diri, masih ada guru yang hanya memakai satu metode pembelajaran saja, masih ada guru yang kurang bisa membaca situasi dan kondisi siswa di dalam kelas (kurang peduli terhadap siswa), masih banyak guru yang belum pernah mengikuti program diklat baik yang diselenggarakan oleh Kementerian Agama maupun secara mandiri, baik pada kegiatan KKG (Kelompok Kerja Guru) maupun MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran).

Kelima, untuk menunjang keberhasilan program peningkatan mutu pendidikan, diantaranya ditinjau dari sumber daya manusia pendidikan, maka dibutuhkan kemampuan seorang guru berupa kompetensi yang dimilikinya yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, profesionalisme dan kemampuan sosial serta kualifikasi akademik.

C. Saran

1. Bagi pihak Madrasah diharapkan mempertahankan dan meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah dengan melaksanakan strategi yang tepat.
2. Bagi guru diharapkan dapat memberikan sumbangsih dalam peningkatan mutu di Madrasah Tsanawiyah Baitul Makmur dengan mengembangkan metode-metode baru dalam pembelajaran untuk mengimplementasikan kurikulum ke arah yang lebih baik agar pengembangan kemampuan peserta didik dapat berjalan optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- A.S.Mundar. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Pembangunan Nasional*. Jakarta: Djaya Pirusa, 1981.
- Akdon. *Strategic Management For Educational Management*. Bandung: Alfabeta, 2009.
- Al-‘Asqolānî, Ibnu Hajar. *Fathul Bārî Syarhu Shahih Al-Bukhārî*. Beirut: Dar-al Kutub al Ilmiyah, 1997.
- Al-‘Utsaimin, Syaikh Muhammad bin Shalih. *Syarh Al-Arba’in An-Nawawiyah Al-Mukhtashar*. Cetakan Ketiga. Beirut: Dar Ats-Tsuraya, n.d.
- Arikunto, Suharsimi. *Manajemen Pengajar Secara Manusiawi*. Jakarta: Rineka Cipta, 1993.
- Atmodiwirio, Soebagio. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: Ardadizya Jaya, 2002.
- B, Abdul Hadis dan Nurhayati. *Manajemen Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2010.
- Danim, Sudarwan. *Menjadi Peneliti Kualitatif*. Bandung: Pustaka Setia, 2002.
- Daryanto. *Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Daryanto, Sigit. *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*. Surabaya: Apollo, 1998.
- Dassler, Gary. *Manajemen SDM*. Jakarta: Indeks, 2004.
- Dik, Prasetya Irawan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Sekolah Tinggi Administrasi LAN, 1997.
- Emzir. *Metodologi Penelitian Kualitatif Analisis Data*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012.
- Eraut, Michael. “Strategies for Promoting Teacher Development” *Strategies for Promoting Teacher Development* 7631, no. 1977 (2006). <https://doi.org/10.1080/0305763770040103>.
- Ghaffar, FM. *Perencanaan Pendidikan Teori Dan Metodologi*. Jakarta: Direktorat Pendidikan Tinggi, 1994.
- Hadiyanto. *Mencari Sosok Desentralisasi Manajemen Pendidikan Di Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2004.
- Hamalik, Oemar. *Evaluasi Kurikulum*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 1990.
- Harun, Anas. “Pengembangan Tenaga Kependidikan” 13 (2013): 167–76.

- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- Huda, Miftachul, Eko Perianto, and Edi Subarkah. "IMPROVING EDUCATION QUALITY OF ELEMENTARY SCHOOL IN INDONESIA: AN EMPIRICAL RESEARCH 提高印度尼西亚小学的教育质量：一项实证研究," no. 3 (2021).
- Kebudayaan, Kementerian Pendidikan dan. *Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional*, n.d.
- Kusen, Rahmad Hidayat, Irwan Fathurrochman, Hamengkubuwono. "Strategi Kepala Sekolah Dan Implementasinya Dalam Peningkatan Kompetensi Guru" III, no. 2 (2019): 175–93.
- M. Manullang, Marihot Manullang. *Manajemen Personalia, Edisi 3*. Yogyakarta: Gadjah Mada University, 2001.
- M.Arifin. *Kapita Selekta Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 1993.
- Machdoero. *Metodologi Penelitian*. Malang: UMM Press, 1993.
- Makin, Baharuddin dan Moh. "Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia (Pendidik Dan Tenaga Kependidikan) Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidika Di SD Muhammadiyah Sapen Yogyakarta," 2017.
- Mataheru, Piet A. Sahertian Dan Frans. *Prinsip Dan Teknik Supervisi Pendidikan*. Surabaya: Usaha Nasional, 1981.
- Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011.
- Muhaimin, Efi Rufaiqoh. *Pengembangan Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sumpiuh Banyumas Dan Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kroya Cilacap*, 2017.
- Mulyana, E. *Manajemen Berbasis Sekolah, (Konsep, Strategi, Dan Implementasinya)*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002.
- Nasution, Siti Aisyah. "Manajemen Sumber Daya Manusia (Tenaga Kerja) Di Madrasah Aliyah Al-Washiyah 12 Perbangunan Kabupaten Serdang Bedagai." Universitas Negeri Medan, 2017.
- Nickols, Fred. "Management , Strategic Planning And Strategic," no. January 2008 (2015).
- Nurhasan. *Konvensi Nasional Pendidikan Indonesia, Kurikulum Untuk Abad 21, Indikator Cara Pengukuran Dan Factor-Faktor Yang Mempengaruhi Mutu Pendidikan*. Jakarta: Sindo, 1994.

- Peraturan Pemerintah RI No. 19 Tahun 2005. *Standar Nasional Pendidikan*. Jakarta: Sinar Grafika, 2006.
- Pidarta, Made. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: Bina Aksara, 1988.
- Putri, Wakhidati Nurrohmah Nugroho, Muhammad Aji. “Strategi Pengembangan Profesionalisme Tenaga Pendidik Di Madrasah,” 2016, 313–40. <https://doi.org/10.18326/mudarrisa.v8i2.313-340>.
- Rusdiwan, Rica Kristya. “Strategi Pengembangan Tenaga Pendidik Di Pondok Pesantren Roudhotussolihin Desa Bumirestu Kecamatan Palas Lampung Selatan,” 2020.
- Saefullah, Erni Tisnawati Sule dan Eurniawan. *Pengantar Manajemen*. Depok: Prenamedia group, 2005.
- Sagala, Saiful. *Administrasi Pendidikan Kontemporer*. Bandung: Alfabeta, 2000.
- Sanjaya, Wina. *Kurikulum Dan Pembelajaran Teori Dan Praktek Pengembangan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP)*. Jakarta: Kencana Prenada Group, 2007.
- Sanusi, Achmad. *Studi Pengembangan Model Pendidikan Profesional Tenaga Kependidikan, Laporan Penelitian*. Bandung: IKIP Bandung, 1991.
- Sarjono. *Panduan Penulisan Skripsi*. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2008.
- Selamat Tulipri, Rahmat Hidayat, Hamengkubuwono, Jumira Warlizasusi. “Evaluasi Kebijakan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru Mas Al- Manshuriyah” 3 (2020): 244–53.
- Series, Working Paper, Education Section, Programme Division, and United Nations. “Defining Quality in Education,” no. June (2000).
- Shadaily, Hassan. *Kamus Inggris Indonesia*. Jakarta: Gramedia Pustaka, 2003.
- Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- Simamora. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bina Aksara, 2003.
- Sudjana, Nana. *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Alisindo, 1987.
- Sukma, Rusdinal, Hade Afriansyah. “Strategi Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan,” 2019.
- Susilo, H. *Mencari Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Malang: FIA Unibraw, 1994.
- Syarif, Rusli. *Teknik Manajemen Latihan Dan Pembinaan*. Bandung: Angkasa, 2009.

- Tilaar, Ace suryadi dan H. A.R. *Analisis Kebijakan Pendidikan Suatu Pengantar*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008.
- Tobrani, Imam Suprayogo &. *Metodologi Penelitian*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003.
- Usman, Moh. Uzer. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001.
- Y, Hanafiyah. *Pengelolaan Mutu Total Perguruan Tinggi, Cetakan Ke-2*. BKS Barat: Depdikbud, 1994.
- Yasin, Ahmad Fatah. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif Edisi 1*. Jakarta: BPEF Yogyakarta, 2001.
- Yunus, Eddy. *Manajemen Strategis*. Yogyakarta: Andi, 2016.
- Zainab, Nurul. *Paradigma Pendidikan Kritis (Studi Komparasi Pemikiran Paulo Freire Dan Murtadha Muthahhari)*. Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim, 2013.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

PROFIL MTs Baitul Makmur Curup

1. Data Madrasah Tsanawiyah Baitul Makmur

- a. Nama Madrasah : MTs. BAITUL MAKMUR CURUP
- b. No. Statistik : 1212 1702 0006
Madrasah
- c. Akreditasi Madrasah : Disamakan / diakui /Terdaftar *) A / B / C
- d. Alamat Lengkap : Jalan. Jl.S. Sukowati No. 50 (Komplek
Masjid Agung) Kelurahan Air Putih Lama
Kecamatan Curup Kota
Kabupaten Rejang Lebong
Provinsi Bengkulu
No. Telepon 0732 324895
Fax 39114
E-mail mts.bm.i@gmail.com
- e. NPWP Madrasah : 00.448.076.0-327.000
- f. Nama Kepala : Tarmizi, S.Pd.I, Gr
Madrasah
- g. No. Tlp/ Hp : (0732) 324895
- h. Nama Yayasan : YAYASAN MASJID AGUNG BAITUL
MAKMUR CURUP
- i. Alamat Yayasan : Jalan. Jl.S. Sukowati No. 50 (Komplek
Masjid Agung) Kelurahan Air Putih Lama
Kecamatan Curup Kota
Kabupaten Rejang Lebong
Provinsi Bengkulu
- j. No. Tlp Yayasan : (0732) 324895
- k. No. Akte Yayasan : AHU 450 AH.02 01 Tahun 2008
- l. Kepemilikan Tanah : Menumpang/Minjam

2. Luas Tanah

No.	Kepemilikan	Luas Tanah (m ²) Menurut Status Sertifikat			
		Sudah Sertifikat	Nomor Sertifikat	Belum Sertifikat	Total
1.	Milik Sendiri	-	-	-	-
2.	Sewa /Pinjam	√	22/BP-ICBM/VI/2000	-	-

No.	Kepemilikan	Luas Tanah (m ²) Menurut Status Sertifikat			
		Sudah Sertifikat	Nomor Sertifikat	Belum Sertifikat	Total
1.	Bangunan	√	22/BP-ICBM/VI/2000	-	-
2.	Lapangan Olahraga	-	-	-	-
3.	Halaman	-	-	-	-
4.	Kebun/ Tanah	-	-	-	-
5.	Belum Digunakan	-	-	-	-

3. Penggunaan Tanah

4. **Status Bangunan** : Pemerintah/Yayasan/Pribadi/Menyewa/Menumpang

5. **Luas Bangunan** : 14,500 M2. Luas bangunan lantai bawah: 700 M²

6. Keadaan Sarana dan Prasarana

No	Nama Sarana	Kondisi	Status Kepemilikan
1	Ruang Laboratorium	Baik	Menumpang
2	Ruang Guru	Baik	Menumpang
3	Ruang Kelas	Baik	Menumpang
4	Ruang Kepala	Baik	Menumpang
5	Ruang Perpustakaan	Baik	Menumpang
6	Ruang TU	Baik	Menumpang

No	Nama Sarana	Kondisi	Status Kepemilikan
7	Ruang UKS	Baik	Menumpang
8	Ruang WC Guru	Baik	Menumpang
9	Ruang WC Murid	Baik	Menumpang
10	Ruang Serbaguna	Baik	Menumpang

7. Data sarana

No	Jenis Sarana	Jumlah	Keterangan
1	Kursi dan Meja Tamu	2 Set	
2	Kursi Guru	40	
3	Komputer	5 Unit	
4	Lemari/ Filling Cabinet	1 Unit	
5	Meja Guru	15	
6	Alat Olahraga	8 Jenis	
7	Mic	4 buah	
8	Alat UKS	5 Jenis	
9	Meja Siswa	400 buah	
10	Kursi Siswa	410 buah	

8. Data siswa

No	Kelas	Jumlah Rombel	Jumlah Siswa		
			L	P	Jml
1	7	6	98	94	192
2	8	6	102	95	197
3	9	5	85	83	168
dst		17	285	272	557

9. Data Pendidik dan Kependidikan

No	Nama	L/P	Tempat	Tanggal Lahir	Status Kepegawaian	Tugas Pokok	
						Mapel yang diajarkan	Jumlah Jam
1	Tarmizi, S.Pd.I.,Gr	L	Curup,	26 October 1983	GTY	Kepala Madrasah	24
2	Zaidi, S.Pd.I	L	Kertasari,	05 October 1972	PNS	Guru Mapel	24
3	Haryadi Sujarwo, S.Pd	L	Sidoharjo,	08 July 1972	GTY	Guru Mapel	-
4	Muhammad Fariq Wajdi, S.Pd.I.,Gr	L	Curup,	18 December 1987	GTY	Guru Mapel	-
5	Asriyandi, S.Pd.I	L	Curup,	03 March 1983	GTY	Guru Mapel	27
6	Yus Eli, S.Ag, M.S.I	P	Lubuk Rumbai,	06 May 1977	PNS	Guru Mapel	24
7	Dra. Herlinah	P	Tebing Tinggi,	10 May 1964	PNS	Guru Mapel	24
8	Marlon Dani,S.Pd.I	L	Taba Sating,	07 August 1965	PNS	Guru Mapel	24
9	Winarti, S.Ag	P	Guru Agung,	01 July 1975	PNS	Guru Mapel	24
10	Hj. Rahma Devi, M.Pd.Si	P	Curup,	15 June 1972	PNS	Guru Mapel	25
11	Erni Aryati, M.Pd	P	Palembang,	28 February 1967	PNS	Guru Mapel	24
12	Nofy Heryani, S.Pd.I	P	Jambi,	11-09-1982	GTY	Guru Mapel	28
13	Hengri Yosnani S.Pd	P	Lahat,	28 December 1982	GTY	Guru Mapel	24
14	Reka Harmastuti, S.Pd	P	Curup,	22-05-	GTY	Guru	25

No	Nama	L/P	Tempat	Tanggal Lahir	Status Kepegawaian	Tugas Pokok	
						Mapel yang diajarkan	Jumlah Jam
				1984		Mapel	
15	Defi Pebriani, M.Pd	P	Curup,	02 February 1986	GTU	Guru Mapel	25
16	Juliati, S.Pd.I	P	Curup,	25 September 1987	GTU	Guru Mapel	26
17	Dwi Wulan Citra Rahayu, S.Pd.I.,Gr	P	Curup,	16 September 1990	GTU	Guru Mapel	24
18	Aan Nusantara, S.H.I.,Gr	L	Curup,	13 April 1987	GTU	Guru Mapel	16
19	Agus Irwanto, S.Pd	L	Tunas Harapan,	13 August 1989	GTU	Guru Mapel	15
20	Selva Nora, S.Pd	P	Curup,	07 February 1983	GTU	Guru Mapel	18
21	Rini Oktavianda, S.Pd	P	Curup,	19 October 1987	GTU	Guru Mapel	24
22	Serli Erlia, S.Pd.I	P	Curup,	05 May 1991	GTU	Guru Mapel	16
23	Lia Anjelita, S.Pd.I	P	Curup,	18 December 1988	GTU	Guru Mapel	18
24	Desi Marlina, S.Pd.I	P	Curup,	21 December 1988	GTU	Guru Mapel	15
25	Nedi Agusta Pratama, S.Pd	L	Curup,	13 August 1996	GTU	Guru Mapel	30
26	Arif Rahmad Julian, S.Pd	L	Curup,	06 July 1996	GTU	Guru Mapel	20
27	Resesi Febrina Prihartini, S.Pd	P	Curup,	10 February 1984	GTU	Guru Mapel	24
28	Rizki Fadhillah, S.Pd	P	Sei Rumbai,	01 January 1997	GTU	Guru Mapel	20
29	Ririn Widyastuty, S.Pd, Gr.	P	Curup,	08 May 1993	GTU	Guru Mapel	24
30	Anika Yusmiati, S.Pd	P	Curup,	28 August 1992	GTU	Guru Mapel	18
31	Jhoni Alpisah, S.Pd.I	L	Curup,	03 June 1986	GTU	Satpam	

No	Nama	L/P	Tempat	Tanggal Lahir	Status Kepegawaian	Tugas Pokok	
						Mapel yang diajarkan	Jumlah Jam
32	Oktarina,S.Pd.I	P	Curup,	10 October 1991	GTY	Guru Mapel	28
33	Agung, S.Pd	P	Curup,	23 October 1993	GTY	Guru Mapel	18
34	Vanora Armavita, S.Pd	P	Curup,	17 August 1989	GTY	Guru Mapel	23
35	Anggun Queenta Septiani,S.Pd	P	Curup,	15 September 1998	GTY	Guru Mapel	24
36	Yesi Puspita Dewi, S.Pd	P	Curup,	26 January 1997	GTY	Guru Mapel	18
37	Tadho Bimandika,S.Pd	L	Curup,	27 October 1996	GTY	Guru Mapel	24
38	Wahono	L				Satpam	
39	Fitri	P					

10. VISI MTs BAITUL MAKMUR CURUP :

”Menghasilkan lulusan yang religius, disiplin dan cerdas melalui madrasah bersih, indah, sehat aman (BISA)”.

11. MISI MTs BAITUL MAKMUR CURUP :

- a) Menumbuhkembangkan budaya hidup bersih dan sehat berbasis lingkungan.
- b) Meningkatkan sikap disiplin untuk semua komponen dan warga madrasah.
- c) Melaksanakan tata tertib yang berlaku untuk semua warga madrasah.
- d) Membimbing dan mengembangkan potensi akadenik, minat serta bakat peserta didik melalui kegiatan intrakurikuler, kokurikuler dan ekstrakurikuler secara efektif.

- e) Meningkatkan optimalisasi kegiatan belajar mengajar yang berorientasi pada imtaq dan iptek.
- f) Melaksanakan proses belajar mengajar yang mengacu pada pembentukan karakter peserta didik.
- g) Menumbuhkembangkan lingkungan dan perilaku yang bernafaskan islami dengan mengamalkan dan menghayati nilai-nilai agama secara nyata melalui shalat berjamaah, taadarus Al-Qur'an dan kegiatan lainnya.
- h) Menumbuhkembangkan nilai-nilai akhlakul karimah bagi para santri.

12. Sejarah Berdirinya Madrasah

MTs. Baitul Makmur Curup terletak di Jl. S. Sukowati Curup. Mulai beroperasi pada tanggal 17 Mei 2000 dengan status Terdaftar dan diberikan Nomor Statistik Madrasah (NSM) 1212170200006 yang didirikan oleh Yayasan Islamic Centre Curup.

Padamulanya siswa MTs. Baitul Makmur Curup berjumlah \pm 25 orang, dibagi dalam 3 ruang belajar., lama kelamaan dan dari tahun ketahun mengalami peningkatan hingga siswa sekarang berjumlah 502 dengan 14 rombongan belajar, dan terjadi pergantian kepemimpinan sebanyak 4 kali.

Berbagai usaha dilakukan untuk menunjukkan kuantitas siswa disamping kualitas juga diperhatikan. Berjalannya waktu maka MTs. Baitul Makmur Curup terus memperbaiki diri. Pada tahun 2007 dari Status Terdaftar (B) hingga menjadi Terakreditasi dengan nilai A di tahun 2018.

Demikianlah sekilas historis perjalanan MTs. Baitul Makmur Curup, harapan kedepan MTs. Baitul Makmur Curup akan menjadi MTs. Negeri yang berkualitas ditengah-tengah perkotaan.

13. Animo dan Partisipasi Masyarakat

Seiring dengan berjalannya waktu, program pendidikan dan pengajaran di MTs. Baitul Makmur Curup mulai dirasakan hasilnya di tengah masyarakat Rejang Lebong. Putra-putri mereka yang dititipkan selama setahun sudah mulai mengalami perubahan ke arah yang lebih baik, baik dari segi kompetensi penguasaan ilmu keagamaan ataupun perubahan sikap dan kepribadian (akhlaq) yang lebih baik. Inilah yang mendorong meningkatnya animo masyarakat dan sebagai bentuk partisipasi mereka kepada MTs. kita, mereka berbondong-bondong menitipkan putra-putrinya di setiap tahun ajaran baru. Sehingga grafik pertumbuhan siswa dari tahun ke tahun mengalami peningkatan yang cukup signifikan.

14. Manajemen Madrasah

Untuk meraih kesuksesan dalam mewujudkan visi madrasah sebagai MTs. unggulan di Rejang Lebong, maka manajemen yang kita terapkan adalah manajemen berbasis kebersamaan dan obligasi tugas *The Right Man on The Right Place* (tugas sesuai kompetensi). Adapun program kegiatan (sesuai

agenda madrasah) harus menganut 3 suksesti : sukses persiapan, sukses pelaksanaan dan sukses pelaporan.

15. Teknik dan Kekhasan Pembelajaran (Keunggulan)

Kurikulum

- **Muatan Lokal** : Baca Al-Qur'an dan Mahfuzad
- **Kegiatan Pengembangan Diri**: Muhadaroh
- **Kegiatan Bimbingan dan Konseling**: Bimbingan perbulan, persemester dan pertahun
- **Kegiatan Ekstrakurikuler**
 - Karate
 - Pramuka
 - Drumband
 - Sanggar Seni
 - Muhadaroh
- **Pendidikan Berbasis Keunggulan Lokal dan Global**
- **Program-program Unggulan Inovatif (kekhasan)**
 - Kegiatan Tadarus yang dilakukan setiap hari yang dibimbing oleh Ustadz dan Ustadzah MTs. Baitul Makmur
 - Kegiatan ibadah amaliah

16. Pembiayaan Pendidikan

- Sistem
- Sumber :Dana BOS yang bersumber dari APBN
- Strategi

DOKUMENTASI

Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Pengembangan Kompetensi Guru



Kualitas Pelaksanaan Pendidikan di MTs Baitu Makmur



Wawancara dan Observasi Peneliti di MTs Baitul Makmur Curup



