

**PENINGKATAN KOMPETENSI PEDAGOGIK
TENAGA PENDIDIK DALAM UPAYA
MENINGKATKAN MUTU SEKOLAH
DI MTS GUPPI 1 BABATAN**

Skripsi

**SRI RESTU RIANTI
Npm : 1811030363**

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam



**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1444 H/ 2022 M**

**PENINGKATAN KOMPETENSI PEDAGOGIK TENAGA
PENDIDIK DALAM UPAYA MENINGKATKAN MUTU
SEKOLAH DI MTS GUPPI 1 BABATAN**

Skripsi

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan Islam
(S. Pd) Dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam

Oleh:

**Sri Restu Rianti
NPM. 1811030363**

**Pembimbing I : Prof. Dr. Hj, Nirva Diana, M. Pd
Pembimbing II : Prof. Dr. H. Subandi, M.M**

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam



**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1444 H/2022**

ABSTRAK

Dalam meningkatkan mutu Pendidikan di madrasah perlulah adanya upaya peningkatkan kompetensi pedagogik tenaga pendidik untuk menjadi pendidik yang berkompetensi. Berdasarkan Teori Menurut Soekidjo Notoatmodjo, bahwa dalam proses peningkatannya melalui Pendidikan dan pelatihan untuk mencapai suatu hasil yang optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan peningkatan kompetensi pedagogik tenaga pendidik yang terdiri dari : (1) Perencanaan (2) Pelaksanaan (3) Evaluasi.

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Subjek penelitian ialah Kepala Madrasah, Waka Kurikulum, Tenaga Pendidik (Guru) dan objek penelitian yaitu peningkatan kompetensi pedagogik tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Guppi 1 Babatan lampung selatan. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi. Uji keabsahan data dilakukan dengan triangulasi sumber dan triangulasi Teknik. Data dianalisis dengan tahapan mengorganisasikan data, reduksi data, display data dan penarikan kesimpulan.

Berdasarkan hasil penelitian yaitu : Dalam peningkatan kompetensi pedagogik tenaga pendidik di Mts Guppi 1 Babatan sudah terlaksana dengan baik, terlihat dalam pelaksanaannya melakukan pemberdayaan alumni dengan kualitas terbaik dan guru tidak lupa diberi dukungan penuh untuk mengikuti penataran seperti seminar MGMP supaya lebih professional dalam bidangnya. guru sudah menempati tugas sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Dilihat dari data Instrumen penilaian kemampuan guru (IPKG) dan hasil Ujian Kompetensi Guru (UKG).

Kata Kunci : Peningkatan Kompetensi Pedagogik Tenaga Pendidik.

ABSTRACT

In improving the quality of education in madrasas, it is necessary to increase the pedagogic competence of educators to become competent educators. Based on the theory According to Soekidjo Notoatmodjo, that in the process of improvement through education and training to achieve an optimal result This study aims to describe the improvement of the pedagogic competence of educators in an effort to improve school quality, which consists of: (1) Planning (2) Implementation (3) Evaluation.

This type of research uses a descriptive qualitative approach. The subjects in this study were the Head of Madrasah, Deputy Head of Curriculum, Educators (Teachers) and the object of research was increasing the pedagogic competence of educators in Madrasah Tsanawiyah Guppi 1 Babatan Lampung Selatan. Data collection techniques using interviews, observation and documentation. The validity of the data was tested by using source poles and technical triangulation. The data were analyzed with the stages of organizing data, reducing data, displaying data and drawing conclusions.

Based on the results of the research, namely :in shortening the pedagogic competence of educators at MTs Guppi 1 Babatan swipe it has been well implemented, it can be seen that the school principal in it's implementation empowers alumni with the best quality ang teacher do not forget to be given full support to attend upgrading such as seminars, MGMP so that they are more professional in field. The teacher has occupied the task according to his educational background. judging from the date of The Teacher's Ability Assessment Instrument (IPKG) and Competency Test Results (UKG)

Keywords : Increasing The Pedagogic Competence Of Educators

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Sri Restu Rianti
NPM : 1811030363
Jurusan/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah Dan Keguruan

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Peningkatan Kompetensi Pedagogik Tenaga Pendidik Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Sekolah Di Mts Guppi 1 Babatan” adalah benar-benar merupakan hasil penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali bagian-bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam footnoot atau daftar Pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggu jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, 13 Agustus 2022
Penulis



Sri Restu Rianti
NPM. 1811030363



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

Alamat: Jl. Letkol. H. Endro Suratmin Sukarame 1 Bandar Lampung 35131 Telp 0721) 703260

PERSETUJUAN

Judul : Peningkatan Kompetensi Pedagogik Tenaga
Pendidik Dalam Upaya Meningkatkan Mutu
Sekolah Di Mts Guppi 1 Babatan

Nama : Sri Restu Rianti

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

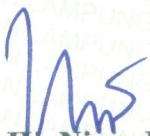
Fakultas : Tarbiyah Dan Keguruan


MENYETUJUI

Untuk dimunaqasyahkan dan di pertahankan dalam sidang
munaqasyah Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan UIN
Raden Intan Lampung


Pembimbing I

Pembimbing II


Prof. Dr. H. Nirva Diana, M. Pd
NIP. 196408281988032002


Prof. Dr. H. Subandi, M.M
NIP. 1976111820031222022

Mengetahui
Ketua Jurusan MPI


Dr. Yetri, M.Pd
NIP. 196512151994032001



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

Alamat: Jl. Letkol. H. Endro Suratmin Sukarame 1 Bandar Lampung 35131 Telp 0721) 703260

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “ **PENINGKATAN KOMPETENSI PEDAGOGIK TENAGA PENDIDIK DALAM UPAYA MENINGKATKAN MUTU SEKOLAH DI MTS GUPPI 1 BABATAN** “ disusun oleh **Sri Restu Rianti, NPM : 1811030363** Program Studi **Manajemen Pendidikan Islam**, telah diujikan dalam sidang Munaqasyah Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung pada : Hari/Tanggal : 28 Desember 2022

TIM MUNAQASYAH

Ketua	: Dr. Yuberti, M.Pd	(.....)
Sekretaris	: Devin Cumbuan Putri, M.Pd	(.....)
Penguji Utama	: Dr. Hj. Yetri, M.Pd	(.....)
Penguji I	: Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd	(.....)
Penguji II	: Prof. Dr. H. Subandi, M.M	(.....)

Mengetahui
Dekan Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan



Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M. Pd
NIP. 196408211988032002

MOTTO

فَوَجَدَا عَبْدًا مِّنْ عِبَادِنَا ءَاتَيْنَاهُ رَحْمَةً مِّنْ عِنْدِنَا وَعَلَّمْنَاهُ مِمَّن لَّدُنَّا

عِلْمًا

Artinya: Lalu mereka bertemu dengan seorang hamba di antara hamba-hamba Kami, yang telah Kami berikan kepadanya rahmat dari sisi Kami, dan yang telah Kami ajarkan kepadanya ilmu dari sisi Kami (Q.S Al-kahfi. 65).



PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa syukur khadirat Allah SWT yang telah memberi Rahmat-Nya kepada kita, Sehingga skripsi ini, Sebagai tanda bukti, hormat dan kasih sayang, ku persembahkan karya ini kepada :

1. Kedua orang tua ku Hasbunah dan Mainah yang telah membesarkanku dengan penuh kasih sayang dan kesabaran yang luar biasa dalam mendidik, membimbing, membiayai Pendidikan, memberi semangat dan senantiasa berdoa demi keberhasilan. Dan atas pengorbanan yang ikhlas baik moril dan non material terimakasih atas segalanya, semoga Allah SWT memuliakan keduanya baik didunia maupun diakhirat.
2. Adik-adikku yang sangat aku sayangi Habib Nur Ramadhan dan Indah Tri Habsari yang selalu jadi semnagatku,, motivasi, dukungan dan do'a untuk keberhasilanku.
3. Orang yang hadir dalam hidupku Beza Bernata yang sudah menemaniku dalam perjalanan menyelesaikan skripsi ini.
4. Teman- teman seperjuanganku Manajemen Pendidikan Islam khususnya kelas A dan teman maba ku Indah dan teman-teman yang dekat dengan ku terimakasih banyak atas motivasi yang kalian beri dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Almamater kebanggaanku Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Sri Restu Rianti, dilahirkan di Desa Suka Tinggi, Kecamatan Katibung Lampung Selatan, pada tanggal 27 Maret 1999, Anak Pertama dari dua bersaudara dengan nama orang tua Ayah Hasbunah dan nama Ibu Mainah. Pendidikan sekolah dasar yang ditempuh SDN 1 Pardasuka, Kecamatan Katibung Lampung Selatan yang diselesaikan pada tahun 2011. Kemudian melanjutkan kesekolah lanjutan menengah tingkat pertama di SMP Negeri 1 Katibung. Kecamatan Katibung Lampung Selatan yang diselesaikan pada tahun 2014, sedangkan untuk Pendidikan menengah atas penulis menempuh di Madrasah Aliyah Ma'arif Ketibung, Kecamatan Katibung Lampung Selatan diselesaikan pada tahun 2017. Kemudian melanjutkan Pendidikan Tingkat Perguruan Tinggi pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Program Studi Manajemen Pendidikan Islam di UIN Raden Intan Lampung pada T.P 2018/2022 Program Studi Strata Satu (S1).

Bandar Lampung, 13 Agustus 2022

Sri Restu Rianti

NPM. 1811030363

KATA PENGANTAR

Bismilahirrohmanirrohim

Alhamdulillahirobil'alamin, Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT. yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ Peningkatan kompetensi pedagogik tenaga pendidik Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Sekolah di MTs Guppi 1 Babatan Lampung Selatan, dalam memenuhi syarat untuk meraih gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) UIN Raden Intan Lampung.

Dalam penyusunan Skripsi ini penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa bimbingan dari bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd, Selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menyelesaikan penulisan Skripsi ini.
2. Ibu Dr. Yetri, M.Pd sebagai Ketua Jurusan MPI dan Dr. Riyuzen Praja Tuala M.Pd, selaku sekretaris jurusan MPI, yang telah membantu dalam proses perkuliahan.
3. Ibu Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd, selaku dosen pembimbing I yang telah memberi bimbingan, arahan dan petunjuk sehingga skripsi ini selesai.
4. Bapak Prof. Dr. Subandi, MM, selaku dosen pembimbing II yang telah membimbing memberi arahan, dan petunjuk sehingga skripsi ini selesai.
5. Seluruh Dosen Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung Khususnya Dosen Jurusan MPI yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama perkuliahan.
6. Perpustakaan UIN Raden Intan Lampung yang telah menyediakan berbagai literatur yang relevan dengan skripsi ini.
7. Bapak Ahmad Zulfakar S.E .MM, Selaku Kepala Sekolah MTs Guppi 1 Babatan Lampung Selatan dan Bapak Abu Yahya selaku

bidang kesiswaan dan kurikulum, yang telah memberi izin dan membantu kelancaran penelitian penulis.

8. Kedua orang tua ku Mainah dan Hasbunah dan adik-adikku Habib Nur Ramadhan dan Indah Tri Habsari yang sangat aku cintai dan sayangi yang tak henti meberiku semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
9. Orang yang hadir dalam hidupku Beza Bernata yang sudah menemaniku dalam perjalanan menyelesaikan skripsi ini
10. Teman- teman seperjuanganku Manajemen Pendidikan Islam khususnya kelas A dan teman maba ku Indah, Ara, Amel, Kiki, Alisya dan teman-teman yang dekat dengan ku Aa Halil, Ade, Putri C, Putri Y.
11. Almamater kebanggaanku Universitas Islam Negri Raden Intan Lampung.

Bandar Lampung, 13 Agustus 2022

Sri Restu Rianti

NPM. 1811030363

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
ABSTRAK.....	ii
SURAT PERNYATAAN	iv
LEMBAR PERSETUJUAN	v
LEMBAR PENGESAHAN	vi
MOTO	vii
PERSEMBAHAN.....	viii
RIWAYAT HIDUP	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv

BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah	3
C. Fokus Dan Sub Fokus Penelitian	17
D. Rumusan Masalah.....	17
E. Tujuan Penelitian	17
F. Manfaat Penelitian	18
G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	18
H. Metode Penelitian	20
1. Pengertian Metode Penelitian	20
2. Pendekatan Dan Jenis Penelitian	21
3. Sumber Data	21
a. Sumber Data Primer	21
b. Sumber Data Sekunder	22
4. Tempat Penelitian	22
5. Tekhnik Pengumpulan Data.....	22
a. Observasi	22
b. Wawancara	23
c. Dokumentasi.....	24
6. Teknik Analisis Data	25
a. Reduksi Data.....	26
b. Display Data	26
c. Penarikan Kesimpulan	26
d. Trianggulasi	27
7. Uji Keadabsahan Data	27
a. Trianggulasi Sumber.....	27

b. Trianggulasi Teknik.....	27
I. Sistematika Pembahasan.....	28

BAB II LANDASAN TEORI

A. Peningkatan Kompetensi Pedagogik Tenaga Pendidik	31
1. Pengertian Kompetensi Pedagogik Tenaga Pendidik	31
2. Pentingnya Kompetensi Pedagogik Tenaga Pendidik	41
3. Upaya Peningkatan Kompetensi pedagogik Tenaga pendidik	49
B. Mutu Sekolah.....	53
1. Pengertian Mutu Sekolah.....	53
2. Prinsip Manajemen Peningkatan Mutu	55
Sekolah	56
3. Karakteristik Sekolah Bermutu.....	56
4. Standar Proses mutu Sekolah.....	56
5. Peningkatan mutu sekolah	61

BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek.....	65
1. Sejarah singkat MTs Guppi 1 babatan	65
2. profil MTs Guppi 1 Babatan	67
3. visi dan misi MTs Guppi 1 Babatan	68
4. tujuan didirikanya MTs Guppi 1 Babatan.....	68
B. Penyajian Fakta Dan Data Penelitian	72

BAB IV ANALISA PENELITIAN

A. Analisis Data Penelitian.....	79
B. Temuan Penelitian	84

BAB V PENUTUP

A. Simpulan	87
B. Rekomendasi.....	87

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Hasil Pra Penelitian	11
3.1 Data Tenaga Pendidik dan Kependidikan	69
3.2 Data Tenaga Pendidik dan Kependidikan	70
3.3 Data Sarana dan Prasarana	71
3.4 Data Jumlah Siswa	71



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian
- Lampiran 2 Pedoman Observasi
- Lampiran 3 Pedoman Wawancara
- Lampiran 4 Surat Izin Pra Penelitian
- Lampiran 5 Surat Izin Penelitian
- Lampiran 6 Surat Balasan Penelitian
- Lampiran 7 Nota Dinas
- Lampiran 8 Visi Misi
- Lampiran 9 sertifikat guru
- Lampiran 10 Dokumentasi Wawancara



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Judul merupakan bagian penting dan mutlak kegunaannya dalam semua bentuk tulisan atau kerangka, maka penulis merasa perlu menjelaskan kata-kata yang terdapat didalam skripsi ini yang berjudul **“PENINGKATAN KOMPETENSI PEDAGOGIK TENAGA PENDIDIK DALAM UPAYA MENINGKATKAN MUTU SEKOLAH DI MTS GUPPI 1 BABATAN”**

Untuk mengetahui pokok bahasan yang terkandung dalam judul ini, maka yang perlu dijelaskan adalah sebagai berikut :

1. Peningkatan

Menurut KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia) arti kata peningkatan adalah proses, cara, perbuatan meningkatkan dan mengembangkan. Peningkatan adalah lapisan dari sesuatu yang kemudian membentuk susunan, kemajuan agar bertambah dengan baik.

2. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik. Sedangkan menurut (depdiknas) mengatakan bahwa kompetensi pedagogik yaitu kompetensi yang dapat mencerminkan kemampuan mengajar seorang guru.

3. Tenaga Pendidik

Secara umum dalam Bahasa Indonesia pengertian tenaga pendidik merujuk kepada guru yang professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik.

4. Mutu sekolah

Secara umum mutu mengandung makna keunggulan suatu keberhasilan kerja atau upaya yang baik dalam mengacu keberhasilan Pendidikan antara proses dan hasil yang berkualitas dan saling berhubungan . Proses Sekolah yang

bermutu terlibat berbagai input baik antara guru, siswa dan sarana pendukung dikelas maupun ekstra kurikuler dalam lingkungan substansi akademik.

5. Mts Guppi 1 Babatan

Madrasah Tsanawiyah Guppi 1 Babatan adalah Lembaga Pendidikan swasta tingkat menengah (Madrasah Tsanawiyah) yang memadukan ilmu agama dan umum, merupakan bagian dari salah satu sistem Pendidikan yang berada di Indonesia.

Dari definisi diatas, maka yang dimaksud dengan penelitian yang berjudul “ Peningkatan Kompetensi Pedagogik Tenaga Pendidik Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Sekolah” Berdasarkan Teori Menurut Soekidjo Notoatmodjo, mengemukakan bahwa pengembangan sumber daya manusia (human resources development) secara makro adalah suatu proses meningkatkan kualitas dan kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan bangsa. ¹proses peningkatan ini mencakup perencanaan pengembangan dan pengelolaan manusia. pengembangan sumber daya secara mikro adalah suatu proses perencanaan Pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga kerja atau pegawai untuk mencapai suatu hasil yang optimal. Melihat teori diatas peneliti menyimpulkan bahwa peningkatan kompetensi pedagogik tenaga pendidik dalam proses peningkatannya melalui dua tahapan yaitu Pendidikan dan pelatihan. disesuaikan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen dikemukakan kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik dalam upaya peningkatan kompetensi tenaga pendidik melalui dua tahapan Pendidikan dan pelatihan. sesuai dengan Peraturan Pemerintah (PP) Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 Tentang pasal 2 Standar Nasional Pendidikan Pada Pasal 2 dan 3 menyatakan bahwa Standar Nasional Pendidikan disempurnakan secara terencana, terarah, dan berkelanjutan

¹ Soekidjo Notoadmodjo, *Op, Cit* hlm. 5

sesuai dengan tuntutan perubahan kehidupan lokal, Nasional dan global. Dalam pasal 2 tersebut diatur bahwa ada 8 standar ruang lingkup Standar Nasional Pendidikan, salah satu ruang lingkup tersebut peneliti memfokuskan pada standar proses dimana upaya peningkatan kompetensi tenaga pendidik menggunakan teknologi informasi dalam proses pembelajaran dilakukan melalui tahapan Pendidikan dan pelatihan.

B. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan perihal yang sangat penting dalam kehidupan manusia. Maju tidaknya suatu bangsa tergantung kualitas Pendidikan. khairiyah menyebutkan negara maju dipengaruhi Pendidikan maju. Pendidikan yang maju harus dikelola bermutu. Menurut wuradji Pendidikan yang megembangkan iptek merupakan modal utama dalam masuk era globalisasi merupakan abad mutu. mutu dapat didefinisikan dalam presfektif, yaitu mutu internal dan mutu eksternal. Berdasarkan tujuan Pendidikan Nasional didalam Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang sistem nasional dipaparkan tujuan Nasional Indonesia secara luas, yaitu Pendidikan Nasional bertujuan mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan rakyat Indonesia seutuhnya, yaitu beriman dan bertaqwa terhadap Allah SWT. dan berbudi pengerti luhur memiliki pengetahuan dan keterampilan, Kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta tanggung jawab kemasyarakatan.² dalam hal ini pentingnya Kualitas sumber daya manusia merupakan hal dalam menentukan kemajuan suatu organisasi terutama pada era globalisasi saat ini, dapat dilakukan dengan sumber daya manusia yang bermutu akan menentukan keberhasilan organisasi tersebut,³ pelaksanaan tenaga pendidik dalam upaya peningkatan mutu sekolah di MTs

² Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang sistem nasional

³ Baharuddin Yusuf, Dan Editor M. Nur Rianto Al Arif, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syari'ah*, (Jakarta : PT Rajagrafindo, 2015) Hlm. 25

GUPPI 1 Babatan, merupakan persoalan yang harus ditelusuri karna berhasil atau tidaknya suatu Lembaga Pendidikan berpengaruh pada social Lembaga pendidik di satuan sekolah, kompetensi tenaga pendidik pendidik dan Lembaga Pendidikan menjadi penunjang Pendidikan dimasa depan. Sumber daya manusia merupakan kekuatan besar pengelolaan perencanaan bagi seluruh program di dunia, karna pada dasarnya Allah menciptakan manusia untuk keselamatan bagi umat manusia. Hal ini sangat jelas telah ditegaskan oleh Allah dalam al-quran surah Al-Jasiyah ayat 13 :

وَسَخَّرَ لَكُم مَّا فِي السَّمٰوٰتِ وَمَا فِي الْاَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُۥ اِنَّ فِيْ ذٰلِكَ
لَآٰيٰتٍ لِّقَوْمٍ يَّتَفَكَّرُوْنَ

Artinya : “ Dan dia telah menundukkan untukmu apa yang ada dilangit dan apa yang ada dibumi semuanya, (sebagai rahmat) dari pada -Nya. sesungguhnya pada yag demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berfikir. (Al-Qur’an dan terjemah kemenag 2002. Q.S Al-Jasiyah : 13)

Dalam proses Pendidikan karakter siswa, tenaga pendidik memegang penuh tanggung jawab untuk mengembangkan kepribadian dan nilai-nilai yang tinggi. sehingga suatu institusi Pendidikan terfokus pada sekolah memerlukan tenaga pendidik yang professional dalam meningkatkan mutu kualitas sekolah. Berdasarkan UU Sistem Pendidikan Nasional No 20 Tahun 2003 pasal 1 ayat (6) tentang Sistem Pendidikan Nasional pendidik ialah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konseler, pamong belajar, instruktur, fasilitator dan sebutan lainnya yaitu komponen yang mampu meningkatkan dan berhasil meningkatkan Pendidikan dengan tugas utamanya

mendidik, mengajar, membimbing serta mengevaluasi peserta didik baik jenjang dasar maupun menengah.⁴Tenaga pendidik hal yang paling penting dalam sebuah Lembaga Pendidikan, karena menjadi motor penggerak dan perubahan, bahkan bukan hanya sebagai agen perubahan (*Agen Of Change*) tapi juga sebagai orang yang mendidik, mengarahkan, membimbing dan mengevaluasi para peserta didiknya sehingga ia mampu mencapai tujuan yang diinginkan.

Di dunia pendidikan tujuan manajemen SDM lebih mengarah pada pembangunan pendidikan yang bermutu, membentuk SDM yang handal, produktif, kreatif dan berprestasi⁵. Hingga dalam menjalankan tugas dan fungsinya secara professional tenaga pendidik dan kependidikan harus memiliki kompetensi yang disyaratkan baik oleh peraturan pemerintah maupun kebutuhan masarakat antara lain: (1) tenaga pendidik harus memiliki kualifikasi minimum sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. (2) pendidik untuk pendidikan formal pada jenjang pendidikan usia dini, Pendidikan dasar, Pendidikan menengah, dan Pendidikan tinggi dihasilkan oleh pendidikan tinggi yang terakreditasi.⁶ Adapun pengembangan (*Developepment*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral pendidik melalui Pendidikan dan pelatihan.⁷program Pendidikan dan pelatihan bagi suatu organisasi sumber daya yang menduduki jabatan tertentu dalam organisasi kemampuan yang sesuai dengan persyaratan dengan adanya ilmu dan teknologi jelas akan mempengaruhi suatu organisasi

⁴ Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No 20 Tahun 2003 pasal 1 ayat (6) tentang Sistem Pendidikan Nasional

⁵ Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, *Manajemen Pendidikan* (Bandung : Alfabet, 2011), h. 230

⁶ Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung : Cv Pustaka Setia, 2015), h. 125

⁷ Wilson Bangun. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : Erlangga, 2012) hlm. 200

profesi jabatan adalah suatu reward karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan suapaya instansi-instansi baik pemerintahan maupun swasta merasa terpanggil untuk menyelenggarakan pelatihan. Pelatihan pegawai dan karyawan biasanya di rekrut dari lulusan-lulusan Lembaga yang bersangkutan pentingnya pelatihan bagi pengembangan sumber daya manusia ialah untuk meningkatkan kemampuan karyawan atau pegawai dalam suatu institusi sehingga pelatihan adalah suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku bagi karyawan dan pegawai secara konkrit perubahan pegawai dan karyawan memerlukan proses pelatihan kemampuan atas sasaran yang bersangkutan kemampuan ini memerlukan pelatihan dan dalam proses pelatihan ini mencakup antara lain : kurikulum, organisasi pelatihan, peraturan – peraturan, metode ajar mengajar dan tenaga pengajar atau pendidik.⁸ pengembangan dimaksudkan untuk merangsang, Memelihara dan meningkatkan kualitas staf dalam memecahkan masalah-masalah keorganisasian.⁹ karena substansi kajian dan konteks pembelajaran selalu berkembang dan berubah menurut dimensi ruang waktu Pendidikan dituntut untuk selalalu berkompentensi dalam suatu pelatihan orientasi atau penekananya pada tugas yang harus dilaksanakan (*job orientation*) sedangkan pendidika lebih ke kemampuan umum. Pelatihan pada umumnya menekankan pada kemampuan psikomotor, meskipun didasari pengetahuan dan sikap sedangkan pendidikan Ketika area kemampuan tersebut (kognitif, efektif dan psikomotor) yang terutama pada pendidikan bersifat umum. bisanya jangka waktu pelatihan lebih pendek daripada pendidikan pada akhir proses pelatihan biasanya peserta hanya memperoleh sertifikat sedangkan akhir

⁸ Soekidjo Notoadmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2015) hlm. 17-26

⁹ Udin Syaefudin Saud, *Pengembangan Profesi Guru* (Bandung : Alfabeta, 2013). Hlm 98

pendidikan, peserta pada umumnya memperoleh ijazah atau “gelar.”¹⁰

Jadi intinya peningkatan tenaga pendidik disini adalah suatu upaya dalam melakukan pembinaan-pembinaan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidik supaya tercapai tujuan dan sasaran yang ingin dicapai oleh pihak sekolah dengan cara melakukan pengembangan sumber daya manusia yang berkaitan dengan bidang tugas pendidik.

Menurut supriyanto pengembangan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan pegawai dengan cara meningkatkan pengetahuan dan pengertian pengetahuan umum termasuk peningkatan penguasaan teori pengambilan keputusan dalam menghadapi persoalan organisasi¹¹

Menurut Soekidjo Notoatmodjo, mengemukakan bahwa pengembangan sumber daya manusia (human resources development) secara makro adalah suatu proses meningkatkan kualitas dan kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan bangsa.¹² proses peningkatan ini mencakup perencanaan pengembangan dan pengelolaan manusia. pengembangan sumber daya secara mikro adalah suatu proses perencanaan Pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga kerja atau pegawai untuk mencapai suatu hasil yang optimal.

Berdasarkan Undang-Undang No 14 Tahun 2005 (Depdiknas) Pasal 10 ayat (1) tentang guru dan dosen bahwa guru harus memiliki kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi social, dan kompetensi profesial. melihat dari beberapa kompetensi berikut peneliti hanya memilih salah satunya yaitu kompetensi pedagogik.¹³

¹⁰ Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta : Caps, 2013), Hlm. 3

¹¹ Eko Eddy Supriyanto, Dkk. *Perkembangan Media Pembelajaran Di Perguruan Tinggi*. (Jawa Timur : Cv Agrapana Media, 2021)

¹² Soekidjo Notoadmodjo, *Op, Cit* hlm. 5

¹³ Undang-Undang No 14 Tahun 2005 (Depdiknas) Pasal 10 Ayat (1) Tentang Guru Dan Dosen

kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik. sedangkan menurut (Depdiknas) mengatakan bahwa kompetensi pedagogik yaitu kompetensi yang dapat mencerminkan kemampuan mengajar seorang guru. untuk dapat mengajar dengan baik maka bersangkutan harus menguasai teori dan praktik pedagogik dengan baik, misalnya memahami karakter peserta didik, dapat menjelaskan materi pelajaran dengan baik, juga mengembangkan potensi yang dimiliki peserta didik. kompetensi pedagogik kemampuan pengelolaan dalam peserta didik yang meliputi : a. menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral dan social, kultural emosional dan intelektual. b. menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik. c. mengembangkan kurikulum yang terkait dengan bidang pengembangan yang mendidik. d. menyelenggarakan kegiatan pengembangan yang mendidik. e. pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan penyelenggaraan kegiatan pengembangan yang mendidik. f. memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. g. berkomunikasi secara efektif, empati dan satuan dengan peserta didik. h. menyelenggarakan penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran. i. melakukan Tindakan refleksi untuk peningkatan kualitas pembelajaran.¹⁴

Menurut Mulyasa mengatakan bahwa dalam Standar Nasional Pendidikan penjelasan Pasal 28 ayat (3) dikemukakan bahwa kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, penganan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Implikasinya apabila ada guru yang tidak memahami potensi peserta didik, tidak

¹⁴ Diding Nurdin, *Manajemen Mutu Sekolah Teori Konsep Dan Implementasi* (Bandung: PT. Refika Aditama, 2021).

menguasai materi pelajaran ,tidak memberi penilaian yang objektif, tidak memahami karakter peserta didik maka guru yang bersangkutan penting menyadari peningkatan mutu kompetensi akademik bagi dirinya sebagai untuk terus menjadi pembelajar.¹⁵

Menurut Moh. Fadhil A jamali dalam Nafis, Pendidik adalah orang yang mengarahkan manusia kepada kehidupan yang baik sehingga derajat kemanusianya sesuai dengan kemampuan dasar manusi¹⁶. Menurut Al-Azis Pendidik adalah orang yang bertanggung jawab dalam menginternalisasikan nilai-nilai religious dan berupaya menciptakan individu yang memiliki pola pikir ilmiah dan pribadi yang sempurna.¹⁷ Menurut Isjoni, guru adalah pendidik yang menjadi tokoh dan panduan bagi siswa-siswanya dan lingkungannya. Oleh karena itu guru harus memiliki kualitas pribadi yang mencakup tanggung jawab, wibawa, disiplin dan mandiri.¹⁸

Menurut Kunandar bahwa adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik . Selanjutnya Hamzah menjelaskan bahwa “pendidik adalah orang dewasa yang secara sadar bertanggung jawab mendidik, mengajar ,dan membimbing peserta didik, memiliki kemampuan merancang program pembelajaran serta mampu mendata dan mengelola kelas agar peserta didik dapat belajar dalam proses pendidikan.

Uraian diatas menjelaskan bahwa peningkatan tenaga pendidik melalui proses Pendidikan dan pelatihan. upaya pendidik professional pada jenjang pendidikan yang harus

¹⁵ Nurdin. h. 115

¹⁶ Muhammad Muntahibun Nafis, *Ilmu Pendidikan Islam* (Yogyakarta: Teras, 2011).

¹⁷ Ramayulis, *Ilmu Pendidikan Islam*, (Jakarta : Kalam Mulia, 2002), Cet. Ke-3, hlm.88.

¹⁸ Isjoni, *Guru Sebagai Monitor Perubahan* (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2009) hlm, 23.

dibekali dengan sejumlah kompetensi untuk menunjang profesionalisme sebagai pendidik. Untuk mencapai tujuan secara optimal, maka sebagai pendidik dituntut harus menguasai kemampuan (kompetensi) baik secara teoritis maupun praktis. pendidik juga merupakan komponen yang memiliki pengembangan dalam kegiatan belajar mengajar. tenaga pendidik merupakan kunci dalam upaya peningkatan mutu, relevansi, dan efisiensi pendidikan. Dengan pendidiklah mutu pendidikan dapat diupayakan kearah yang lebih baik hal tersebut menuntut pendidik agar mampu mempersiapkan kompetensi secara optimal, karena bagaimana pun juga kompetensi pendidik mencerminkan kinerja pendidik atau kemampuan dalam mengajar dikelas, sehingga dapat dipastikan semakin baik kinerja pendidik maka besar kemungkinan siswa meningkat pula. Dengan demikian baik tidaknya guru dapat terlihat dari kompeten tidaknya dalam melaksanakan kompetensi-kompetensi yang harus dimiliki seorang pendidik disamping kualifikasi akademik. Pengembangan adalah upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan tenaga pendidik melalui tahapan Pendidikan dan pelatihan.



Tabel 1.1
Berdasarkan Hasil Pra Penelitian Tentang Peningkatan
Kompetensi Pedagogik Tenaga Pendidik Dalam Upaya
Meningkatkan Mutu Sekolah Di Mts GUPPI 1 Babatan

Pendidikan Dan Pelatihan				
No	Indikator	Sudah Dilaksanakan	Jumlah Guru	Persentase (%)
1.	Studi Lanjut	SMA – S1	17 Guru	68 %
2.	Pelatihan			
	a. Loka Karya			-
	b. Workshop		9 Guru	36 %
	c. Seminar			-

Sumber : 1. Siti Hafsa S.Ag. selaku waka kurikulum
 2. Abu Yahya A.md. selaku waka kesiswaan dan kurikulum

$$\text{Persentase} : \frac{\text{Jumlah Bagian}}{\text{Jumlah Keseluruhan}} \times 100\%$$

Keterangan : 91% - 100% = Amat Baik

61% - 75% = Sedang 76% - 90% = Baik

0% - 50% = Kurang

Dari table dan data yang didapat tersebut mengindikasikan bahwa upaya peningkatan kompetensi pedagogik tenaga pendidik melalui tahapan Pendidikan dan pelatihan dilihat dari berapa banyak guru yang melanjutkan jenjang SMA-S1 dan berapa banyak guru yang melakukan pelatihan. Dari 25 tenaga pendidik dan kependidikan data tersebut, jumlah guru ada 17 orang guru dengan persentase 68% dan yang melakukan pelatihan ada 9 orang guru yang sudah tersertifikasi dengan menggunakan metode workshop dengan persentase 36% . Meskipun demikian ada beberapa guru yang belum berkualifikasi, ber sertifikasi dan pelatihan hanya guru yang bersertifikasi yang bisa melakukan pelatihan . Untuk itu, peneliti termotivasi untuk melakukan kajian lebih dalam dengan upaya- upaya tenaga pendidik

untuk meningkatkan mutu sekolah yang ada dilingkungan MTs GUPPI 1 Babatan.¹⁹

Pada suatu lembaga Pendidikan pendidik merupakan sumber daya manusia yang penting dalam organisasi sekolah, disamping itu efektivitas sekolah ditentukan oleh manajemen. artinya manajemen kemajuan Pendidikan suatu sekolah. perlu peningkatan kemampuan tenaga pendidik dalam kinerja pendidik demi tercapainya tujuan Pendidikan yang telah ditetapkan. terkait indikator peningkatan kompetensi tenaga pendidik di Mts Guppi 1 Babatan dapat dikatakan sudah berjalan baik, namun belum efektif hal ini dapat diketahui berdasarkan observasi sementara yang peneliti lakukan pada tanggal 24 Agustus 2021, menunjukkan bahwa pendidik belum memiliki kompetensi yang baik dalam pengelolaan program pembelajaran hal ini dikarenakan oleh peningkatan kompetensi belum optimal. peningkatan kompetensi pedagogik tenaga pendidik dalam upaya meningkatkan mutu sekolah di Mts Guppi 1 Babatan peneliti telah melakukan observasi dan wawancara di sekolah Mts Guppi 1 Babatan bersama kepala sekolah mengenai kondisi yang terjadi, dengan Bapak Ahmad Zulfakar S.E., MM yang peneliti lakukan pada tanggal 24 Agustus 2021 yaitu tentang peningkatan tenaga pendidik dalam upaya meningkatkan mutu sekolah. beliau mengatakan sekolah sudah cukup baik dalam melaksanakan perencanaan peningkatan sekolah yang hendak dicapai dan berupaya meningkatkan lagi mutu sekolah sebagai tujuan sekolah tersebut. Dari segi sumber daya manusia yang ada beliau mengatakan ada 25 tenaga pendidik hanya menyisakan 3 orang saja yang belum bergelar sarjana. dan tenaga kependidikan 4 orang (staf TU, Operator dan security). Pada tingkat Mts guru yang berstatus sertifikasi berjumlah 9 orang. untuk mencapai status tersebut dewan guru harus mengabdikan cukup lama di madrasah. ada satu guru yang

¹⁹ Hasil Observasi Di Sekolah Mts Guppi 1 Babatan.

terlama yaitu ibu zarwanti yang telah mengajar sejak 1988 dan masih belum bersertifikasi karena peraturan wajib S1.²⁰

Beberapa peningkatan terhadap pendidik di MTs Guppi 1 Babatan sudah dilakukan oleh Pemerintah, diantaranya peningkatan kualifikasi Pendidikan bahwa kualifikasi pendidikan pendidik minimal S1 dari program keguruan, tetapi masih ada beberapa pendidik yang belum memenuhi ketentuan tersebut, oleh karena itu peningkatan di MTs Guppi 1 Babatan diperlukan bagi semua pendidik yang ada. selanjutnya di tingkatkan program penyertaan dan sertifikasi. Pelatihan guru dilakukan diluar sekolah dengan menggunakan pelatihan workshop melalui metode ceramah. Selain itu guru-guru honer masi menerima upah rendah. Sistem pengelolaan Mts Guppi 1 Babatan dilaksanakan oleh tenaga pendidik dan staf yang mendapat bimbingan langsung oleh pihak Yayasan. sudah berjalan dengan hanya tebatas kurangnya sarana dan prasarana pendukung baik fisik maupun non fisik, sekolah ini memiliki peserta didik yang berjumlah 258 orang pada tahun ini 2021/2022 sekolah ini juga sudah terakreditasi A²¹

Dengan demikian berdasarkan hasil wawancara dan pra penelitian tersebut menunjukkan bahwasanya peningkatan kompetensi pedagogik tenaga pendidik di MTs Guppi 1 Babatan telah melaksanakan komponen-komponen dalam peningkatan kompetensi pedagogik tenaga pendidik dalam upaya meningkatkan kompetensi yang harus dimiliki seorang pendidik. Untuk itu, peneliti termotivasi untuk melakukan kajian lebih dalam dengan upaya-upaya peningkatan kompetensi pedagogik tenaga pendidik untuk meningkatkan mutu sekolah melalui tahapan Pendidikan dan pelatihan yang ada dilingkungan MTs GUPPI 1 Babatan.

Dalam upaya-upaya meningkatkan mutu sekolah perlulah program yang berkualitas dengan adanya komitmen dari pimpinan Lembaga untuk berupaya meningkatkan mutu tenaga

²⁰ Hasil Observasi Di Sekolah Mts Guppi 1 Babatan.

²¹ Hasil Observasi Dan Wawancara Di Sekolah Mts Guppi 1 Babatan

pendidik dari waktu ke waktu. komitmen pimpinan untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik. kompetensinya dan kualifikasinya tenaga kependidikan yang sesuai dengan kebutuhan dan tantangan sekolah yang diharapkan dapat mengangkat dan memajukan mutu sekolah, peningkatan kemampuan tenaga pendidik di sekolah memiliki nilai sangat signifikan dalam mewujudkan tujuan sekolah. Untuk mewujudkan sekolah tujuan sekolah, manajemen tenaga kependidikan sangat penting dikelola secara tepat, karena SDM sekolah memiliki peranan penting yang amat strategis dalam memajukan dan meningkatkan mutu sekolah. Untuk memajukan, tujuan sekolah harus dirumuskan dengan benar, visi dan misi sekolah dimusyawarahkan, program sekolah dibuat berdasarkan penilaian kebutuhan, Strategi pencapaian program dipetakan secara tepat, dan cermat. Semua aktivitas sekolah memiliki keterkaitan yang kuat dengan SDM sekolah yang profesional. Upaya guru untuk meningkatkan mutu sekolah terlihat dari kompetensi akademik bagi dirinya sebagai pendidik yang terus menjadi guru pembelajaran Pendidikan yang dilaksanakan oleh guru dalam proses pembelajaran dalam arti luas yaitu standar kemampuan yang digambarkan kualifikasi guru baik secara kualitatif maupun kuantitatif dalam melandasi pelaksanaan tugasnya kesadaran diri guru untuk senantiasa mengembangkan diri, menghasilkan karya ilmiah dan karya inovatif yang bermanfaat bagi kemajuan disekolah. dengan melaksanakan dan mengembangkan kompetensi guru akan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik.

Mutu dalam kamus Bahasa Indonesia diartikan sebagai ukuran baik buruknya suatu benda, kadar, taraf dan derajat kepandaian, kecerdasan atau kualitas. Mutu sekolah diartikan sebagai salah satu kerangka dilakukan dalam proses belajar mengajar disetiap Lembaga Pendidikan guna meningkatkan kualitas manusia yaitu : manusia yang beriman dan bertaqwa kepada tuhan yang maha Esa, berbudi pengerti luhur, berkepribadian, mandiri, maju Tangguh dan kreatif disiplin proaktif, sehat jasmani dan rohani. Mutu sekolah dalam satuan

Pendidikan Menurut Edwar Deming dalam Armai adalah suatu proses pemecahan masalah untuk mencapai penyempurnaan secara terus menerus. sedangkan dalam pengertian lain Menurut ISO 9000-2000 adalah sebagai derajat atau tingkat karakteristik yang melekat pada produk yang mencukupi persyaratan atau keinginan.

Sekolah juga dapat dikatakan berkualitas yang dipercaya masyarakat karena memiliki sejumlah karakteristik keunggulan yang terdapat pada sekolah tersebut. karakteristik yang menjadi keunggulan sekolah adalah memiliki tenaga pendidik yang kompeten di bidang keahliannya. kepala sekolah memiliki visi dan program peningkatan tujuan agar guru memiliki mutu yang terus-menerus meningkat, sehingga proses dan hasil belajar berjalan secara efektif dan efisien. peran guru mendapat perhatian luas dari masyarakat hal ini menuntut dedikasi yang tinggi dari orang-orang yang berkecimpung didunia keguruan memahami hakikat profesi keguruan yang tidak lepas dari persoalan individu, akademik, kepribadian, profesionalisme, dan kehidupan sosial sebagai guru. disinilah posisi guru tidak bisa digantikan oleh teknologi.²². Dalam Peraturan Pemerintah (PP) tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP) yang telah ditetapkan oleh kemendiknas dengan PP No. 19 tahun 2005 sekarang diganti PP No. 32 tahun 2013 mencakup delapan komponen salah satunya yang peneliti fokuskan untuk penelitian ini ialah standar proses dimana upaya peningkatan kompetensi tenaga pendidik menggunakan teknologi informasi dalam proses pembelajaran dilakukan melalui kegiatan Pendidikan dan pelatihan. Dalam hal pembelajaran, Islam telah memberi petunjuk, sebagaimana Allah SWT telah berfirman dalam Al-Qur'an Al-Imran ayat 164 :

²² Diding, Nurdin. *Manajemen Mutu Sekolah Teori, Konsep dan Implementasi*. Bandung : PT Refika Aditama, 2021.

لَقَدْ مَنَّ اللَّهُ عَلَى الْمُؤْمِنِينَ إِذْ بَعَثَ فِيهِمْ رَسُولًا مِّنْ
 أَنفُسِهِمْ يَتْلُوا عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَيُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ
 وَالْحِكْمَةَ وَإِن كَانُوا مِن قَبْلُ لَفِي ضَلَالٍ مُّبِينٍ ﴿١٢٩﴾

Artinya : Sungguh Allah telah memberi karunia kepada orang-orang yang beriman Ketika Allah mengutus diantara mereka seorang rasul dari golongan mereka sendiri, ya membacakan kepada mereka ayat-ayat Allah, membersihkan (Jiwa) mereka mengajarkan kepada mereka Al-Kitab dan Al-Hikmah. dan sesungguhnya sebelum (Kedatangan Nabi) itu, mereka adalah benar-benar dalam kesesatan yang nyata.

Dalam ayat tersebut ditegaskan bahwa dalam rangka meningkatkan keimanan, memberikan pengetahuan serta kompetensinya, dan pemahaman kepada manusia, Allah SWT telah mengutus seorang Rasul yang juga sekaligus seorang guru dan pemimpin umat untuk menjalankan tugasnya sebagai *Khalifah Fill Ardhi* yang mengampu misi Pendidikan dan pengajaran,

Kemudian daripada itu, peneliti telah membuat pengamatan pra penelitian sebelumnya dan kemudian membatasi beberapa point bahwa madrasah memiliki banyak persoalan, antara lain :

- a. Masih terdapat guru yang belum memiliki syarat menjadi guru seperti surat kualifikasi akademik dan kualifikasi kompetensi serta memiliki sertifikasi pendidik sesuai yang diatur oleh UU pasal 8 UU 14 tahun 2005.
- b. Kurangnya pelatihan (peningkatan kapasitas) terhadap beberapa guru dan staf yang berbasis teknologi terkini.

- c. Kompensasi guru yang rendah yang hanya mengandalkan dana BOS, Minimnya pelatihan atau pembinaan untuk meningkatkan motivasi mengajar, kedisiplinan dan fokus tugas pendidik.
- d. Minimnya sarana prasarana yang belum mendukung program pembelajaran siswa, seperti buku pelajaran, LCD proyektor dan wifi.
- e. Belum memiliki tempat lab computer.
- f. Belum lengkapnya fasilitas seperti perpustakaan yang merupakan media membaca bagi peserta didik dan sumber belajar bagi peserta didik.

C. Fokus Dan Sub Fokus Penelitian

1. Fokus Masalah

Dalam penelitian ini, peneliti memfokuskan Pada Permasalahan Yang Diteliti Untuk Menghindari Terwujudnya Kesalah pahaman Dari Ruang Lingkup Penelitian, Serta Terbatasnya Kemampuan Yang Dimiliki Penulis, Maka Penelitian Ini Difokuskan Pada Peningkatan Kompetensi Pedagogik Tenaga Pendidik Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Sekolah Di MTs GUPPI 1 Babatan.

2. Sub Fokus Masalah

Berdasarkan fokus penelitian, maka sub fokus peneliti dilihat dari :

Peningkatan kompetensi pedagogik tenaga pendidik di Mts GUPPI 1 Babatan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan fokus penelitian diatas peneliti dapat merumuskan permasalahan dalam Skripsi ini sebagai berikut :
Bagaimana peningkatan kompetensi pedagogik tenaga pendidik dalam upaya meningkatka mutu sekolah di MTs GUPPI 1 Babatan?

E. Tujuan Penelitian

Melihat pada rumusan masalah diatas, maka Penelitian ini bertujuan

Untuk mengetahui peningkatan kompetensi pedagogik tenaga pendidik dalam upaya meningkatkan mutu sekolah di MTs GUPPI 1 Babatan?

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk mendukung hasil-hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan upaya meningkatkan mutu sekolah pada aspek peningkatan kompetensi pedagogik tenaga pendidik dalam upaya meningkatkan mutu sekolah di MTs GUPPI 1 Babatan.

2. Manfaat Praktis

1. Hasil penelitian ini dapat dijadikan salah satu acuan bagi sekolah dalam upaya meningkatkan mutu sekolah di MTs GUPPI 1 Babatan.
2. Dapat dijadikan contoh bagi para kepala sekolah, tenaga pendidik dan kependidikan dalam upaya meningkatkan mutu sekolah yang baik.
3. Memberikan pengalaman penelitian sebagai bahan informassi tertulis kepada mahasiswa Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, khususnya Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan.

G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Sebelum adanya penelitian ini, sudah ada beberapa penelitian atau tulisan yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti tentang peningkatan kompetensi pedagogik tenaga pendidik dalam upaya meningkatkan mutu sekolah.

1. Penelitian ini mempunyai kesimpulan bahwa sertifikasi pendidik tidak berpengaruh pada kinerja guru sertifikasi, dan tidak mendukung dalam upaya peningkatan kinerja guru.²³
2. Penelitian ini memfokuskan pada hubungan sertifikasi dan profesionalisme guru PAI terhadap kinerja guru.²⁴
3. Penelitian ini memfokuskan pada implementasi sertifikasi guru serta mengatasi kendala-kendala yang timbul dalam implementasi sertifikasi guru.²⁵
4. Persamaan penelitian ini dengan yang peneliti lakukan adalah sama-sama membahas tentang kajian professional dan upaya peningkatan professional guru, sedangkan peneliti membahas tentang hubungan professional guru terhadap peningkatan mutu madrasah di era globalisasi.²⁶
5. Penelitian ini peneliti membahas tentang upaya-upaya yang dilakukan dalam meningkatkan mutu Pendidikan. sedangkan peneliti membahas tentang kajian peningkatan mutu, dan perbedaanya adalah penelitian ini membahas tentang upaya peningkatan mutu Pendidikan. sedangkan peneliti membahas tentang professional guru terhadap peningkatan mutu madrasah di era globalisasi.²⁷

Kelima penelitian terdahulu tersebut peningkatan kompetensi pedagogik tenaga pendidik dalam upaya meningkatkan mutu sekolah aspek kependidikan dilembaga Pendidikan sebagaimana diatas, masi ada peluang untuk bisa

²³ Arie Supriyatno dkk, 'Pengaruh Sertifikasi Pendidik, Kompetensi Guru Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMA', *Jurnal Profesi Pendidik*, 3 (2016), 171.

²⁴ Hasna Kobaa, 'Pengaruh Sertifikasi Dan Professionalisme Terhadap Kinerja Guru PAI SMA/SMK Di Kabupaten Banggai', *Jurnal Pendidikan Islam*, 1 (2018), 21.

²⁵ Tias Prihtianti, 'Implementasi Sertifikasi Guru Dalam Meningkatkan Professionalisme Guru (Studi Kasus Di SMAN 1 Nguter, Sukaharjo Tahun Pelajaran 2010/2011)', *Skripsi*, 2011.

²⁶ Ngainur Rosidah, 'Professional Guru Dan Upaya Peningkatannya Di MAN Yogyakarta 1, Skripsi (UIN Sunan Kalijaga : Fakultas Tarbiyah, 2008)', *Skripsi*, 2008.

²⁷ Alkawadi, 'Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan Di Madrasah Aliyah Negeri Maguwoharjo Sleman Yogyakarta, Skripsi (UIN Sunan Kalijaga : Fakultas Tarbiyah, 2008).', 2008.

diteliti, tidak sama persis dari hasil peneliti yang didapat penelitian ini memfokuskan keprofesional tenaga pendidik melalui pendidikan dan pelatihan. Oleh karena itu, peneliti berpendapat bahwa rencana penelitian ini dapat dilanjutkan pada proses penelitian.

H. Metode Penelitian

1. Pengertian Metode Penelitian

Menurut Cholid Narbuko dan Abu Achmadi metode penelitian berasal dari kata *metode* yang artinya cara yang tepat melakukan sesuatu, dan *logos* yang artinya ilmu pengetahuan. jadi metodologi penelitian artinya cara melakukan sesuatu dengan menggunakan fikiran secara seksama untuk mencapai suatu tujuan. Sedangkan *penelitian* adalah suatu kegiatan untuk mencari, mencatat merumuskan dan menganalisis sampai menyusun laporan.²⁸ Metode merupakan suatu cara atau teknis yang dilakukan dalam proses penelitian, sedangkan penelitian adalah semua kegiatan pencarian penyelidikan, dan percobaan secara alamiah dalam satu bidang tertentu untuk mendapatkan fakta-fakta atau prinsip-prinsip baru yang bertujuan untuk mendapatkan pengertian baru dalam meningkatkan ilmu serta teknologi.²⁹

Menurut Mardalis, metode adalah suatu prosedur atau cara untuk mengetahui sesuatu dengan Langkah-langkah sistematis, metode berarti cara kerja yang sistematis. Metode dapat diartikan sebagai salah satu cara atau teknis yang dilakukan dalam proses penelitian.

Dengan demikian dapat dipahami bahwa metode penelitian adalah suatu prosedur untuk mendapatkan fakta-fakta atau prinsip-prinsip kebenarannya untuk mendapatkan pengetahuan baru serta meningkatkan ilmu dan teknologi.

²⁸ Cholid Narbuko Dan Abu Achmadi, *Metode Penelitian* (Jakarta : Bumi Aksara, 2013)h.1

²⁹ S. Margono, *Metode Penelitian Pendidikan*,(Jakarta : Pt. Rineka Cipta,2004),h.1

2. Pendekatan Dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk mendeskripsikan permasalahan dan fokus penelitian. Metode penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang lebih menekankan pada aspek pemahaman secara mendalam terhadap suatu masalah dari pada melihat permasalahan generalisasi.

Sedangkan menurut Mantra, dalam buku Moleong, mengemukakan metode kualitatif ialah sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Dengan demikian dapat diartikan pengertian kualitatif tersebut adalah penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah dimana peneliti merupakan instrument kunci. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif yang dirancang untuk memperoleh informasi berupa kata-kata, gambar, dan bukan berbentuk angka-angka mengenai peningkatan kompetensi pedagogik tenaga pendidik dalam upaya meningkatkan mutu sekolah di MTs GUPPI 1 Babatan Lampung.

3. Sumber Data Penelitian

Sumber data penelitian yaitu subjek dari tempat dimana data bisa didapatkan. Jika peneliti memakai wawancara, observasi dan dokumentasi didalam pengumpulan datanya, maka sumber data itu dari responden, yakni orang yang menjawab pertanyaan peneliti.

Sumber data yang diambil dari peneliti adalah data primer dan sekunder yakni berupa hasil wawancara, observasi, atau pengamatan dan dari dokumen yang ada disekolah terkait dengan permasalahan penelitian yang ditujukan pada peningkatan kompetensi pedagogik tenaga pendidik dalam upaya meningkatkan mutu sekolah di MTs GUPPI 1 Babatan Lampung. Sumber data penelitian yang diambil terbagi menjadi dua yaitu :

a. **Primer**

Data primer adalah data langsung yang dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertamanya. data yang dimaksud disini adalah data tentang peningkatan kompetensi pedagogik tenaga pendidik di MTs GUPPI 1 Babatan. Data Primer yang di

peroleh peneliti adalah : Hasil wawancara dengan Kepala madrasah, Wakil kurikulum, dan Pendidik MTs Guppi 1 Babatan.

b. **Skunder**

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari data yang pertama. Data yang dimaksud disini adalah data dari Lembaga sekolah MTs Guppi 1 Babatan tersebut. dan dokumen-dokumen pendukung lainnya yang terkait dengan masalah penelitian.

Dari penjelasan teori tersebut maka penulis dapat menentukan sumber dari penelitian ini adalah :

1. Kepala madrasah
2. Waka Kurikulum
3. Pendidik

4. Tempat penelitian

Penelitian yang dilaksanakan oleh penulis yaitu di Madrasah Tsanawiyah Guppi 1 Babatan Lampung Selatan. Alasan peneliti memilih tempat ini adalah latar belakang masalah yang diteliti telah ditemukan di lokasi tersebut belum pernah dilakukan peneliti yang sejenis. Sumber data penelitian ini adalah kepala sekolah, Pendidik dan waka kurikulum.

5. Teknik Pengumpulan Data

Dalam setiap proses pengumpulan data ada Teknik-teknik yang digunakan sesuai dengan penelitian yang dilakukan. Dalam pengumpulan data tentang efektivitas peningkatan kompetensi pedagogik tenaga pendidik dalam upaya meningkatkan mutu sekolah di MTs GUPPI 1 Babatan Lampung. Maka untuk memperoleh data yang faktual, peneliti menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut :

a. **Observasi**

Metode observasi diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian. Dalam penelitian ini observasi dibutuhkan untuk dapat memahami proses terjadinya wawasan dan hasil wawancara dapat dipahami konteks nya.

observasi yang dilakukan adalah observasi terhadap subyek, perilaku subyek, selama wawancara, interaksi subyek dengan peneliti dan hal-hal yang dianggap relevan sehingga dapat memberi data tambahan terhadap hasil wawancara.

Observasi dalam penelitian ini penulis menggunakan untuk memperoleh informasi dengan mengenai kegiatan pengembangan sumber daya manusia di kepala madrasah, waka kurikulum, pendidik, Ketika melaksanakan pelatihan pendidik di MTs Guppi 1 Babatan. metode observasi ada dua macam diantaranya;

1. Observasi partisipan yaitu dimana peneliti terlibat dalam kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai narasumber dan penelitian.
2. Observasi non-partisipasi yaitu penelitiannya tidak ikut serta secara langsung dalam kegiatan atau proses yang sedang di amati.

b. interview (wawancara)

Wawancara adalah proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan dalam mana dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan. Adapun jenis wawancara yaitu sebagai berikut:³⁰

1. Wawancara bebas: adalah proses wawancara dimana interview tidak secara sengaja mengarahkan tanya jawab pada pokok-pokok persoalan dari fokus penelitian dan interview (orang yang di wawancarai
2. Wawancara terpimpin : Wawancara yang menggunakan panduan pokok-pokok masalah yang diteliti.
3. Wawancara Bebas Terpimpin: Wawancara merupakan kombinasi antara wawancara antara

³⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, Dan R&D*, Bandung : Alfabeta, 2010, Hlm 308.

- wawancara bebas dan terpimpin. Jadi pewawancara hanya membuat pokok-pokok masalah yang diteliti.
4. Wawancara Perorangan : Wawancara perorangan yaitu apabila proses tanya jawab tatap muka itu berlangsung secara langsung antara pewawancara dengan seorang yang diwawancarai.
 5. Wawancara Kelompok : Wawancara kelompok apabila proses interview ini berlangsung sekaligus dua orang pewawancara atau lebih menghadapi dua orang atau lebih yang diwawancarai.

Dari beberapa jenis wawancara diatas maka peneliti menerapkan jenis wawancara bebas terpimpin dan wawancara perorangan, karena peneliti akan bertanya kepada yang akan di wawancarai menggunakan panduan yang telah disusun, serta peneliti akan mewawancarai secara perorangan untuk menghasilkan data yang akan diperoleh. wawancara ini juga ditunjukan kepada kepala madrasah, waka kurikulum, pendidik di MTs Guppi 1 Babatan untuk menanyakan tentang bagaimana peningkatan kompetensi pedagogik tenaga pendidik dalam upaya peningkatan mutu di sekolah MTs Guppi 1 Babatan.

c. Dokumentasi

Cara atau Teknik ini dilakukan dengan mengumpulkan dan menganalisis sejumlah dokumen yang terkait dengan masalah penelitian, dalam penelitiannya, peneliti harus menjelaskan dokumen apa yang akan dikumpulkan dan bagaimana cara mengumpulkan dokumen tersebut. pengumpulan data yang menggunakan alat kamera atau dengan cara fotocopy.

Adapun metode ini digunakan penulis untuk memperoleh data-data dokumen sejarah berdirinya MTs GUPPI 1 Babatan, daftar pendidik dan kependidikan, daftar peserta didik, serta sarana dan prasarana yang diperoleh dari sumber tertulis yang berhubungan dengan penelitian yaitu terkait dengan peningkatan kompetensi pedagogik tenaga

pendidik dalam upaya meningkatkan mutu sekolah di MTs GUPPI 1 Babatan Lampung.

Adapun instrument penelitian wawancara, observasi, dan dokumentasi pada penelitian ini dibuat dan di validasi oleh tim ahli manajemen Pendidikan islam UIN Raden Intan Lampung.

Dokumen terdiri atas dua macam yaitu dokumen pribadi dan dokumen resmi.³¹

1. Dokumen pribadi, seperti : buku harian yang dibuat oleh subjek yang diteliti, surat pribadi yang dibuat dan diterima oleh subjek yang diteliti dan otobiografi, yaitu Riwayat hidup yang dibuat sendiri oleh subjek penelitian atau informasi penelitian.
2. Dokumen resmi, seperti surat keputusan (SK) dan surat-surat resmi lainnya.

6. Analisis Data

Dalam analisis data ini, peneliti menggunakan metode analisis data kualitatif . Sebelum membahas lebih jauh, ada baiknya mengetahui pengertian analisis data. Analisis data adalah proses pengorganisasian dan mengurutkan data kedalam pola, kategori dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang diperoleh dari sumber data. Analisis merupakan proses pemecahan data menjadi komponen-komponen yang lebih kecil dan menjadi struktur tertentu. Menurut Seiddel analisis data kualitatif prosesnya sebagai berikut :

1. Proses mencatat hasil dari lapangan sehingga datanya dapat ditelusuri.
2. Mengumpulkan data dan membuat kategori agar data mempunyai makna.
3. Dan ada temuan permasalahan data didalamnya.

³¹ Tohirin, *Metode Penelitian Kualitatif Dalam Pendidikan Dan Konseling*, Jakarta : Rajawali 2013

Metode analisis data kualitatif ini tidak sama dengan analisis kuantitatif yang metode dan prosedurnya sudah pasti jelas. metode analisis data ini dilakukan jika semua data sudah terkumpul kemudian penulis menganalisa untuk mendapatkan kesimpulan yang digunakan sebagai bahan bukti terhadap keberadaan hipotesis yang penulis ajukan setelahnya. Untuk lebih jelasnya, penulis akan menjelaskan proses analisis tersebut sebagai berikut :

a. Reduksi Dan Kategori Data (Data Reduction)

Mereduksi data maksudnya ialah memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, mencari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu. reduksi data bisa dilakukan dengan jalanya melakukan abstraksi. Abstraksi yaitu membuat rangkuman yang inti , proses dan pernyataan-pernyataan yang perlu dilindungi berada dalam data penelitian.

Dengan demikian, reduksi ini menyederhanakan data yang diperoleh selama panggilan data dilapangan. Maka peneliti menyederhanakan data dan membuang data yang tidak ada kaitanya dengan tema penelitian, sehingga peneliti dapat memastikan data yang diolah merupakan data yang terdapat didalam lingkup pembahasan penelitian.

b. Display Data (Data Display)

Display data adalah proses pengecekan dalam penelitian yang akan dilakukan untuk memudahkan penelitian dalam mengkonstruksi data kedalam sebuah gambaran sosial yang utuh dalam bentuk kalimat atau kata-kata dan memeriksa kembali hasil penelitiannya.

c. Penarikan Kesimpulan (Conclusion Drawing/Vertivatio)

Penarikan kesimpulan adalah upaya mencari makna data yang dikumpulkan dengan mencari hubungan, persamaan, dan perbedaan. Penarikan kesimpulan juga proses tahap akhir analisis data, dengan demikian kebiasaan peneliti menggunakan metode analisis kualitatif untuk menentukan mutu analisis dan hasil penelitian kualitatif.

Adapun pengertian analisis data kualitatif adalah suatu cara penelitian yang dapat menghasilkan deskripsi analisis data, yaitu apa yang dinyatakan responden secara tertulis atau lisan. Pengertian dianalisis disini maksudnya penginterpretasikan secara logis menunjukkan secara berfikir deduktif-induktif dan mengikuti tata tertib dalam penulisan laporan-laporan karya ilmiah.

d. Triangulasi

Triangulasi diartikan sebagai Teknik pengumpulan data yang bersifat menghubungkan dari berbagai Teknik pengumpulan data yang telah ada. bila peneliti melakukan pengumpulan data dengan triangulasi peneliti akan menguji kredibilitass data dan mengecek dengan Teknik pengumpulan data dari berbagi sumber.

7. Uji Keabsahan Data

Pengecekan keabsahan data diperlukan dalam penelitian kualitatif. pengecekan keabsahan data (tringulasi) ini untuk meningkatkan kekuatan teoritis, metodologis, maupun interpreaktif dari sebuah riset. data triangulasi ini juga melibatkan observasi, wawancara dan dokumentasi. penyajian data tersebut merupakan kegiatan terpenting dalam penelitian kualitatif. Sebagai sekumpulan informasi yang tersusun dapat memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pngambilan tindakan.

Untuk menguji keabsahan data digunakan Teknik triangulasi yang terdiri dari 2 jenis yaitu :

a. Teknik triangulasi sumber

Untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan mengecek Kembali informasi yang telah diambil dari berbagai sumber yang membandingkan antara hasil wawancara dengan observasi, antara informasi yang dismpaikan dan hasil wawancara dengan dokumen yang ada.

b. Triangulasi Teknik /metode

Teknik ini untuk mengecek keabsahan data temuan penelitian. trianggulasi ini dapat dilakukan dengan menggunakan lebih dari satu Teknik pengumpulan data untuk

mendapat data yang sama. Trianggulasi teknik metode ini merupakan model pengecekn data untuk menentukan apakah sebuah data benar-benar tepat. Maka peneliti melakukan diskusi lebih lanjut kepada sumber data yang bersangkutan untuk memastikan data yang dianggap benar.³²

I. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan yang terjadi Langkah-langkah dalam proses penyusunan tugas akhir ini adalah :

Bab I Pendahuluan memuat uraian dari latar belakang masalah, focus dan sub fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian penelitian terdahulu yang relevan, metode penelitian dan Sistematika Pembahasan.

Bab II Landasan Teori memuat uraian tentang kajian terhadap beberapa teori dan referensi yang menjadi landasan andalan mendukung studi penelitian ini, diantaranya adalah terkait penegasan tenaga pendidik teori tentang peningkatan kompetensi pedagogik tenaga pendidik dalam proses peningkatanya melalui dua tahapan yaitu Pendidikan dan pelatihan. disesuaikan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, dengan peraturan pemerintah (PP) Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 Tentang pasal 2 Standar Nasional Pendidikan upaya meningkatkan mutu sekolah menggunakan standar proses.

Bab III Deskripsi Objek Penelitian memuat uraian tentang kondisi objektif Madrasah Tsanawiyah Guppi 1 Babatan yang memuat tentang profil madrasah, sejarah singkat berdirinya madrasah, visi-misi, tujuan madrasah, motto, data tenaga pendidik, data jumlah siswa, data sarana prasarana dan penyajian data fakta penelitian.

Bab IV Analisis Penelitian memuat uraian dari upaya peningkatan kompetensi melalui tahapan Pendidikan dan pelatihan, kepemilikan kompetensi pedagogik tenaga pendidik dan upaya peningkatan mutu sekolah melalui standar proses. Bab ini merupakan inti dari pembahasan dalam penelitian yang terdiri dari beberapa sub

³² Herlambang Rahmadhani, *Aplikasi Metodologi Penelitian* ,(Yogyakarta : CV BUDI UTAMA,2018)

bab yakni program perencanaan, pelaksanaan, evaluasi serta mutu sekolah di Madrasah Tsanawiyah Guppi 1 Babatan.

Bab V Penutup, sebagai akhir pembahasan pada bab memuat uraian tentang penutup yang meliputi kesimpulan dan saran. Kesimpulan menyajikan secara ringkas seluruh penemuan penelitian yang ada hubungannya dengan masalah penelitian. Kesimpulan diperoleh berdasarkan hasil analisis dan interpretasi data yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya. Saran-saran dirumuskan berdasarkan hasil penelitian, berisi uraian mengenai Langkah-langkah apa yang perlu diambil oleh pihak-pihak terkait dengan hasil penelitian yang bersangkutan.





BAB II

LANDASAN TEORI

A. Peningkatan Kompetensi Pedagogik Tenaga Pendidik

1. Pengertian Peningkatan Kompetensi Tenaga Pendidik

Adapun pengembangan (Development) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral pendidik melalui Pendidikan dan pelatihan.³³ program Pendidikan dan pelatihan bagi suatu organisasi sumber daya yang menduduki jabatan tertentu dalam organisasi kemampuan yang sesuai dengan persyaratan dengan adanya ilmu dan teknologi jelas akan mempengaruhi suatu organisasi profesi jabatan adalah suatu reward karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan supaya instansi-instansi baik pemerintahan maupun swasta merasa terpanggil untuk menyelenggarakan pelatihan. Pelatihan pegawai dan karyawan biasanya di rekrut dari lulusan-lulusan Lembaga yang bersangkutan pentingnya pelatihan bagi pengembangan sumber daya manusia ialah untuk meningkatkan kemampuan karyawan atau pegawai dalam suatu institusi sehingga pelatihan adalah suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku bagi karyawan dan pegawai secara konkrit perubahan pegawai dan karyawan memerlukan proses pelatihan kemampuan atas sasaran yang bersangkutan kemampuan ini memerlukan pelatihan dan dalam proses pelatihan ini mencakup antara lain : kurikulum, organisasi pelatihan, peraturan – peraturan, metode ajar mengajar dan tenaga pengajar atau pendidik.³⁴ pengembangan dimaksudkan untuk merangsang, Memelihara dan meningkatkan kualitas staf dalam memecahkan masalah-

³³ Wilson Bangun. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : Erlangga, 2012) hlm. 200

³⁴ Soekidjo Notoadmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2015) hlm. 17-26

masalah keorganisasian.³⁵ karena substansi kajian dan konteks pembelajaran selalu berkembang dan berubah menurut dimensi ruang waktu Pendidikan dituntut untuk selalalu berkompetensi.³⁶

Jadi intinya ppeningkat tenaga pendidik disini adalah suatu upaya dalam melakukan pembinaan-pembinaan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidik supaya tercapai tujuan dan sasaran yang ingin dicapai oleh pihak sekolah dengan cara melakukan pengembangan sumber daya manusia yang berkaitan dengan bidang tugas pendidik.

Menurut supriyanto pengembangan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan pegawai dengan cara meningkatkan pegetahuan dan pengertian pengetahuan umum termasuk peningkatan penguasaan teori pengambilan keputusan dalam menghadapi persoalan organisasi³⁷

Menurut Soekidjo Notoatmodjo, mengemukakan bahwa pengembangan sumber daya manusia (human resources development) secara makro adalah suatu proses meningkatkan kualitas dan kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan bangsa.³⁸ proses peningkatan ini mencakup perencanaan pengembangan dan pengelolaan manusia. pengembangan sumber daya secara mikro adalah suatu proses perencanaan Pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga kerja atau pegawai untuk mencapai suatu hasil yang optimal.

Pedagogik Kompetensi pedagogik yang merupakan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik, menurut E. Mulyasa sekurang – kurangnya meliputi hal-hal sebagai berikut :

³⁵ Udin Syaefudin Saud, *Pengembangan Profesi Guru* (Bandung : Alfabeta, 2013). Hlm 98

³⁶ Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta : Caps, 2013),Hlm. 3

³⁷ Eko Eddy Supriyanto, Dkk. *Perkembangan Media Pembelajaran Di Perguruan Tinggi*. (Jawa Timur : Cv Agrapana Media, 2021)

³⁸ Soekidjo Notoadmodjo, *Op, Cit* hlm. 5

- a. Pemahaman wawasan dan landasan kependidikan Guru sebagai tenaga pendidik yang sekaligus memiliki berperan penting dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di negara ini, terlebih dahulu harus mengetahui dan memahami wawasan dan landasan kependidikan sebagai pengetahuan dasar. Pengetahuan awal tentang wawasan dan landasan kependidikan ini dapat diperoleh ketika guru mengambil pendidikan keguruan di perguruan tinggi.
- b. Pemahaman terhadap peserta didik Anak didik adalah setiap orang yang menerima pengaruh dari seseorang atau sekelompok orang yang menjalankan kegiatan pendidikan. Tujuan guru mengenal murid-muridnya adalah agar guru dapat membantu pertumbuhan dan perkembangannya secara efektif, selain itu guru dapat menentukan dengan seksama bahan-bahan yang akan diberikan, menggunakan prosedur mengajar yang serasi, mengadakan diagnosis atas kesulitan belajar yang dialami oleh murid, membantu murid-murid mengatasi masalah – masalah pribadi dan social, mengatur disiplin kelas dengan baik, melayani perbedaan – perbedaan individual murid, dan kegiatan – kegiatan guru lainnya yang bertalian dengan individu murid. Dalam memahami peserta didik, guru perlu memberikan perhatian khusus pada perbedaan individual anak didik, antara lain: - Perbedaan Biologis, yang meliputi: jenis kelamin, bentuk tubuh, warna rambut, warna kulit, mata, dan sebagainya. Semua itu adalah ciri-ciri individu anak didik yang dibawa sejak lahir. Aspek biologis lainnya adalah hal-hal yang menyangkut kesehatan anak didik baik penyakit yang diderita maupun cacat yang dapat berpengaruh terhadap pengelolaan kelas dan pengelolaan pengajaran. - Perbedaan Intelektual, setiap anak memiliki intelegensi yang berlainan, perbedaan individual dalam bidang intelektual ini perlu diketahui dan pahami guru terutama dalam hubungannya dengan pengelompokan anak didik di kelas. Intelegensi adalah kemampuan untuk memahami dan beradaptasi dengan

situasi yang baru dengan cepat dan efektif, kemampuan untuk menggunakan konsep yang abstrak secara efektif, dan kemampuan untuk memahami hubungan dan mempelajarinya dengan cepat. - Perbedaan Psikologis, perbedaan aspek psikologis tidak dapat dihindari disebabkan bawaan dan lingkungan anak didik yang berlainan yang memunculkan karakter berbeda antara yang satu dengan yang lainnya. Untuk memahami jiwa anak didik, guru dapat melakukan pendekatan kepada anak didik secara individual untuk menciptakan keakraban. Anak didik merasa diperhatikan dan guru dapat mengenal anak didik sebagai individu.

- c. Pengembangan kurikulum/silabus Kurikulum adalah seperangkat rencana dan pengaturan mengenai tujuan, isi, dan bahan pembelajaran, serta cara yang digunakan sebagai pedoman pelaksanaan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu. Sedangkan silabus adalah seperangkat rencana dan pengaturan untuk membantu mengembangkan seluruh potensi yang meliputi kemampuan fisik, intelektual, emosional, moral agama serta optimal dalam lingkungan pendidikan yang kondusif, demokratis, dan kooperatif. Dalam proses belajar mengajar, kemampuan guru dalam mengembangkan kurikulum/silabus sesuai dengan kebutuhan peserta didik sangat penting, agar pembelajaran dapat berlangsung secara efektif dan menyenangkan.
- d. Perancangan pembelajaran Perancangan pembelajaran merupakan salah satu kompetensi pedagogis yang harus dimiliki guru, yang akan bermuara pada pelaksanaan pembelajaran.

Kompetensi itu pada dasarnya menunjukkan pada kecakapan atau kompetensi untuk mengerjakan suatu pekerjaan. Kemampuan menjadi tuntutan mutlak pada tugas dan tanggung jawab yang menjadi pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dituntut oleh jabatan seseorang. Dengan menyimak makna kompetensi maka dapat dimaklumi

jika kompetensi itu dipandang sebagai pilarnya atau teras kinerja dari suatu profesi. Kompetensi merupakan gambaran hakekat kualitatif dan perilaku guru yang tampak sangat berarti³⁹

Kompetensi merupakan perilaku rasional guna mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan. Dengan demikian, suatu kompetensi ditujukan oleh penampilan atau unjuk kerja yang dapat dibertanggungjawabkan (rasional) dalam upaya mencapai tujuan.⁴⁰

Kompetensi adalah apa yang dibawa oleh seseorang kedalam pekerjaannya dalam bentuk jenis dan tingkatan perilaku yang berbeda. Ini harus dibedakan dari atribut tertentu (pengetahuan, keahlian, dan kepiawaian) yang dibutuhkan untuk melaksanakan berbagai tugas yang berhubungan dengan suatu pekerjaan. Kemampuan menentukan aspek-aspek proses dari kinerja suatu pekerjaan. Guru adalah sebuah jabatan akademik yang memiliki tugas sebagai pendidik. Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.⁴¹

Kompetensi guru adalah kecakapan atau kemampuan yang dimiliki oleh guru yang diindikasikan dalam tiga kompetensi, yaitu kompetensi yang berhubungan dengan tugas profesionalnya sebagai guru, kompetensi yang berhubungan dengan keadaan pribadinya, dan kompetensi yang berhubungan dengan masyarakat atau lingkungan⁴²

³⁹ Usman. h. 14

⁴⁰ Abd. Rahman Getteng, *Menuju Guru Professional* (Yogyakarta: Grha Guru, 2014).

⁴¹ Mahmud, *Sosiologi Pendidikan* (Bandung: Pustaka Setia, 2012).

⁴² Hamzah B. Uno, *Profesi Kependidikan Problem, Solusi Dan Reformasi Pendidikan Di Indonesia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2009).

Berikut ini adalah sebuah contoh dari daftar kompetensi yang dipergunakan oleh Standard Chartered dalam manajemen kinerja organisasinya: ⁴³

- a. Pengetahuan kerja dan professional
- b. Kesadaran informasi/konsumen
- c. Komunikasi
- d. Keahlian interpersonal
- e. Kerja samatim
- f. Inisiatif/kemampuan beradaptasi/kreatifitas
- g. Keahlian-keahlian analitis/pengambilan keputusan
- h. Produktifitas
- i. Kualitas
- j. Manajemen/pengawasan
- k. Kepemimpinan

Pengertian dasar kompetensi adalah kemampuan dan kecakapan. Seseorang dikatakan kompeten di bidang tertentu apabila seseorang yang menguasai kecakapan kerja atau keahlian yang selaras dengan tuntutan bidang kerja yang bersangkutan. Dari pendapat tersebut dapat dipahami bahwa kompetensi adalah merujuk pada kinerja seseorang dalam suatu pekerjaan yang bisa dilihat dari pikiran, sikap, dan perilakunya. Lebih lanjut Spencer and Spencer membagi lima karakteristik kompetensi sebagai berikut.

1. Motif, yaitu sesuatu yang orang pikirkan dan inginkan yang menyebabkan sesuatu. Contohnya; orang yang termotivasi dengan prestasi akan mengatasi segala hambatan untuk mencapai tujuan, dan bertanggung jawab melaksanakannya.
2. Sifat, yaitu karakteristik fisik psikologi yang berasal dari dalam diri seseorang yang harus konsisten terhadap situasi atau informasi. Contoh penglihatan yang baik adalah kompetensi sifat fisik bagi seorang pilot. Begitu halnya dengan kontrol diri emosional

⁴³ Surya Dharma, *Manajemen Kinerja : Falsafah, Teori Dan Penerapannya* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011).

dan inisitif adalah lebih kompleks dalam merespons situasi secara konsisten. Kompetensi sifat ini pun sangat dibutuhkan dalam memecahkan masalah dan melaksanakan panggilan tugas.

3. Konsep diri, yaitu sikap, nilai, dan imagediri seseorang. Contohnya; kepercayaan diri. Kepercayaan atau keyakinan seseorang agar dia menjadi efektif dalam semua situasi adalah bagian dari konsep diri.
4. Pengetahuan, yaitu informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu. Contohnya; pengetahuan ahli bedah terhadap urat saraf dalam tubuh manusia.
5. Keterampilan, yaitu kemampuan untuk melakukan tugas-tugas yang berkaitan dengan fisik dan mental. Contoh kemampuan fisik adalah keterampilan programmerkomputer untuk menyusun data secara beraturan. Sedangkan kemampuan berpikir analitis dan konseptual adalah berkaitan dengan kemampuan mental atau kognitif seseorang.

Pengertian secara umum Guru adalah pendidik dan pengajar pada pendidikan anak usia dini jalur sekolah atau pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru-guru seperti ini harus mempunyai semacam kualifikasi formal. Dalam defenisi yang lebih luas, setiap orang yang mengajarkan suatu hal yang baru dapat juga dianggap sebagai seorang guru. Guru merupakan suatu profesi, yang berarti suatu jabatan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru dan tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang di luar pendidikan walaupun pada kenyataannya masih terdapat hal-hal tersebut di luar bidang pendidikan.⁴⁴

Guru merupakan pendidik formal di sekolah yang bertugas membelajarkan siswa-siswanya sehingga memperoleh berbagai pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap yang semakin sempurna kedewasaan atau pribadinya. Karena itulah, guru terikat

⁴⁴ Uno, Hamzah B. h. 15-16

dengan berbagai syarat, yang di antaranya guru disyaratkan untuk memiliki sepuluh kemampuan dasar, yaitu menguasai bahan, mengelola program belajar mengajar, mengelola kelas, menguasai media atau sumber belajar, menguasai landasan kependidikan, mengelola interaksi belajar mengajar, menilai prestasi siswa, mengenal fungsi dan program bimbingan penyuluhan, mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, serta memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil penelitian untuk keperluan pendidikan dan pengajaran.⁴⁵

Guru yang profesional tidak hanya tahu akan tugas, peranan dan kompetensinya. Namun dapat melaksanakan apa-apa yang menjadi tugas dan peranannya, dan selalu meningkatkan kompetensinya agar tercapai kondisi proses belajar mengajar yang efektif dan tercapai tujuan belajar secara optimal. Pendidik berfungsi sebagai pembimbing dan pemberi arahan, untuk menumbuhkan aktivitas peserta didik dan sekaligus pemegang tanggung jawab terhadap pelaksanaan pendidikan.⁴⁶

Mohammad Aminyang dikutip dari Hamzah B. Uno kompetensi guru pada hakikatnya tidak bisa dilepaskan dari konsep hakikat guru dan hakikat tugas guru. Kompetensi guru mencerminkan tugas dan kewajiban guru yang harus dilakukan sehubungan dengan arti jabatan guru yang menuntun suatu kompetensi tertentu sebagaimana telah disebutkan.

Ace Suryadi mengemukakan bahwa untuk mencapai taraf kompetensi, seorang guru memerlukan waktu lama dan biaya mahal. Status kompetensi yang profesional tidak diberikan oleh siapa pun, tetapi harus dicapai dalam kelompok profesi bersangkutan. Awalnya, tentu harus dibina melalui pengetahuan landasan profesi, misalnya pembinaan tenaga kependidikan yang sesuai, pelatihan jabatan yang memadai efisiensi dalam sistem perencanaan, serta pembinaan administrasi dan pembinaan kepegawaian.⁴⁷

⁴⁵ Uno Hamzah B. h. 69

⁴⁶ Hasbulloh, *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan*.

⁴⁷ Hamzah B. Uno, *Profesi Kependidikan Problem, Solusi Dan Reformasi Pendidikan Di Indonesia*. h. 64

Dari beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa, kompetensi guru mengacu kepada kemampuan melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan, kompetensi guru menunjukkan kepada performance dan perbuatan yang rasional untuk memenuhi spesifikasi tertentu di dalam pelaksanaan tugas-tugas pendidikan. kompetensi guru merupakan seperangkat penguasaan kemampuan yang harus ada dalam diri guru agar dapat mewujudkan kinerjanya secara tepat dan efektif. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen pasal 10 menyatakan kompetensi guru sebagaimana dimaksud yaitu meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi professional yang diperoleh melalui Pendidikan profesi. Dari dalam pasal 10 tersebut diatur bahwa ada 4 kompetensi dari salah satu kompetensi tersebut peneliti memfokuskan pada kompetensi pedagogik. Standar kompetensi pendidik/guru ini dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama yaitu:⁴⁸

a. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik meliputi:

1. Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional, dan intelektual.
2. Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran.
3. Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan bidang pengembangan yang diampu.
4. Menyelenggarakan kegiatan pengembangan yang mendidik. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan penyelenggaraan kegiatan pengembangan yang mendidik.

⁴⁸ Abd. Kadim Masaong, *Supervisi Pembelajaran Dan Pengembangan Kapasitas Guru* (Bandung: ALFABETA, 2012).

5. Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.
6. Berkomunikasi secara efektif, empati, dan santun dengan siswa.
7. Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar.

Keterampilan Manajerial Guru Manajerial adalah perpaduan seni dan ilmu, sebuah ilmu dalam mengatur segala sesuatunya dengan benar. Seorang guru haruslah menguasai ilmu manajerial dengan baik agar dapat menciptakan suasana belajar dengan baik.

Robert L. Kats yang dikutip dari Euis Karyawati dan Donni Juni Priansa menyatakan bahwa setiap manajer membutuhkan minimal tiga keterampilan dasar. Ketiga keterampilan manajerial tersebut sangat baik di terapkan bagi guru di dalam kelas. Ketiga keterampilan tersebut sebagai berikut:⁴⁹

1. keterampilan konseptual (ConceptionalSkill) Guru sebagai manajer kelas perlu memiliki keterampilan untuk membuat konsep, ide, dan gagasan dalam pengembangan pembelajaran di kelas. Gagasan atau ide serta konsep tersebut kemudian di jabarkan dalam rencana kegiatan real di kelas untuk diwujudkan. Proses penjabaran ide menjadi suatu rencana kerja yang kongkret itu biasanya disebut dengan proses perencanaan atau planning. Keterampilan konseptual berkenaan dengan kemampuan guru untuk melihat kelas secara utuh. Guru merencanakan perubahan, merancang tujuan pembelajaran dan manajemen kelas, membuat penilaian secara tepat tentang efektivitas kegiatan di kelas, dan kemudian membuat suasana di dalam kelas menjadi harmonis.
2. Keterampilan Kemanusiaan (HumanitySkill) Selain kemampuan konseptual, guru juga perlu dilengkapi dengan keterampilan berkomunikasi atau keterampilan berhubungan dengan orang lain yang disebut

⁴⁹ Priansa. h. 77-78

dengan keterampilan kemanusiaan. Komunikasi yang persuasif harus selalu diciptakan oleh guru terhadap kepala sekolah, staf, dan pegawai lainnya yang ada di sekolah. Dengan komunikasi yang persuasif, bersahabat, dan bijak, akan membuat kepala sekolah, staf dan pegawai lainnya di lingkungan sekolah merasa di hargai dan kemudian mereka akan bersikap terbuka untuk saling berbagi.

Keterampilan Teknis (Technical Skill) Keterampilan teknis ini merupakan kemampuan guru untuk menjalankan fungsinya sebagai guru, misalnya merancang silabus atau pokok-pokok pembelajaran.

2. Pentingnya Kompetensi Pedagogik Tenaga Pendidik

Pentingnya Kompetensi Pedagogik Guru Peningkatan kompetensi pedagogik guru akan menghindarkan kegiatan pembelajaran bersifat monoton, tidak disukai siswa dan membuat siswa kehilangan minat serta daya serap dan konsentrasi belajarnya. Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan yang berkaitan dengan pemahaman peserta didik dan pengelola pembelajaran yang mendidik dan dialogis. Hal ini berhubungan erat dengan keputusan siswa untuk belajar lebih giat dan bermakna kepada guru bersangkutan lantaran pengalaman belajar yang berkesan. Pentingnya kompetensi tenaga pendidik melalui pelatihan dapat menolong pegawai untuk bisa melaksanakan jabatannya, tetapi manfaat lebih besar dapat dirasakan pada seluruh karir dan pengembangan pribadi pegawai yang bersangkutan. pengembangan menolong individu untuk menangani tanggung jawab di kemudian hari dengan perhatian yang minim pada pekerjaan *job duties* yang sekarang. dalam pengembangan pegawai, kemampuan/kapabilitas pegawai baru bertambah dengan melalui program orientasi dan Latihan. jika hanya diberikan orientasi dalam pelatihan, keseimbangan antara tuntutan jabatan dengan kapabilitas pegawai tidak akan tercapai.

The Corning Glass Work merupakan salah satu contoh dai pelatihan yang menekankan pada individu terlepas

dari apakah mereka atasan atau bawahan, manfaat program pelatihan akan dapat dirasakan.

Program pelatihan ini terdiri dari 4 fase, yaitu :

1. *Individual Training*, sifatnya umum dan program orientasinya masih bersifat ekstensif, baik materi maupun nama,
2. *Departement Training*, untuk meningkatkan produktivitas di departement
3. *Plant Training*, lebih pada soal-soal yang luas, seperti kepentingan-kepentingan umum, Latihan, keselamatan, pengembangan pribadi, dan professional.
4. *Corporate And Outsider Training*, lebih umum dan lebih untuk pengembangan diri dan biasanya dilakukan di luar perusahaan.⁵⁰

Strategis yang harus dilakukan dalam proses peningkatan tenaga pendidik pada suatu organisasi akan memberikan paduan kepada pemegang jabatan (pimpinan) daam melakukan penigkatan tenaga pendidik yang efektif dan dapat ditempuh melalui empat fase penting yaitu :

1. Fase diagnostic adalah mendiagnosis fase kebutuhan kemampuan berkaitan denngan kebutuhan individual dan kelompok, dan kebutuhan organisasi. Rencana penigkatan tersebut harus menjawab kebbutuhan organisasi secara kompherensif yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan khusus ditandai dengan pengetahuan spesifik dan keahlian tertentu bagi individu yang memegang jabatan.

2. Fase desain adalah merancang rencana peningkatan berdasarkan kepada :

- a. Masalah-masalah organisasi dan kebutuhan program pengembangan sebagai pendahuluan,
- b. Mendeskripsikan tujuan khusus dan seleksi tujuan khusus dan seleksi tujuan berdasarkan dampak,
- c. Menentukan pihak-pihak yang ikut berpartisipasi.

⁵⁰ Zahera Mega Utama, *Manajemen Sumber Daya Manusia , Konsep Dasar Dan Teori* (Yogyakarta : UNJ PRESS, 2020)

- d. Merencanakan pengganti dengan melakukan identifikasi dan pengembangan sebagai bagian penting.
 - e. Menetapkan kalender untuk mencapai tujuan
3. Merancang kebutuhan individu dan kebutuhan kelompok dalam berbagai kegiatan.
 - a. Merekrut peserta
 - b. Menyusun deskripsi waktu, prosedur dan
 - c. evaluasi Menetapkan monitoring

3. Fase implementasi/operasi adalah melaksanakan proram peningkatan sesuai dengan rencana yang membutuhkan dukungan berbagai pihak untuk menilai relevansi program yang dipilih dan dilaksanakan pada kesempatan tersebut, dan melakukan koordinasi terutama dalam rangka mewujudkan tenaga professional.

4. Fase evaluasi adalah mengarahkan kegiatan evaluasi untuk melihat kinerja administrasi dan rasional metode/Teknik yang digunakan selama program pengembangan diimplementasikan. Pada dasarnya untuk mengetahui dilihat dari jalur yang tidak menyimpang, dari yang direncanakan.

Bedasarkan penjelasan empat fase diatas hendaknya diimplementasikan oleh pemegang jabatan (pimpinan) dengan menentukan posisi pengembangan. Setelah posisi jabatan disetujui menjadi kebutuhan yang diprioritaskan untuk dijadikan kebijakan dalam rangka mengisi formai memperoleh tenaga-tenaga terampil dancapak melaksanakan tugas, maka dianalisis kebutuhan.

⁵¹Menurut Nurul dan Teguh dalam bukunya, mendefinisikan peltihan sebagai berikut :

- a. Menentukan kebutuhan pelatihan
- b. Menentukan sasaran
- c. Menetapkan isi program
- d. Mendefinisikan prinsip-prinsip belajar
- e. Melaksanakan program

⁵¹ Nasir Usman, *Ibid*, Hlm 111.

- f. Menilai keberhasilan program
- g. Berdasarkan teori diatas maka penulis menyimpulkan indicator pelatihan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penetapan kebutuhan pelatihan
 - a. Analisis organisasi
 - b. Analisis pekerjaan
 - c. Analisis individual
2. Perancangan pelatihan
 - a. Kesiapan peserta pelatihan
 - b. Kemampuan pelatih
 - c. Materi pelatihan
3. Pelaksanaan pelatihan
 - a. Tempat pelatihan
4. Penilaian Pelatihan
 - a. Kriteria dalam evaluasi pelatihan
 - b. Rancangan percobaan dalam evaluasi pelatihan

a. **Penentuan Kebutuhan Pelatihan (*Assesing Training Needs*)**

Dalam analisis kebutuhan pelatihan, ada tiga sumber yang menjadi pertimbangan yang penting untuk diperhatikan, antara lain: analisis organisasi, analisis pekerjaan dan analisis individual.

1. Analisis organisasi : analisis ini dapat mendiagnosis kebutuhankebutuhan akan pelatihan.
2. Analisis pekerjaan : membandingkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan dengan persyaratan pekerjaan.
3. Analisis individu : sumber ketiga dalam mendiagnosa kebutuhan pelatihan adalah analisis individu. Pendekatan paling sering digunakan untuk mengidentifikasi individu-individu dalam organisasi dengan menggunakan data dan penilaian kinerja.⁵²

Tujuan penentuan kebutuhan pelatihan ini adalah untuk mengumpulkan sebanyak mungkin informasi yang

⁵² Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Erlangga,2012, Hal 204

relevan digunakan mengetahui dan/atau menentukan apakah perlu/ tidaknya pelatihan dalam organisasi tersebut. Dengan kata lain, pada tahap ini terdapat tiga macam kebutuhan akan pelatihan, yaitu sebagai berikut:

- a. *General treatment need*, yaitu penilaian kebutuhan pelatihan bagi semua karyawan dalam suatu klasifikasi pekerjaan tanpa memperhatikan data mengenai kinerja dari seorang guru tertentu.
- b. *Observable performance discrepancies*, yaitu jenis penilaian kebutuhan pelatihan yang didasarkan pada hasil pengamatan terhadap berbagai permasalahan, wawancara, daftar pertanyaan dan evaluasi/ penilaian kinerja, dan dengan cara meminta para pekerja untuk mengawasi (*to keep track*) sendiri hasil kerjanya sendiri. Permasalahan seperti: tidak dipatuhinya standar pelaksanaan kerja, beberapa penilaian yang rendah atas laporan evaluasi pekerja, tingginya tingkat pergantian, penggunaan banyak metode untuk melaksanakan pekerjaan yang sama, batas waktunya tidak dipenuhi dll.
- c. *Future human resources needs*. Jenis keperluan pelatihan ini tidak berkaitan dengan ketidaksesuaian kinerja, tetapi lebih berkaitan dengan keperluan sumber daya manusia untuk waktu yang akan datang. Misalnya, pelatihan para pegawai yang ada bagi penggunaan mikrokomputer. Jadi pelatihan jenis ini tidak didasarkan pada ketidaksesuaian kinerja, tetapi lebih sebagai antisipasi kemungkinan ketidaksesuaian di waktu yang akan datang karena adanya perubahan-perubahan dalam misi dan kemajuan teknologi yang harus diantisipasi dengan latihan-latihan.

b. Perancangan Pelatihan (*Training Design*)

Setelah kebutuhan pelatihan dapat ditentukan, berdasarkan analisis yang dilakukan jika ternyata pelatihan dibutuhkan untuk mengembangkan para

anggota organisasi, maka langkah selanjutnya adalah perancangan pelatihan. Untuk mencapai hasil yang efektif, perlu di perhatikan konsep pembelajaran dalam perancangan pelatihan. Pembelajaran merupakan suatu konsep yang perlu dipahami jika bekerja dalam sebuah organisasi, dikatakan demikian karena pembelajaran adalah suatu proses psikologi yang tidak sepenuhnya dipahami oleh para praktisi. Dalam merancang pelatihan, terdapat tiga faktor penting yang perlu diperhatikan antara lain: kesiapan peserta pelatihan, kemampuan pelatih, dan materi pelatihan.⁵³

1. Kesiapan peserta pelatihan: kegiatan pelatihan dapat berhasil, para peserta latihan dituntut harus siap dalam mengikutinya. Para peserta pelatihan yang siap bagi mereka yang mempunyai keterampilan dasar yang diperlukan, ada motivasi, dan efektivitas diri.
2. Kemampuan pealtih : kemampuan pelatih sangat besar pengaruhnya dalam mencapai keberhasilan pelatihan.
3. Materi pelatihan : materi pelatihan sangat menentukan dalam memperoleh keberhasilan pada proses pelatihan. Materi pelatihan yan disampaikan harus sesuai dengan persyaratan pekerjaan.

Jika pelatihan merupakan solusi terbaik maka para manager atau supervisor harus memutuskan program pelatihan yang tepat yang bagaimana yang harus dijalankan. Ketepatan metode pelatihan tertentu tergantung pada tujuan yang hendak dicapai identifikasi mengenai apa yang diinginkan agar para pekerja harus mengetahui dan harus melakukan. Terdapat dua jenis sasaran pelatihan, yakni: a) kwnledgecentered objectives, dan b) performance centered objectives. Pada jenis pertama biasanya berkaitan dengan penambahan pengetahuan, atau jenis perubahan sikap. Sedangkan jenis

⁵³ Bangun Wilson, *Op,Cit*, Hlm 205

yang kedua mencakup syarat-syarat khusus yang bekisar pada metode/teknik, syarat-syarat penilaian, perhitungan, perbaikan dan sebagainya.⁵⁴

- a. Metode Pelatihan : Bernanden dan Russell mengelompokan metodemetode pelatihan atas dua kelompok ,yaitu: 1) informational methods, dan 2) experiential methods. Informational methods biasanya menggunakan pendekatan satu arah, melalui mana informasi-informasi disampaikan kepada para pserta oleh para pelatih. Experiential methos adalah metode yang mengutamakan komunikasi yang luwes, fleksibel, dan lebih dinamis, baik dengan alat-alat yang tersedia,misalnya computer guna menambah keterampilannya.
- b. Prinsip umum bagi metode pelatihan
Terlepas dari berbagai metode yang ada, apapun bentuk metode yang dipilih, metode tersebut harus memenuhi prinsip-prinsip sperti: 1) memotivasi para peserta pelatihan untuk belajar keterampilan yang baru, memperlihatkan keterampilan-keterampilan yang diinginkan untuk dipelajari, 3) harus konsisten dengan isi, (misalnya, menggunakan pendekatan interaktif untuk mengajarkanketrempilanketerampilan interpersonal), memungkinkan partisipasi aktif, memberikan kesempatan berpraktek dan perluasan keterampilan, memberikan feedback mengenai performasi selama pelatihan, mendorong adanya pemindahan yang positif dari pelatihan ke pekerjaan, dan harus efektif dari segi biaya.

c. Pelaksanaan Pelatihan

Setelah dilakukan perancangan pelatihan, maka proses berikutnya akan dilaksanakana pelatihan. Dalam melaksanakan pelatihan, terlebih dahulu perlu dilakukan pengujian atas metode-metode yang digunakan. Tindakan ini dilakukan untuk memastikan bahwa metode yang digunakan

⁵⁴ Faustino Gomes F. *Op, Cit*, Hlm 206

sesuai dengan kebutuhan pelatihan. Dalam prakteknya terdapat berbagai pendekatan yang dapat digunakan untuk memilih metode yang tepat sebagai instrument pelatihan. Berbagai faktor perlu diperhatikan agar hasil pelatihan efektif, antara lain sifat pelatihan, identifikasi peserta pelatihan, kemampuan pelatih, lokasi geografis, biaya, waktu dan lamanya pelatihan. Variable-variabel tersebut sangat besar pengaruhnya atas keberhasilan kegiatan pelatihan.⁵⁵

1. Tempat pelatihan : karena begitu pentingnya kegiatan pelatihan ini, dapat dinyatakan bahwa prestasi kerja karyawan ditentukan oleh keberhasilan pelatih dalam melatih peserta pelatihan. Secara umum, pelatihan dapat dilakukan didalam dan diluar organisasi.

d. Penilaian Pelatihan

Penilaian pelatihan dilakukan untuk melihat hasil yang dicapai dengan membandingkan setelah dilakukan pelatihan dengan tujuantujuan yang diharapkan para manajer. Mengingat pelatihan membutuhkan waktu dan biaya yang besar, maka suatu pelatihan amat penting dilakukan penilaian. Tentu, perlu dilakukan pertimbangan dari manfaat dengan pengorbanan atau pelaksanaan pelatihan.

Goldstein dan Buxton berpendapat bahwa evaluasi pelatihan dapat didasarkan pada kriteria (pedoman dari ukuran kesuksesan) dan rancangan percobaan.⁵⁶

1. Kriteria Dalam Evaluasi Pelatihan

Ada empat kriteria yang dapat digunakan sebagai pedoman dari ukuran kesuksesan pelatihan, yaitu kriteria pendapat, kriteria belajar, kriteria perilaku dan kriteria hasil. Kriteria pendapat , kriteria ini didasarkan pada baaimana pendapat peserta pelatihan mengenai program pelatihan yang telah dilakukan. Hal ini dapat diungkap dengan menggunakan kuesioner mengenai pelaksanaan

⁵⁵ Bangun Wilson, *Op, Cit*, Hlm 206

⁵⁶ Anwar Prabu M, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2013, Hlm 43

pelatihan. Bagaimana pendapat peserta mengenai materi yang telah diberikan pelatih, metode yang digunakan, situasi pelatihan. *Kriteria belajar*, kriteria belajar dapat diperoleh dengan menggunakan tes pengetahuan, tes keterampilan yang mengukur skill, dan kemampuan peserta. *Kriteria perilaku*, kriteria perilaku dapat diperoleh dengan menggunakan tes keterampilan kerja, sejauh mana ada perubahan peserta sebelum pelatihan dan setelah pelatihan. *Kriteria hasil*, kriteria hasil dapat dihubungkan dengan hasil yang diperoleh seperti menekan turnover, berkurangnya tingkat absen, meningkatkan produktivitas, meningkatkan penjualan, meningkatkan kualitas kerja dan produksi.

2. Rancangan Percobaan Dalam Evaluasi Pelatihan

Mengetahui pelatihan dapat dilakukan dengan membuat rancangan percobaan. Peserta diberikan tes sebelum pelatihan (pretest), dan kemudian setelah pelatihan Kembali test penempatan (posttest).

3. Upaya Peningkatan Kompetensi Pedagogik Tenaga Pendidik

1. Upaya Guru untuk Meningkatkan Kompetensi Pedagogik

Upaya tenaga pendidik (Guru) untuk meningkatkan kompetensi pedagogic dalam Proses Belajar Mengajar Upaya peningkatan kompetensi guru di sekolah dalam proses belajar mengajar antara lain:

- a. Mengikuti Organisasi-Organisasi Keguruan. Organisasi-organisasi keguruan misalnya Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) yang bertujuan untuk meningkatkan mutu dan kualitas guru dalam kelompoknya masing-masing, menyatukan terhadap kekurangan konsep makna dan fungsi pendidikan serta pemecahannya terhadap kekurangan yang ada. Disamping itu juga untuk mendorong guru melakukan tugas dengan baik, sehingga mampu membawa mereka kearah peningkatan

kompetensinya. Organisasi guru pada tingkat Raudlatul Athfal (RA) yaitu Ikatan Guru Raudlatul Athfal (IGRA) yang memiliki visi dan misi untuk mengembangkan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya melalui peningkatan kompetensi.

- a. Mengikuti Kursus Kependidikan. Mengikuti kursus sebenarnya bukan suatu teknik melainkan suatu alat yang dapat membantu guru mengembangkan pengetahuan profesi mengajar dan menambah keterampilan guru dalam melengkapi profesi mereka. Dengan mengikuti kursus guru diarahkan ke dalam dua hal, pertama sebagai penyegaran, dan kedua sebagai upaya peningkatan pengetahuan, keterampilan dan mengubah sikap tertentu. Dengan demikian, diharapkan guru dapat mengikuti kursus yang berkaitan dengan dunia kependidikan. Misalnya kursus keterampilan/kecakapan hidup (life skill) seperti kursus computer, elektro, jurnalistik (kepenulisan), tata boga, bahasa asing, maupun kursus kepribadian.

2. Upaya Lembaga Pendidikan Dalam Satuan Pendidikan Sekolah/ Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik

Upaya Lembaga Pendidikan dalam satuan Pendidikan sekolah dalam meningkatkan kompetensi pedagogic Guru Mengadakan Lokakarya (Workshop) Workshop pendidikan adalah suatu kegiatan belajar kelompok yang terdiri dari petugas-petugas pendidikan yang memecahkan problema yang dihadapi melalui percakapan dan bekerja secara kelompok maupun bersifat perorangan. Masalah yang dibahas muncul dari peserta sendiri, metode pemecahan masalah dengan cara musyawarah dan penyelidikan. Mengadakan Penataran Guru. Penataran dilakukan berkaitan dengan kesempatan bagi guru – guru untuk berkembang secara profesional untuk meningkatkan kemampuan guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Mengingat tugas rutin di dalam melaksanakan aktivitas-aktivitas mendidik dan mengajar, maka guru

perlu untuk menambah ide-ide baru melalui kegiatan penataran. Penyelenggaraan penataran, sebagai salah satu teknik peningkatan kompetensi dapat dilakukan dengan beberapa cara, yaitu :

- a. Sekolah yang bersangkutan mengadakan penataran sendiri dengan menyewa tutor (penatar) yang dianggap profesional dan dapat memenuhi kebutuhan.
- b. Sekolah bekerja sama dengan sekolah-sekolah lain atau lembaga/lembaga lain yang sama-sama membutuhkan penataran sebagai upaya peningkatan personalia.
- c. Sekolah mengirimkan atau mengutus para guru untuk mengikuti penataran yang dilaksanakan oleh sekolah lain, atau lembaga departemen yang membawahi. Memotivasi Guru untuk Membuat Karya Tulis Ilmiah Karya tulis ilmiah adalah kegiatan penuangan atau lapangan atau gagasan pemikiran ke dalam bentuk karangan dengan mengikuti aturan dan metode ilmu pengetahuan.

Sehingga menghasilkan informasi ilmiah yang dapat didiskusikan dan disebarluaskan kepada masyarakat pendidikan serta di dokumentasikan diperpustakaan sekolah. Selain itu tim supervisor dapat membuat buletin sebagai forum komunikasi tertulis untuk membantu guru menyelesaikan permasalahan yang dihadapi dalam kegiatan pembelajaran. Buletin supervisi ialah salah satu alat komunikasi dalam bentuk tulisan yang dikeluarkan oleh staf supervisor yang digunakan sebagai alat untuk membantu guru-guru dalam memperbaiki situasi belajar.

Dengan demikian, guru dapat memperbarui informasi seputar dunia pendidikan melalui media cetak berupa buletin yang diterbitkan lembaga yang bersangkutan. Karya yang dihasilkan oleh guru-guru pada tingkat Raudlatul Athfal biasanya selain berupa karya tulis, juga dengan membuat media pembelajaran atau alat peraga yang bersifat edukatif, membuat lagu anak-anak yang berkaitan dengan materi pembelajaran, kemampuan mendongeng, dan sebagainya. Memberikan Penghargaan

(rewards) Penghargaan sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kerja dan untuk mengurangi kegiatan yang kurang produktif. Melalui penghargaan ini, tenaga kependidikan dirangsang untuk meningkatkan kinerja yang positif dan produktif. Penghargaan ini akan bermakna apabila dikaitkan dengan prestasi tenaga kependidikan secara terbuka, sehingga setiap tenaga kependidikan memiliki peluang untuk meraihnya. Penggunaan penghargaan ini perlu dilakukan secara tepat, efektif, dan efisien, agar tidak menimbulkan dampak negatif. Mengadakan Supervisi Dengan adanya pengawasan akan dapat menciptakan kedisiplinan dan semangat kerja yang tinggi. Hal ini sangat penting guna membantu guru dalam menjalankan tugasnya. Pengawasan ini hendaknya dilakukan dengan penuh keterbukaan dan kesungguhan sebab bila tidak, akan menimbulkan kesenjangan antara pimpinan lembaga dan dewan guru. Kegiatan supervisi pada dasarnya diarahkan pada hal-hal sebagai berikut:

- a. Membangkitkan dan merangsang semangat guru dan pegawai sekolah dalam menjalankan tugasnya masing-masing dengan baik. - Mengembang dan mencari metode-metode belajar mengajar yang baru dalam proses pembelajaran yang lebih baik dan lebih sesuai.
- b. Mengembangkan kerjasama yang baik dan harmonis antara guru dan siswa, guru dengan sesama guru, guru dengan kepala sekolah dan seluruh staf sekolah yang berada dalam lingkungan sekolah yang bersangkutan.
- c. Berusaha meningkatkan kualitas wawasan dan pengetahuan guru dan pegawai sekolah dengan cara mengadakan pembinaan secara berkala, baik dalam bentuk work shop, seminar, in service training, up grading, dan sebagainya.

Mengadakan Rapat Sekolah Seorang kepala sekolah yang baik umumnya menjalankan tugas-tugasnya berdasarkan rencana yang telah disusunnya. Termasuk

didalam perencanaan itu antara lain mengadakan rapat-rapat secara periodik dengan guru-guru. Pertemuan dalam bentuk rapat mengenai pembinaan sekolah, siswa dan bidang studi lainnya merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh untuk meningkatkan kemampuan dan ketrampilan guru dalam mengajar. Disamping itu banyak masalah atau persoalan sekolah yang dapat diselesaikan melalui rapat. Dimana setiap guru dapat mengemukakan pendapatnya dan buah pikirannya serta upaya-upaya lainnya. Adapun tujuan rapat pimpinan lembaga secara umum dapat dirumuskan sebagai berikut: Pertama, untuk mengintegrasikan seluruh anggota staf yang berbeda pendapat, pengalaman dan kemampuannya menjadi satu keseluruhan potensi yang menyadari tujuan bersama dan tersedia untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan itu. Kedua, untuk mendorong atau menstimulasi setiap anggota staf dan berusaha meningkatkan efektifitas. Ketiga, untuk bersama-sama mencari dan menemukan metode dan prosedur dalam menciptakan proses belajar yang paling sesuai bagi masing-masing disetiap situasi. Mengacu pada tujuan diatas, maka keberhasilan rapat guru merupakan tanggungjawab bersama dari semua anggota-anggotanya. Meskipun demikian peranan supervisor sebagai pemimpin sangat besar bahkan menentukan sampai dimana anggotanya berpartisipasi. Dari uraian di atas, menjelaskan bahwa untuk meningkatkan kualitas guru dapat dilihat dari beberapa sudut pandang. Dan upaya peningkatan kompetensi guru terletak pada profesionalismenya dalam proses belajar mengajar.

B. Mutu Sekolah

1. Pengertian Mutu Sekolah

Mutu sekolah adalah bagaimana kualitas penyelenggaraan sekolah atau pelayanan Sekolah yang meliputi kesiapan siswa, ketersediaan tenaga pengajar, sarana dan prasarana, metode

pembelajaran, relevansi Pendidikan dengan kebutuhan sekolah dan lingkungan. untuk mencapai kebutuhan dan kepuasan pelanggan sekolah yang bermutu akan menghasilkan output secara dinamis melalui pengendalian mutu kerja sumber daya manusia guru yang mengedepankan produktivitas. pengembangan produktivitas ini disusun sesuai kebutuhan saat ini atau masa datang (visi-misi) untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan bermoral secara optimal.

Salah satu permasalahan Pendidikan yaitu rendahnya mutu sekolah pada setiap jenjang dan jenis Pendidikan dan satuan Pendidikan. dengan peningkatan daya saing dari negara lain yang jika dibandingkan Pendidikan di Indonesia sangat rendah. berbagai usaha untuk meningkatkan mutu sekolah, baik yang dilakukan ditingkat nasional maupun daerah, antara lain penguatan regulasi hak untuk mendapatkan Pendidikan bagi anak usia sekolah, Pendidikan dan pelatihan tenaga pendidik. kompetensi guru perbaikan dan penyediaan sarana dan prasarana Pendidikan, pengadaan buku ajar dan media pembelajaran termasuk indicator mutu yang belum menunjukkan peningkatan mutu sekolah.

Mukhtar dan Khairunas mengatakan bahwa efektivitas upaya penggerakan komponen secara komprehensif dengan mempertimbangkan tersedianya lumbung dan untuk merencanakan kegiatan mempunyai standar operasional sekolah yang mempunyai tolak ukur yang akan dicapai, tegakkan peraturan dengan kebutuhan dan evaluasi yang sesuai.

Sekolah yang berada didaerah pedalaman terkesan kumuh sedangkan sekolah yang diperkotaan dicitrakan lebih elit dan bonafit, sementara menerima mahasiswa yang sama, tetapi karna kualifikasi guru, kelengkapan sarana dan prasarana, suasana belajar yang berbeda, pengelolaan yang tingkat efisiens nya juga tidak akan sama. keunggulan dalam proses Pendidikan dengan sendirinya akan menghasilkan produk yang lebih baik tingkat kemampuan lulusan dalam arti penguasaan ilmu, keterampilan dan pengalaman para lulusan sekolah elit yang baik maka mutu akan terjadi disekolah yang kumuh, sekolah yang bermutu dapat

dilihat dari bagaimana perencanaan yang dilakukan dengan proses pelaksanaannya dan pelaksana akan diukur dengan ketepatan, kelengkapan dan efisiensi pengelolaan proses belajar di sekolah. mutu sekolah dilihat dengan sisi kelulusan siswa antara lain :

1. Dapat menyelesaikan studi dengan tingkat penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi yang telah ditetapkan atas hasil tujuan sekolah.
2. Memperoleh atas hasil kepuasan dan kesesuaian atas ilmu pengetahuan.
3. Mampu memanfaatkan secara cermat ilmu pengetahuan dan teknologi yang didapat dari sekolah.
4. Mudah dapat memperoleh kerja sesuai dengan harapan.

Mutu dapat dikatakan dengan baik apabila sebuah layanan memenuhi spesifikasi yang ada. mutu sebagai instrument untuk menilai produk yang sudah memenuhi standar atau belum masih bersifat relative dan tidak eksekutif dengan memenuhi kebutuhan pelanggan.⁵⁷

2. Prinsip Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah

Adapun faktor dan indikator yang sangat berpengaruh terhadap proses meningkatkan mutu Pendidikan di sekolah, ada beberapa prinsip untuk meningkatkan mutu sekolah yaitu sebagai berikut :

1. Peningkatan mutu harus dilaksanakan di sekolah.
2. Peningkatan mutu hanya dapat dilaksanakan dengan adanya kepemimpinan yang baik.
3. Peningkatan mutu harus didasarkan pada data dan fakta baik bersifat kualitatif maupun
4. kuantitatif.
5. Peningkatan mutu harus memberdayakan dan melihat semua unsur yang ada di sekolah

⁵⁷ Mukhtar Dan Khairunas R, *Desain Pelatihan Produktif. Harus Ada SOP*, (Jambi : Kelompok Studi Penulisan, 2016), hal, 73

6. Peningkatan mutu memiliki tujuan bahwa sekolah dapat memberikan kepuasan kepada siswa, orang tua dan masyarakat.⁵⁸

3. Karakteristik Sekolah Bermutu

Peningkatan mutu sekolah merupakan pembaharuan proses Pendidikan, untuk menyediakan Pendidikan yang lebih baik dan memadai bagi para peserta didik, merupakan sumber bagi sekolah untuk meningkatkan kinerja guru, menawarkan partisipasi langsung kelompok-kelompok terkait dan meningkatkan pemahaman masyarakat terhadap Pendidikan.

Proses Pendidikan yang bermutu ditentukan oleh faktor yang ada didalam sekolah dan ligkunganya sebagai satu kesatuan sistem. Menurut Townsend Dan Butterworth ada beberapa faktor penentu untuk menunjang peningkatan Pendidikan yang bermutu, yaitu :

1. Keefektifan kepemimpinan kepala sekolah.
2. Partisipasi dan rasa tanggung jawab guru dan staf.
3. Proses belajar mengajar yang efektif.
4. Pengembangan staf yang terprogram.
5. Kurikulum yang relevan.
6. Visi dan misi yang jelas.
7. Iklim sekolah yang kondusif.
8. Penilaian dari terhadap nilai dan kekuatan dan kelemahan.⁵⁹
9. Komunikasi efektif baik dan internal maupun eksternal, dan
10. Keterlibatan dan orang tua dan masyarakat secara instrinsik.

4. Standar Proses mutu Sekolah

Standar proses mutu sekolah dapat dilihat dari bagaimana Lembaga sekolah merencanakan program sekolah, pengendalian mutu atau quality control dalam manajemen mutu sekolah merupakan siatu system kegiatan teknis yang dirancang untuk menilai mutu jasa yang diberikan oleh pelanggan yang memuaskan. pengendalian mutu sekolah

⁵⁸ Nikolaus Dan Yohanes Y, *Manajemen Pendidikan(Penggunaan Sumber Daya Secara Efektif Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan)*. (Samarinda : Guanawan Lestari, 2020)

⁵⁹ Supadi, *Manajemen Mutu Pendidikan*, (Jakarta : UNJ PRESS, 2021)

memang menyangkut unsur input atau proses output yang difokuskan pada tahapan pengendalian mutu sekolah.

Kepala sekolah dapat merencanakan dan melakukan pengendalian mutu sekolah sejak input siswa masuk kemudian di didik sekoah hingga menjadi lulusan dari sekolah. perencanaan yang jelas dan lengkap dan terintegritas diperlukan agar para pemimpin seperti kepala sekolah, kepala tata usaha serta pimpinan unit dapat melaksanakan dan mengendalikan dengan baik. Selain itu, pengendalian mutu sekolah membutuhkan adanya struktur yang jelas serta Tindakan yang matang terhadap penyimpangan yang terjadi serta Tindakan perbaikan yang perlu diberikan oleh siapa Tindakan itu diperlukan secara umum data diperoleh dan dilah dengan menggunakan prosedur yang standar yang telah ditetapkan. proses pengendalian ini tidak bisa dipisahkan dengan perencanaan yang membuat rencana dan rencana tersebut meupakan standar Dalam Peraturan Pemerintah (PP) tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP) yang telah ditetapkan oleh kemendiknas denagn PP No. 19 tahun 2005 sekarang diganti PP No. 32 tahun 2013 mencakup delapan komponen salah satunya yang peneliti fokuskan untuk penelitian ini ialah standar proses.

a. Standar Proses

Standar proses adalah Standar Nasional Pendidikan yang berkaitan dengan pelaksanaan pembelajaran pada satu satuan Pendidikan untuk mencapai standar kompetensi lulusan. proses pembelajaran seharusnya dilakukan secara interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang, memotivasi peserta didik untuk berpartisipasi aktif, serta memberikan ruang yang cukup lagi prakarsa, kreativitas dan kemandirian sesuai dengan bakat, minat dan perkembangan fisik secara psikologis peserta didik. Upaya meningkatkan mutu proses pembelajaran merupakan hal yang paling penting dan strategis dalam proses pencapaian mutu Pendidikan secara umum.

Menurut Heppy Puspitasari peningkatan mutu standar proses dapat dilakukan melalui Langkah-langkah sebagai berikut :

1. Penjaminan mutu proses pembelajaran harus mengacu pada Peraturan Undang-Undang yang berlaku serta kebijakan internal yang dibuat Lembaga sebagaimana tertuang dalam / RKS, RKAS, Dokumen KTSP, SK KBM dan pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah, kebijakan dalam proses pembelajaran meliputi perencanaan, pelaksanaan, penilaian dan pengawasan pembelajaran.
2. Mekanisme penjaminan mutu proses pembelajaran dimulai dengan tahap pemetaan mutu sekolah melalui EDS. Dilanjutkan dengan tahap pemenuhan rencana penentuan mutu yang dituangkan melalui hasil evaluasi.
3. pengembangan program pembelajaran dalam menjamin mutu proses pembelajran dilakukan dengan menerapkan pembelajaran berbasis *E-Learning* baik dalam proses perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran memanfaatkan media elektronik.

Setiap satuan Pendidikan melakukan perencanaan proses pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, dan evaluasi hasil pembelajaran untuk terlaksananya proses pembelajaran yang efektif dan efisien ketentuan tentang standar proses diatur dalam Permendiknas No. 65 tahun 2013.

Dalam hal belajar dan proses pembelajaran, Islam telah memberi petunjuk, sebagaimana Allah SWT telah berfirman dalam Al-Qur'an Al'Imran ayat 164 :

لَقَدْ مَنَّ اللَّهُ عَلَى الْمُؤْمِنِينَ إِذْ بَعَثَ فِيهِمْ رَسُولًا مِّنْ
 أَنفُسِهِمْ يَتْلُوا عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ ۖ وَيُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ
 وَالْحِكْمَةَ وَإِن كَانُوا مِن قَبْلُ لَفِي ضَلَالٍ مُّبِينٍ ﴿١٢٤﴾

Artinya : Sungguh Allah telah memberi karunia kepada orang-orang yang beriman Allah mengutus diantara mereka seorang rasul dari golongan mereka sendiri, ya membacakan kepada mereka ayat-ayat Allah, membersihkan (Jiwa) mereka mengajarkan kepada mereka Al-Kitab dan Al-Hikmah. dan sesungguhnya sebelum (Kedatangan Nabi) itu, mereka adalah benar-benar dalam kesesatan yang nyata.

Dalam ayat tersebut ditegaskan bahwa dalam rangka meningkatkan keimanan, memberikan pengetahuan serta kompetensinya, dan pemahaman kepada manusia, Allah SWT telah mengutus seorang Rasul yang juga sekaligus seorang guru dan pemimpin umat untuk menjalankan tugasnya sebagai *Khalifah Fill Ardhi* yang mengampu misi Pendidikan dan pengajaran,

1. Perencanaan Standar Proses

Perencanaan standar proses diawali dengan pembentukan tim penelaahan silabus yang terdiri atas perwakilan guru maple dan waka kurikulum, penyusunan silabus, RPP, bahan ajar, dan alat evaluasi dilakukan oleh masing-masing guru mata pelajaran didampingi Tim Pembina Kurikulum Sekolah (TPKS).

2. Pelaksanaan Standar Proses

Pelaksanaan Standar Proses diawali dengan penyusunan silabus berdasarkan standar isi, membuat analisis indikator ketercapaian masing-masing mata pelajaran. selanjutnya melakukan

analisis standar kompetensi inti dan kompetensi dasar, bahan ajar dan RPP format umum RPP terdiri atas identitas maple, tujuan pembelajaran, Materi Pembelajaran Metode pembelajaran Kegiatan pembelajaran penilaian dan evaluasi.

3. Evaluasi Standar Proses

Evaluasi Standar Proses meliputi evaluasi terhadap penyusunan dan pengembangan silabus RPP. Evaluasi standar proses juga meliputi hasil penyusunan bahan penilaian, hasil analisis proses pembelajaran dan evaluasi penyusunan bahan ajar.

Keberhasilan kepala sekolah atau pengawass dalam pelaksanaan mutu, harus melakukan secara sistematis, juga ada beberapa pra kondisi yang harus diperhatikan dan dipenuhi oleh sekolah. Menurut Nanang Fatah dan Ali antara lain :

1. Mengubah pola pikir sekolah.
2. Memfokuskan perhatian pada proses secara sistematis.
3. Menerapkan pola pemikiran/strategi.
4. Mempunyai komitmen yang kuat pada mutu sekolah.
5. Mementingkan pengembangan sumber daya manusia.⁶⁰

Secara substansi pengawasan Pendidikan secara educative adalah :

1. pengawasan implementasi kurikulum, pengajaran, pemahaman guru terhadap kurikulum, penjabaran guru terhadap tehnik penelitian dan penyesuaian kurikulum.
2. pengawasan kegiatan belajar yang menyesuaikan dengan kurikulum di Lembaga sekolah.

Bidang kurikulum berkaitan dengan perumusan tujuan Pendidikan, bahan ajar, proses pengajaran, serta evaluasi, baik secara keseluruhan program Pendidikan di sekolah maupun untuk setiap bidang studi. sumber daya dan dana yang ada disekolah mencakup manajemen personil, siswa, sarana dan

⁶⁰ Hasnani, Ibid, h. 16-21

prosarana, fasilitas Pendidikan biaya kerja sama dengan masyarakat atau pihak diluar sekolah.

Dalam mengembangkan sumber daya manusia di sekolah agar menjadi berkualitas diperlukan beberapa dasar yang kuat seerti adanya komitmen pada perubahan pemahaman tentang kondisi yang ada mempunyai visi dan misi yang jelas terhadap masa depan dan mempunyai rencana yang jelas dengan begitu, Pendidikan dapat menghadirkan kepuasan pelanggan terutama kepuasan peserta didik dan orang tua sebagai pengguna jasa sekolah sekaligus dalam upaya mengembangkan sumber daya manusia

Dalam Islam anjuran untuk peningkatan tenaga kerja tentang dalam Al-Qur''an surah An-nahl ayat 90, yakni :

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَايَ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ
عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ﴾

Artinya : Sesungguhnya Allah menyuruh berbuat keadilan, berbuat baik dan menolong kaum kerabat dan melarang dari perkara keji, mungkar dosa. Allah maha menasehati kamu moga-moga kamu menjadi ingat. (Q.S An-Nahl, 90).

5. Peningkatan mutu sekolah

Dalam upaya peningkatan mutu sekolah suatu proses yang sistematis terus menerus meningkatkan kualitas proses belajar mengajar dan faktor-faktor yang berkaitan dengan tujuan sekolah agar tercapai dengan lebih efektif dan efisien. dalam peningkatan ini perlu peran penting antara masyarakat, orang tua dan Lembaga sekolah. untuk menunjang mutu sekolah baik dukungan dari dalam sekolah maupun diluar sekolah.

a. Peran masyarakat dalam peningkatan mutu sekolah

Menurut Arief Budi Wuriyanto, peran masyarakat adalah kontribusi, sambungan dan keikutsertaan masyarakat dalam

menunjang upaya peningkatan sekolah. Dengan perencanaan dan pelaksanaan dan monitoring Pendidikan melibatkan peran serta masyarakat tentang pentingnya Pendidikan yang akan menunjang hidup dimasa depan.⁶¹

Dalam undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang System Pendidikan Nasional, Bab XV Pasal 54 Dinatakan Bahwa :

1. Peran serta masyarakat dalam Pendidikan meliputi peran seseorang, kelompok, keluarga, organisasi profesi, pengusaha dan organisasi kemasyarakatan dalam penyelenggaraan dan pengendalian mutu layanan Pendidikan.
2. Masyarakat dapat berperan serta sebagai sumber pelaksanaan dan pengguna hasil Pendidikan.
3. Ketentuan mengenai peran serta masyarakat sebagai dimaksud pada ayat (1) dan (2) diatur lebih lanjut dengan peraturan pemerintah.

Masyarakat merupakan komponen utama dalam proses Pendidikan kontribusi masyarakat dilingkungan sekolah perlu di optimalkan sebagai upaya mewujudkan visi dan misi sekolah dengan pembaharuan yang optimal terutama pada penyusunan program-program sekolah.

Demikian juga dalam pelaksanaan program, dukungan masyarakat yang dioptimalkan. rencana pengembangan sekolah dibuat bersama oleh sekolah dan masyarakat, disampaikan secara terbuka , diperbaharui setiap tahun, dan dilaksanakan. peningkatan peran masyarakat dapat dibentuk melalui kondisi lingkungan sekolah yang mendukung pembelajaran anak. untuk itu sekolah sangat penting berhubungan baik untuk masyarakat sekolah juga sangat penting untuk mendengarkan saran dari masyarakat dan keluhan dari orang tua dalam proses belajar anak, terjalin baik antara hubungan sekolah, masyarakat, guru, dan orang tua secara bersama-sama akan meningkatkan mutu sekolah dengan

⁶¹ Abdul Rahmat, *Hubungan Sekolah Dan Masyarakat (Mengelola Partisipasi Masyarakat Dalam Peningkatan Mutu Sekolah)*, (Yogyakarta : ZAHIR PUBLISHING,2020)

transparansi dan akuntabilitas sekolah. apabila jalinan sekolah dan masyarakat terbuka maka bantuan terhadap pemeliharaan dan peningkatan program sekolah akan terjalin dengan baik.

Peran serta mereka dalam Pendidikan berkaitan dengan :

1. Pengambilan Keputusan
2. Pelaksanaan
3. Penilaian

Peran serta dalam mengambil keputusan misalnya Ketika sekolah mengundang rapat bersama komite sekolah untuk membahas perkembangan sekolah dalam hal ini orang tua, anggota komite sekolah atau wakil dari dunia bisnis dan industry secara bersama-sama memberikan masukan dalam pengambilan keputusan sekolah.





DAFTAR PUSTAKA

- Agib, Zainal Elham Rohmanto, *Manajemen Lembaga Pendidikan islam*. Bandung : CV. Yrama Widya, 2007
- Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga, 2012
- Badriyah, Mila. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Cv Pustaka Setia, 2015
- Cardoso Gomes, Fustino. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi Yogya, 2002
- Eko Widodo, Suparno. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* Yogyakarta : Caps, 2013
- Eddy Supriyanto, Eko. Dkk. *Perkembangan Media Pembelajaran Di Perguruan Tinggi*. Jawa Timur : Cv Agrapana Media, 2021
- Fatah Yasin, Ahmad. Skripsi, *Pengembangan Mutu Sumber Daya Manusia Di MIN 1 Malang, MI Nurul Lamongan Dan MI Muhammadiyah kediri*., Riau : UIN Sultan Syarif Kasim, 2010
- Fathoni, Abdurrahman. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta, 2006
- Fikri, Mulyana. Skripsi : *Efektivitas Pengembangan Sumber Daya Manusia di Alif-A Group Yogyakarta*. Yogyakarta : UIN Sunan Kalijaga, 2017
- Handoko, T Hani. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE, 2011
- Hasnani, *Pengendalian Manajemen Mutu Sekolah*. Riau : PT. Indragiri, 2019

- L. Mathius, Robert – John H. Jackson, *Human Resource Management, Manajemen Sumber Daya Manusia* Terj. Diana Angelica. Jakarta : Salemba Empat, 2004
- Margono, S. *Metode Penelitian Pendidikan*. Jakarta : Pt. Rineka Cipta, 2004
- Martoyo, Susilo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta :BPFE, 2002
- Mega Utama, Zahera. *Manajemen Sumber Daya Manusia , Konsep Dasar Dan Teori*. Yogyakarta : UNJ PRESS, 2020
- Mukhtar Dan Khairunas R, *Desain Pelatihan Produktif. Harus Ada SOP*. Jambi : Kelompok Studi Penulisan, 2016
- Narbuko, Cholid Dan Abu Achmadi, *Metode Penelitian*. Jakarta : Bumi Aksara, 2013
- Nawawi, Hadari. *Instrument Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press, 2001
- Ndraha, Taliziduhu. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta, 2012
- Nikolaus Dan Yohanes Y, *Manajemen Pendidikan(Penggunaan Sumber Daya Secara Efektif Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan)*. Samarinda : Guanawan Lestari, 2020
- Noer Effendi, Tadjuddin. *Sumber Daya Manusia, Peluang Kerja Dan Kemiskinan* . Jakarta : Rineka Cipta, 2000
- Notoadmodjo, Soekidjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Rineka Cipta, 2015

- Nurdin, Diding. *Manajemen Mutu Sekolah Teori, Konsep dan Implementasi* Bandung : PT Refika Aditama, 2021
- Nurhaidi, Skripsi, *Manajemen Pengembangan SDM Di Sekolah Dasar Terpadu Ma'arif Gunung-Pring, Kabupaten Magelang.* Surabaya : Universitas Airlangga, 2009
- P Siagian, Sondang. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung : Bumi Aksara, 2018
- Praja Tuala, Riyuzen. *Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah.* Yogyakarta : Lintang Rasi Aksara, 2018
- Prabu M, Anwar. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan,* Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2013
- Prabu Mangkunegara, Anwar. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Bandung : Reefika Dharma, 2003
- Rahmadhani, Herlambang. *Aplikasi Metodologi Penelitian .* Yogyakarta : CV BUDI UTAMA, 2018
- Rahmat, Abdul. *Hubungan Sekolah Dan Masyarakat (Mengelola Partisipasi Masyarakat Dalam Peningkatan Mutu Sekolah).* Yogyakarta : ZAHIR PUBLISHING, 2020
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, Dan R&D,* Bandung : Alfabeta, 2010
- Sunyoto, Danang. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Yogyakarta : Caps, 2013
- Supadi, *Manajemen Mutu Pendidikan,* Jakarta : UNJ PRESS, 2021
- Syaefudin Saud, Udin. *Pengembangan Profesi Guru.* Bandung : Alfabeta, 2013