

PENINGKATAN MUTU PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN
(Studi Kasus di SMP Laboratorium Universitas Negeri Malang)

TESIS

Oleh :

Setio Mubarok

17710019



PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM

MALANG

TAHUN 2019

LEMBAR PEMBIMBING

Nama : Setio Mubarok
NIM : 17710019
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Peningkatan Mutu Pendidik dan Kependidikan (Studi Kasus Di SMP Laboratorium Universitas Negeri Malang)

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. H. A. Fatah Yasin, M. Ag
19671220 199803 1 002



Dr. Muh. Hambali, M. Ag
19720822 200212 1 001

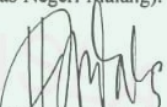
Mengetahui,
Ketua Jurusan MPI





Dr. H. Wahid Murni M.Pd, AK
19690303 200003 1 002

LEMBAR PENGESAHAN DAN PERSETUJUAN TESIS

Judul Tesis adalah Peningkatan Mutu Pendidik dan Kependidikan (Studi Kasus Di SMP Laboratorium Universitas Negeri Malang). Telah diuji pada tanggal 21 Mei 2019.

Ketua Sidang : 
Dr. Indah Aminatuz Zuhriyah, M.Pd
19790202 200604 2 003


Penguji Utama : 
Dr. H. Agus Maimun, M.Pd
19650817 199803 1 003

Pembimbing I : 
Dr. H. A. Fatah Yasir, M. Ag
19671220 199803 1 002

Pembimbing II : 
Dr. Muh. Hambali, M. Ag
19720822 200212 1 001

Mengetahui,
Direktur Pascasarjana




Prof. Dr. H. Mulyadi, M.Pd.I.
195507171982031005

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Setio Mubarak
NIM : 17710019
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Peningkatan Mutu Pendidik dan Kependidikan (Studi Kasus di SMP Laboratorium Universitas Negeri Malang)

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa dalam hasil penelitian saya ini tidak terdapat unsur-unsur penjiplakan karya penelitian atau karya ilmiah yang pernah dilakukan atau dibuat oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar rujukan. Apabila hasil penelitian ini terbukti terdapat unsur-unsur penjiplakan dan ada klaim dari pihak lain, maka saya bersedia mendapat masukan/saran.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 8 Juli 2019

Hormat saya,



Setio Mubarak

MOTO

تَنْظِيمُ الْعَمَلِ يُوفِّرُ نِصْفَ الْوَقْتِ¹

Tanzhiimul ‘amali yuaffiru nishfal waqti.

Artinya : Mengatur pekerjaan berarti menabung sebagian waktu.

¹ <https://www.gurubahasaarab.com/2017/09/kata-kata-bahasa-arab-tentang-ilmu.html>.

diakses pada tanggal 5 Mei 2019 pukul 08.00 WIB.

KATA PENGANTAR



Assalamu ‘alaikum wa rahmatullahi wa barakatuh, segala puji hanya milik Allah, Tuhan pencipta langit, bumi dan segala isinya, dan dengan rahmat-Nya menganugrahkan asa dan segala cita bagi hamba- hamba-Nya yang lemah. Sholawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada baginda nabi Muhammad saw. Penulis bersyukur dapat menyelesaikan tugas tesis dengan judul Peningkatan Mutu Pendidik dan Kependidikan (Studi Kasus di SMP Laboratorium Universitas Negeri Malang)

Penulis ucapkan rasa terima kasih dan penghargaan juga kepada:

1. Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Bapak Prof. Dr. H. Abd. Haris dan para pembantu rektor, direktur pascasarjana, Prof. Dr. H. Mulyadi dan para asisten direktur atas segala layanan dan fasilitas yang telah diberikan selama penulis menempuh studi.
2. Ketua program studi manajemen pendidikan islam, Bapak Dr. H. Wahid Murni M. Pd, AK dan Ibu Dr. Hj. Istianah Abu Bakar, M. Pd selaku sekretaris Program atas motivasi, koreksi dan kemudahan pelayanan selama studi.
3. Dosen Pembimbing I Dr. H. Fatah Yasin, M. Pd dan dosen pembimbing II Dr. Muh. Hambali, M. Pd atas bimbingan, saran, kritik dan koreksinya dalam penulisan tesis.

Semua staff pengajar atau dosen dan semua staff TU pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak memberikan wawasan keilmuan dan kemudahan-kemudahan selama menyelesaikan studi.

4. Untuk seluruh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan SMP LAB UM Malang yang telah bersedia membagi ilmu dengan peneliti.
5. Untuk kelas A MPI 2017 yang selalu memberikan saran terhadap tesis ini dan selalu memberikan motivasi supaya tesis ini cepat selesai.

Demikian kata pengantar yang bisa penulis sampaikan, semoga ilmu yang kita dapat bisa bermanfaat, aamiin. Wassalamu 'alaikum wa rahmatullahi wa barakatuh.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMBUL	i
LEMBAR PEMBIMBING	ii
LEMBAR PENGESAHAN TESIS	iii
LEMBAR ORISINALITAS PENELITIAN	iv
LEMBAR MOTO	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR TABEL	xv
ABSTRAK.....	xvi
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Konteks Penelitian.....	1
B. Fokus Penelitian	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	8
E. Penelitian Terdahulu.....	9
F. Definisi Istilah	16

G. Sistematika Pembahasan	17
---------------------------------	----

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Pengembangan Sumber daya manusia	19
1. Pengertian Pengembangan SDM	19
2. Tujuan Pengembangan SDM	20
3. Tahapan pengembangan SDM	22
4. Jenis pengembangan SDM	24
5. Faktor Pengembangan SDM	25
6. Kompetensi Kepala Sekolah	29
B. Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan	32
1. Pengertian Tenaga Pendidik dan Kependidikan	32
2. Tugas dan Fungsi	36
3. Kompetensi Pendidik	41
4. Proses seleksi	46
5. Implementasi Pengembangan SDM	49
6. Metode Program Pengembangan	51
C. Mutu Pendidikan	59
1. Pengertian Mutu Pendidikan	59
2. Unsur-unsur mutu pendidikan	63
3. Strategi peningkatan mutu pendidikan	65
D. Kerangka berfikir	69

BAB III METODE PENELITIAN.....	71
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	71
B. Kehadiran Peneliti.....	73
C. Latar Penelitian	74
D. Data dan sumber data	74
E. Teknik Pengumpulan data.....	75
F. Teknik Analisis data.....	78
G. Teknik keabsahan data	82
BAB IV HASIL PENELITIAN	83
A. Paparan Data	83
1. Identitas Sekolah.....	83
2. Sejarah Sekolah.....	84
3. Visi Dan Misi Sekolah	87
4. Struktur Organisasi	88
5. Data Guru dan Siswa.....	88
B. Hasil Penelitian	89
1. Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah	90
2. Metode Pengembangan	101
3. Faktor Pengembangan	109
BAB V PEMBAHASAN	120
A. Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah.....	118
B. Metode Pengembangan	129

C. Faktor Pengembangan	143
BAB VI PENUTUP	151
A. Kesimpulan	151
B. Saran.....	152
DAFTAR PUSTAKA	153
LAMPIRAN.....	150



PEDOMAN TRANSLITERASI

1. Di dalam naskah tesis ini banyak dijumpai nama dan istilah teknis (*technical term*) yang berasal dari bahasa Arab ditulis dengan huruf Latin. Pedoman transliterasi adalah sebagai berikut:

ARAB		LATIN	
Kons.	Nama	Kons.	Nama
ا	Alif		Tidak dilambangkan
ب	Ba	b	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Tsa	S	Es (dengantitik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Cha	H	Ha (dengantitik di bawah)
خ	Kha	Kh	Kadan ha
د	Dal	D	De
ذ	Dzal	Dh	De dan ha
ر	Ra	R	Er
ز	Za	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sh	Esdan ha
ص	Shad	S	Es (dengantitik di bawah)
ض	Dlat	D	De (dengantitik di bawah)
ط	Tha	T	Te (dengantitik di bawah)
ظ	Dha	Z	Zet (dengantitik di bawah)
ع	'Ain	'	Komaterbalik di atas

غ	Ghain	Gh	Gedan ha
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wawu	W	We
هـ	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	88
Gambar 4.2 Ruang Kelas	194
Gambar 4.3 Kunjungan Dari Luar Negeri	194
Gambar 4.4 Prestasi Siswa.....	195
Gambar 4.5 Program Sosial	195
Gambar 4.6 Wawancara.....	198
Gambar Lampiran Surat Penelitian.....	200

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu	13
Tebel 2.1 Kerangka Berfikir	70
Tabel 4.1 Data Guru Dan Siswa.....	88
Tabel 4.2 Data Rombongan Belajar	89
Tabel 4.3 Data Sarpras	89
Tabel Lembar Observasi	192

ABSTRAK

Mubarok, Setio. 17710019. Peningkatan Mutu Pendidik dan Kependidikan (Studi Kasus di SMP Laboratorium Universitas Negeri Malang). Tesis: Program Manajemen Pendidikan Islam. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Pembimbing I: Dr. H. A. Fatah Yasin, M. Ag, Pembimbing II: Dr. Muh. Hambali. M. Ag.

Pentingnya pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan adalah untuk meningkatkan kualitas sehingga berdampak pada mutu lembaga pendidikan.

Tujuan Penelitian 1. Mendeskripsikan kompetensi manajerial kepala sekolah dalam pengembangan pendidik dan kependidikan untuk meningkatkan mutu di SMP LAB UM Malang, 2. Mendeskripsikan metode pengembangan pendidik dan kependidikan untuk meningkatkan mutu di SMP LAB UM Malang, 3. Mendeskripsikan faktor pengembangan pendidik dan kependidikan untuk meningkatkan mutu di SMP LAB UM Malang.

Penelitian ini termasuk kedalam kategori penelitian kualitatif. Teknik pengumpulan data dengan wawancara, observasi dan dokumentasi Teknik analisis data terdiri dari data collection, data reduction, data display dan data verifikastion.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa 1. Kompetensi manajerial kepala sekolah dalam pengembangan pendidik dan kependidikan untuk meningkatkan mutu di SMP LAB UM Malang dilakukan dengan beberapa langkah antara lain, menyusun program, penentuan kebutuhan, penentuan sasaran, penetapan program, pelaksanaan program dan penilaian pelaksanaan program. 2. Metode pengembangan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan di SMP LAB UM Malang dengan *on the job training* terdiri dari rotasi jabatan, pelatihan, bimbingan dan training sedangkan *off the job training* terdiri dari study lanjut, workshop, MGMP, study banding. 3. Faktor pengembangan pendidik dan kependidikan di SMP LAB UM untuk meningkatkan mutu yaitu komitmen, profesional pendidik dan kependidikan, kemampuan mengajar pendidik, komunikasi dengan masyarakat, kedisiplinan, tingkat kesejahteraan.

Kata Kunci: *Pengembangan, pendidik dan tenaga kependidikan, mutu.*

ABSTRACT

Mubarok, Setio. 17710019. Development of Teachers and Educators to Improve Quality (Study Case at the SMP LAB UM Malang). Thesis: Islamic Education Management Program. Maulana Malik Ibrahim State Islamic University Malang. Advisor I: Dr. H. A. Fatah Yasin, M. Ag. Advisor II: Dr. Muh. Hambali. M. Ag

The importance of developing human resources in educational institutions to improve quality so that it has an impact to quality of educational institutions.

The Research purpose 1. Describe the managerial competence headmaster of developing teachers and educators to improve quality at the SMP LAB UM Malang, 2. Describe the method of developing of teachers and educators to improve quality at the SMP LAB UM Malang, 3. Describe the development factors of teachers and educators to improve quality at the SMP LAB UM Malang.

This research use qualitative research. Data collection techniques is interview, observation and documentation. Data analysis techniques is data collection, data reduction, data display and data verification.

The results of this research is 1. Managerial competence headmaster of developing teachers and educators to improve quality at the SMP LAB UM Malang is developing development programs / plans, determining needs, setting target, establishing programs, implementing programs and evaluating program. 2. The method developing of teachers and educators to improve quality at the SMP LAB UM Malang is on the job training is job rotation, training, guidance and training while off the job training is next studies, workshops, MGMP, comparative studies. 3. The development factors of the development of of teachers and educators to improve quality at the SMP LAB UM Malang is commitment, professional teachers and educators, ability to teach, communication with the community, discipline, level of welfare.

Keywords: Development, teachers and educators, quality education.

ملخص

مبارك ، سيتيو. ١٩٠٠١٧٧١. تطوير المعلمين والتعليم لتحسين الجودة (دراسات حالة في SMP LAB UM Malang لأطروحة: برنامج إدارة التعليم الإسلامي. مولانا مالك إبراهيم الجامعة الإسلامية الحكومية مالانج. المستشار الأول: د. أ. فتح ياس ، م. أ. ، المستشار الثاني: د. موح. الحنبلي. م. أ.

أهمية تنمية الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية هي تحسين الجودة بحيث يكون لها تأثير على جودة المؤسسات التعليمية

أهداف البحث ١. وصف الكفاءات الإدارية لمديري المدارس في تطوير المعلمين والتعليم لتحسين الجودة في مختبر SMP LAB UM Malang ٢. وصف أساليب تطوير المعلمين والتعليم لتحسين الجودة في مختبر SMP LAB UM Malang ٣. وصف المعلم وعوامل تطوير التعليم لتحسين الجودة في SMP LA UM Malang.

ينتمي هذا البحث إلى فئة البحث النوعي. تقنيات جمع البيانات مع المقابلات والمراقبة والتوثيق تتكون تقنيات تحليل البيانات من جمع البيانات وتقليل البيانات وعرض البيانات والتحقق من البيانات.

تشير نتائج هذه الدراسة إلى أن ١. الكفاءة الإدارية الرئيسية في تطوير المعلمين والتعليم لتحسين الجودة في SMP LAB UM Malang يتم تنفيذها من خلال عدة خطوات ، من بين أمور أخرى ، تجميع البرنامج وتحديد الاحتياجات وتحديد الأهداف وتحديد البرنامج وتنفيذ البرنامج وتقييم تنفيذ البرنامج. ، ٢. إن طريقة تنمية الموارد البشرية للمعلمين والعاملين في التعليم في SMP LAB UM Malang مع التدريب أثناء العمل تتكون من التناوب الوظيفي والتدريب والإرشاد والتدريب بينما يتكون التدريب خارج العمل من مزيد من الدراسة وورش العمل و مناقشة المعلم والدراسة المقارنة. ٣. عوامل في تطوير المعلمين والتعليم في SMP LAB UM Malang لتحسين الجودة ، وهي الالتزام والمعلمين المحترفين والتعليم ، والقدرة على تعليم المعلمين ، والتواصل مع المجتمع ، والانضباط ، ومستوى الرفاه.

الكلمات المفتاحية: التطوير ، المعلمون ، موظفو التعليم ، الجودة

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Pentingnya pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan adalah untuk meningkatkan kualitas sehingga berdampak pada mutu lembaga pendidikan. Lembaga pendidikan dapat mencapai tujuan apabila didukung salah satunya memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Berbicara mengenai sumber daya manusia, sebenarnya dapat dilihat dari dua aspek, yakni aspek kuantitas dan aspek kualitas.²

Aspek kuantitas bersangkutan dengan jumlah sumber daya manusia, sedangkan aspek kualitas bersangkutan dengan mutu sumber daya manusia. Aspek-aspek tersebut dapat dilihat bahwa percepatan arus informasi menuntut adanya sumber daya manusia yang berkualitas, yang mampu menganalisa informasi yang ada, mampu mengambil keputusan secara cepat dan akurat. Kemampuan tersebut dapat diperoleh dari sumber daya manusia yang menguasai ilmu pengetahuan, teknologi, serta sikap yang sesuai dengan tuntutan tugasnya.

² Samsuni. "Manajemen sumber daya manusia." *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan* 17.1 (2017): 113-124.

Pendidik dan kependidikan dengan kemampuan tersebut akan memberi dukungan yang optimal terhadap keberhasilan sebuah lembaga pendidikan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, karena hal tersebut terbentuk karena adanya kualitas sumber daya manusia.

Kualitas pendidik dan kependidikan yang diperlukan pada era yang serba modern seperti sekarang ini tentunya tidak akan lahir dalam waktu yang cepat tetapi merupakan proses yang didalamnya diperlukan program pendidikan yang diarahkan pada persiapan dan pengembangan kualitas pendidik dan kependidikan yang sesuai dengan transformasi sosial yang sangat cepat.

Pengembangan pendidik dan kependidikan yang berkualitas itu mutlak memerlukan manajemen yang baik agar terarah. Untuk itu diperlukan peran pendidik dan kependidikan yang kompeten yaitu memiliki pengetahuan (*knowledge-based worker*) dan memiliki keterampilan (*multiskilling worker*) sehingga mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan.³

Perubahan-perubahan lingkungan menuntut SDM untuk memulai pekerjaan secara berbeda dengan menerapkan peraturan-peraturan baru sehingga dapat memprediksi kondisi yang bergejolak. Pentingnya adanya perubahan adaptasi untuk meningkatkan kualitas kinerja dan dapat membentuk pribadi dengan lingkungan.⁴

³Sudarsana, I. Ketut. Jurnal "Peningkatan Mutu Pendidikan Luar Sekolah Dalam Upaya pembangunan Sumber Daya Manusia." *Jurnal Penjaminan Mutu* 1.1 (2016): 1-14.

⁴Ellitan, Lena. "Praktik-Praktik Pengelolaan Sumber Daya Manusia dan Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan." *Jurnal manajemen dan Kewirausahaan* 4.2 (2004): 65-76.

Fenomena perubahan lingkungan, memunculkan tantangan baru dan kesempatan bagi organisasi untuk dapat memahami dan membuat konsep pengelolaan organisasi yang efektif melalui pengelolaan atau manajemen sumber daya manusia (MSDM). Di saat perubahan lingkungan dunia kerja dan usaha yang sangat cepat dan kompleks seperti demografi, geografi, jenis usaha, lingkungan hidup serta dampak globalisasi, mengharuskan organisasi untuk beradaptasi secara cepat dengan lingkungan yang *turbulens* (tidak menentu) dengan bersikap proaktif.⁵ Artinya manajemen pendidik dan kependidikan harus mampu mengantisipasi berbagai perkembangan yang sedang dan akan terjadi, kemudian melakukan berbagai tindakan untuk menjawab tantangan yang pada akhirnya dapat menciptakan keunggulan kompetitif yang tidak dimiliki oleh organisasi lainnya.

Menciptakan keunggulan yang kompetitif dalam persaingan perlu adanya generasi *agen of change*, sesungguhnya pendidikan dalam atmosfer modernisasi dan globalisasi dewasa ini dituntut untuk mampu memainkan perannya secara dinamis dan proaktif.⁶ Adapun problem atau tantangan lingkungan terkait dengan lingkungan sumber daya manusia yaitu: perubahan cepat, munculnya internet, keragaman kekuatan kerja, globalisasi, legislasi, berkembangnya pekerjaan dan peran keluarga, dan pengembangan keterampilan serta munculnya

⁵*Ibid.*, hlm. 71.

⁶Eron Ningrum. "Pengembangan Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan." *Jurnal Geografi Gea* 9.1 (2016).

sektor pelayanan.⁷ Tantangan-tantangan lingkungan pendidik dan kependidikan sangat penting menumbuhkan kompetensi yang bagus sehingga pengembangan pendidik dan kependidikan di harapkan mampu mewujudkan pendidikan yang membawa perubahan dan kontribusi yang berarti terutama pada mutu lembaga.

Fenomena di lembaga pendidikan tidak lepas dari peran pendidik dan tenaga kependidikan seperti contohnya kompetensi, dedikasi pegawai. Pendidik dan kependidikan harus memiliki dedikasi yang kuat dan memiliki kualitas sebagai pendidik dan kependidikan karena dengan pendidik dan kependidikan yang berkualitas maka bisa memberikan pelayanan dengan baik atau dengan kata lain lembaga tersebut memiliki mutu pendidikan yang baik.

Pendidik dan kependidikan merupakan unsur penting dalam meningkatkan mutu, Oleh karena itu dengan pengembangan pendidik dan kependidikan yang bagus diharapkan dapat mengoptimalkan potensi-potensi yang dimiliki agar mampu mendukung terbentuknya mutu pendidikan yang bagus. Dalam hal ini pendidik dan kependidikan menjadi titik penting untuk menyelesaikan masalah - masalah yang dihadapi lembaga pendidikan. Pendidik dan kependidikan harus memiliki kompetensi untuk menyelesaikan permasalahan yang ada di lembaga pendidikan, sehingga penting adanya pengembangan pendidik dan kependidikan untuk meningkatkan mutu pendidikan.

⁷Luis R. Gomes Mejia, David B. Balkin dan Robert. L. Cardy, *Managing Human Resources* Edisi 3 (New Jersey: Prentice Hall, 2004), hlm. 4.

Peningkatan mutu pendidikan membutuhkan kerjasama tim yang kompak untuk mewujudkannya. Dalam kenyataannya, lembaga pendidikan sering berhadapan dengan persoalan-persoalan manajerial dan administratif para manajer pendidikan pada berbagai jenis posisi dan tingkatan. Hambatan yang cukup besar dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah masih sedikitnya tenaga profesional yang dimiliki oleh lembaga pendidikan.

Pendidik dan kependidikan merupakan komponen yang sangat menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapat perhatian utama. Figur yang satu ini akan senantiasa menjadi sorotan strategis ketika berbicara masalah pendidikan karena guru atau pendidik selalu terkait dengan komponen maupun dalam sistem pendidikan. Pendidik memegang peranan utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal. Pendidik juga sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses belajar mengajar. Pendidik dan kependidikan merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas.

Dalam hal pendidik dan kependidikan yang berkualitas peneliti memilih sekolah yang unggul yang ada di Malang salah satunya yaitu SMP LAB UM Malang. Pendidik dan kependidikan di SMP LAB UM Malang adalah para profesional yang memiliki komitmen terhadap kemajuan pendidikan. Tampilnya beberapa guru dengan gelar dan

kemampuan magister dapat berperan menjadi teladan dan motivator bagi semua guru yang secara sinergi menjadi inspirator bagi kemajuan siswa dan sekolah.⁸

Oleh sebab itu peran pendidik dan kependidikan sangatlah penting dalam kemajuan sebuah lembaga, bagi sekolah yang dikelola dengan manajemen yang profesional seperti contohnya mengembangkan kemampuan pendidik dan kependidikan, melakukan pengawasan disertai evaluasi sehingga dapat menjadikan tenaga pendidik dan kependidikan dapat mengoptimalkan peranya dengan baik. Sebaliknya, sekolah yang tidak dikelola dengan professional sehingga tidak mampu memenuhi tuntutan dan harapan *stakeholder* maka berangsur-angsurakan ditinggalkan masyarakat. Lembaga pendidikan tidak cukup hanya dengan melakukan berbagai langkah dan aktivitas manajerial semata, tapi lebih dari itu aktivitas manajerial pun dituntut harus bisa mewujudkan tujuan yang berorientasi pada peningkatan mutu lembaga seperti salah satunya adalah bagaimana manajemen sekolah berupaya untuk meningkatkan kepuasan kehidupan kerja personel. Dari pemaparan diatas penulis ingin meneliti berkaitan dengan peningkatan mutu pendidik dan kependidikan di SMP LAB UM Malang.

⁸ <http://smplab-um.sch.id/sejarah> diakses pada tanggal 26 Juni 2019 pukul 20.00 WIB.

B. Fokus Penelitian

1. Bagaimana kompetensi manajerial kepala sekolah dalam peningkatan mutu pendidik dan kependidikan di SMP LAB UM Malang?
2. Bagaimana metode peningkatan mutu pendidik dan kependidikan di SMP LAB UM Malang?
3. Bagaimana faktor peningkatan mutu pendidik dan kependidikan di SMP LAB UM Malang?

C. Tujuan Penelitian

1. Mendeskripsikan kompetensi manajerial kepala sekolah dalam peningkatan mutu pendidik dan kependidikan di SMP LAB UM Malang.
2. Mendeskripsikan metode peningkatan mutu pendidik dan kependidikan di SMP LAB UM Malang.
3. Mendeskripsikan faktor peningkatan mutu pendidik dan kependidikan di SMP LAB UM Malang.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara praktis

a. Kepala sekolah

Penelitian ini bermanfaat sebagai masukan bagi kepala sekolah akan pentingnya peningkatan mutu pendidik dan kependidikan di SMP LAB UM Malang.

b. Guru

Sebagai masukan agar guru ikut membantu mensukseskan peningkatan mutu pendidik dan kependidikan di SMP LAB UM Malang.

c. Sekolah

Sebagai kontribusi pemikiran bagi lembaga pendidikan khususnya sekolah menengah agar lebih memaksimalkan fungsi pendidik dan kependidikan.

d. Peneliti

Menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis sebagai bekal untuk kedepannya.

2. Secara teoritis

- a. Dapat menambah dan memperkaya khazanah keilmuan dunia pendidikan.

- b. Pengembangan ilmu pendidikan dan wawasan sekaligus kontribusi pemikiran akan pentingnya peningkatan mutu pendidik dan kependidikan.

E. Penelitian Terdahulu dan Orisinalitas Penelitian

Hingga saat ini kajian yang secara spesifik membahas tentang Pengembangan pendidik dan kependidikan untuk meningkatkan mutu pendidikan kiranya telah cukup banyak dilakukan oleh para pemerhati pendidikan. Ada beberapa penelitian terdahulu yang mendukung penulis dalam penelitian ini diantaranya :

1. Tesis yang ditulis oleh Supardi dengan judul peranan manajemen pendidikan dalam peningkatan kualitas pembelajaran pada Madrasah Tsanawiyah Negeri Karanganyar Surakarta Jawa Tengah. Dari hasil penelitiannya, Supardi menjelaskan bahwa semua fungsi manajemen telah dijalankan oleh MTs N Karanganyar Surakarta akan tetapi karena keterbatasan faktor pendukung berupa sarana dan prasarana, maka fungsi-fungsi manajemen tersebut dilaksanakan sebatas kemampuan yang ada.
2. Tesis yang ditulis oleh Dewi Hajar dengan judul manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan islam (tudi kasus di MTs N Karanganyar Klaten) dari hasil penelitiannya, Dewi Hajar menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia yang baik sebagaimana yang terjadi pada kasus MTs N Karanganyar Klaten, ternyata dapat meningkatkan daya guna dan hasil guna bagi sumber

daya manusia dalam organisasi, serta menjadikan guru/karyawan menjadi lebih profesional dalam melaksanakan pekerjaannya.

3. Tesis yang ditulis oleh Fikri Haikal dengan judul implementasi manajemen sumber daya manusia di MTs N Rantau Prapat kabupaten Labuhan Batu Sumatera Utara. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa fungsi-fungsi manajemen telah dilaksanakan di sekolah tersebut dalam upaya mewujudkan visi dan misi sekolah sebagai komponen pendukung bagi berlangsung dan berkembangnya manajemen sumber daya manusia di MTs N Patikraja Banyumas.
4. Tesis yang di tulis Nurichsan dengan judul peranan kompetensi guru dalam meningkatkan prestasi belajar bahasa arab peserta didik di MTs Makkaraeng di kabupaten Maros. Hasil penelitian menunjukan bahwa kompetensi guru di MTs Makkaraeng memiliki standart kompetensi pendidikan yaitu kompetensi pedagogic, kompetensi kepribadian, kompetensi professional dan kompetensi social.
5. Tesis yang di tulis oleh Fadiah Adlina dengan judul pengembangan sumber daya guru dalam upaya meningkatkan Mutu pendidikan di MAN Wonokromo Bantul Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukan bahwa dalam pengembangan sumber daya guru dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan memiliki cara sebagai berikut : perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan.
6. Jurnal yang di tulis Linda Darling-Hammond. *"Teacher quality and student achievement."* *Education policy analysis archives* vol 8

(2000): 1. Hasil penelitian tersebut adalah guru harus memiliki persiapan yang matang sebelum mengajar dan para siswa juga harus memiliki persiapan yang matang sebelum masuk ke sekolah.⁹

7. Jurnal yang di tulis Jonah E Rockoff. "*The impact of individual teachers on student achievement: Evidence from panel data.*" *American Economic Review* 94.2 (2004): 247-252. Hasil penelitian adalah pengembangan guru yang baik akan berpengaruh terhadap pengembangan siswa sehingga guru harus memiliki kinerja yang bagus.¹⁰

8. Jurnal yang ditulis Felicia Moore. "*Positional identity and science teacher professional development.*" *Journal of Research in Science Teaching: The Official Journal of the National Association for Research in Science Teaching* 45.6 (2008): 684-710. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa guru yang memiliki ras, etnis dan gender yang berbeda memiliki penanganan yang berbeda ketika mengajar dan menyelesaikan masalah dalam pembelajaran.¹¹

9. Jurnal yang di tulis oleh Wayne, Andrew J., and Peter Youngs. "*Teacher characteristics and student achievement gains: A review.*" *Review of Educational research* 73.1 (2003): 89-122. Hasil

⁹Darling-Hammond, Linda. "Teacher quality and student achievement." *Education policy analysis archives* 8 (2000): 1.

¹⁰Rockoff, Jonah E. "The impact of individual teachers on student achievement: Evidence from panel data." *American Economic Review* 94.2 (2004): 247-252.

¹¹Moore, Felicia M. "Positional identity and science teacher professional development." *Journal of Research in Science Teaching: The Official Journal of the National Association for Research in Science Teaching* 45.6 (2008): 684-710.

penelitian ini menunjukkan bahwa memiliki korelasi antara prestasi siswa dengan karakteristik guru.¹²

10. Jurnal yang di tulis oleh Gamrat, Christopher, et al. "*Personalized workplace learning: An exploratory study on digital badging within a teacher professional development program.*" *British journal of educational technology* 45.6 (2014): 1136-1148. Hasil penelitian menunjukkan bahwa professional guru sangat diperlukan dalam mengajar.¹³

Berbeda dari judul-judul di atas, penulis ingin memberikan penekanan pada pembahasan tentang peningkatan mutu pendidik dan kependidikan di SMP LAB UM Malang. Di mana dalam realitasnya bahwa lembaga pendidikan atau sekolah secara umum kurang memperhatikan kualitas sumber daya manusia baik dari pendidik dan kependidikan untuk meningkatkan mutu pendidikan.

¹²Wayne, Andrew J., and Peter Youngs. "Teacher characteristics and student achievement gains: A review." *Review of Educational research* 73.1 (2003): 89-122.

¹³Gamrat, Christopher, et al. "Personalized workplace learning: An exploratory study on digital badging within a teacher professional development program." *British journal of educational technology* 45.6 (2014): 1136-1148.

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama peneliti	Persamaan	Perbedaan	Orisinalitas Penelitian
1	Supardi	Tupoksi tenaga pendidik dan kependidikan	Faktor sarana dan prasarana menjadi hambatan	Fungsi manajemen sudah diterapkan hanya factor sarana dan prasarana yang menjadi penghambat
2	Dewi hajar	Pentingnya sumber daya Manusia	Fokus rumusan melibatkan kependidikan	MSDM dapat meningkatkan kualitas organisasi dan guru/karyawan
3	Fikri haikal	Fungsi pengelolaan	MSDM untuk mewujudkan visi misi lembaga	MSDM dapat meningkatkan visi misi lembaga
4	Nurichsan	Kompetensi guru	Fokus pada kompetensi guru	Guru harus memiliki 4 kompetensi

5	Fadiyah Adlina	Mutu Pendidikan	Fungsi manajemen dalam meningkatkan kinerja guru	Fungsi MSDM tenaga pendidik meliputi : perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan.
6	Linda Darling-Hammond,	Tugas guru	Fokus dalam meningkatkan fungsi guru	Guru harus memiliki persiapan yang matang sebelum mengajar.
7	Jonah E Rockoff	Fungsi guru	Tidak membahas bagaimana mutu pembelajaran	Fungsi guru dalam kelas memiliki pengaruh prestasi siswa
8	Felicia Moore	Peran guru	Tidak mengarah kepada prestasi siswa	Guru memiliki cara yang berbeda ketika mengajar dan menyelesaikan masalah

9	Wayne, Andrew J and Peter Youngs	Fungsi guru	Tidak membahas manajemen sumber daya tenaga pendidik	Adanya korelasi antara karakteristik guru dengan prestasi siswa
10	Gamrat, Christopher, et al.	Fungsi guru	Tidak membahas MSDM tenaga pendidik dalam meningkatkan prestasi siswa.	Guru harus profesional dalam mengajar di dalam kelas

F. Definisi Istilah

1. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah usaha yang dilakukan dan dimulai dengan perencanaan, kemudian dilanjutkan dengan pengadaan, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia menggunakan metode tertentu dalam upaya mencapai tujuan individu maupun organisasi yang lebih baik dari pencapaian sebelumnya.

2. Pendidik dan kependidikan

Pendidik adalah tenaga yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat dan mengatur para peserta didik menjadi mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara. Sedangkan Kependidikan adalah tenaga yang bertugas merencanakan dan melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.

3. Mutu Pendidikan

Mutu pendidikan adalah kualitas lembaga untuk memberikan pelayanan yang bagus sesuai dengan standart pendidikan sehingga para pendidik dan kependidikan juga para siswa akan merasakan kepuasan terhadap lembaga tersebut, Oleh karena itu pendidikan senantiasa memerlukan upaya perbaikan dan peningkatan mutu sejalan dengan semakin tingginya kebutuhan dan tuntunan kehidupan masyarakat.

G. Sistematika Penelitian

1. Bab 1 Pendahuluan berisi tentang konteks penelitian, rumusan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, penelitian terdahulu dan definisi istilah
2. Bab II Kajian Pustaka berisi tentang perspektif teori tentang pengembangan pendidik dan kependidikan, kerangka berfikir.
3. Bab III Metode Penelitian berisi tentang Pendekatan dan jenis penelitian, kehadiran peneliti, latar penilitian, data dan sumber data penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisi data dan keabsahan data.
4. Bab IV Paparan data dan Hasil data berisi tentang gambaran umum latar penelitian, hasil peneltian berkaitan dengan pengembangan pendidik dan kependidikan untuk meningkatkan mutu pendidikan.

5. Bab V Pembahasan berisi tentang pembahasan yang berkaitan dengan rumusan masalah atau fokus penelitian.
6. Bab VI tentang Penutup berisi kesimpulan dan saran.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Pengembangan Sumber daya Manusia

1. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Makna dari sumber daya manusia menurut Nawawi dijelaskan dalam 3 definisi: a. Manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pekerja atau karyawan), b. Potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya, c. Potensi yang merupakan *asset* dan berfungsi sebagai modal (*nonmaterial/nonfinancial*) di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (*real*) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.¹⁴ Lebih jelasnya M. Arifin berpendapat bahwa pengembangan bila dikaitkan dengan pendidikan berarti suatu proses perubahan secara bertahap yang berkecenderungan lebih tinggi dan meluas serta mendalam dan secara menyeluruh dapat tercapai suatu kesempurnaan atau kematangan.¹⁵

¹⁴ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif* (Cet. IV; Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2001), hlm. 40

¹⁵ M. Arifin, *Kapita Selekta Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 1993), hlm. 45

Pemaparan diatas menunjukkan bahwa pengembangan adalah usaha yang dilakukan secara sadar untuk meningkatkan potensi yang sudah dimiliki oleh suatu organisasi menuju pada potensi/kemampuan diatas kebutuhan saat ini agar dapat memenuhi tuntutan di masa yang akan datang.

Sehingga berdasarkan uraian di atas dapat ditegaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah usaha yang dilakukan dan dimulai dengan perencanaan, kemudian dilanjutkan dengan pengadaan, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia menggunakan metode tertentu dalam upaya mencapai tujuan individu maupun organisasi yang lebih baik dari pencapaian sebelumnya.

2. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kualitas profesional dan keterampilan para pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal.¹⁶ Dengan mengembangkan kecakapan pegawai dimaksudkan sebagai usaha dari pimpinan untuk menambah keahlian kerja tiap pegawai sehingga di dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat lebih efisien dan produktif. Oleh karena itu, organisasi perlu terus melakukan pengembangan sumber daya manusia, karena investasi di dalam pengembangan sumber daya manusia akan mendatangkan *veedback* yang jauh lebih besar.

¹⁶ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Edisi keempat (Cet; IV, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), hlm. 11

Para pegawai dan para manajer dengan pelatihan, pengembangan, pengalaman dan kemampuan yang layak akan meningkatkan kemampuan organisasi untuk berkompetisi dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang kompetitif.¹⁷ Pelatihan membantu pegawai dalam memahami suatu pengetahuan praktis, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan.¹⁸ Sedangkan pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.¹⁹

Upaya ini dilakukan untuk memperbaiki kontribusi produktif para pegawai dan mengembangkan sumber daya manusia menghadapi segala kemungkinan yang terjadi akibat perubahan lingkungan. Menurut Husnan, arti dari pengembangan pegawai merupakan usaha-usaha untuk meningkatkan keterampilan maupun pengetahuan umum bagi pegawai agar pelaksanaan pencapaian tujuan lebih efisien.

¹⁷Robert L. Mathis dan John H. Jackson. *Human Resouce Management*. terj. Diana Angelica. (Jakarta: Salemba 4. 2006).hlm. 67

¹⁸Eddy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Kencana. 2011). hlm. 62

¹⁹ John Suprihanto, *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Pegawai* (Yogyakarta: BPFE, 2001), hlm. 74

Maka, dapat disimpulkan bahwa tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah memperbaiki tingkat efektivitas kinerja pegawai dalam mencapai hasil yang ditetapkan dengan melalui proses sifat pengembangan yaitu: pengembangan pengetahuan, pengembangan keterampilan dan pengembangan sikap.

3. Langkah-langkah Pengembangan Sumber Daya Manusia

Dalam perspektif teori manajemen pengembangan sumber daya manusia (MSDM) terdapat dua pendekatan yaitu: pendekatan “*buy*” dan “*make*”. Pendekatan “*buy*” adalah pendekatan yang berorientasi pada penarikan (*recruitment*) sumber daya manusia, sedangkan pendekatan “*make*” yakni pendekatan yang berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia yang ada baik berupa pendidikan, pelatihan dan bimbingan.²⁰ Teori ini menunjukkan bahwa pendekatan *buy* dan *make* merupakan dua jalur pendekatan yang dapat diupayakan oleh manajer untuk melakukan pengembangan terhadap mutu sumber daya manusia dilembaganya.

Tahapan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kemampuan para pekerja perlu dilakukan langkah-langkah pengembangan sebagai berikut:²¹ penentuan kebutuhan, penentuan sasaran, penetapan isi program, identifikasi prinsip-prinsip belajar,

²⁰ Fatah Yasin, lihat Alwi S., *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif*, Edisi I (Yogyakarta: BPFE, 2001), hlm. 88-90

²¹ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet. XIX; Jakarta: 2011), hlm. 185-186

pelaksanaan program, identifikasi manfaat, penilaian pelaksanaan program.

Sedangkan tahapan-tahapan yang dilakukan dalam pengembangan sumber daya manusia menurut Anwar Prabu Mangkunegara adalah:²²

- a. Mengidentifikasi kebutuhan dan sasaran pengembangan.
- b. Menetapkan tujuan dan sasaran pengembangan.
- c. Menetapkan kriteria keberhasilan dengan alat ukurnya
- d. Mengadakan percobaan dan revisi
- e. Mengimplementasikan dan mengevaluasi.

Sedangkan tahapan pengembangan sumber daya manusia menurut Rosady yang di kutip oleh Nasution ada beberapa tahapan sebagai berikut:²³

- a. Menganalisis perilaku umum dan hubungan organisasi terhadap lingkungan.
- b. Menentukan dan memahami secara benar perilaku tiap-tiap kelompok terhadap organisasi.
- c. Menganalisis tingkat opini publik, baik ke dalam maupun keluar.
- d. Mengantisipasi kecenderungan masalah yang potensial, kebutuhan dan kesempatan.
- e. Menentukan formulasi dan merumuskan kebijakan.

²²Rosyidi Suryadi. "Kinerja karyawan ditinjau dari analisis faktor budaya perusahaan." Jurnal penelitian psikologi 4.2 (2013).

²³ Zulkarnain Nasution, *Manajemen Humas di Lembaga Pendidikan: Konsep, Fenomena, dan Aplikasinya* (Malang: UMM Press, 2010), hlm. 95

- f. Merencanakan alat atau cara yang sesuai untuk meningkatkan atau merubah perilaku kelompok masyarakat sasaran.

4. Jenis Pengembangan Sumber Daya Manusia

Jenis pengembangan dikelompokkan atas pengembangan secara informal dan pengembangan secara formal.

- a. Pengembangan secara informal yaitu atas keinginan sendiri usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku- buku literatur yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatannya. Pengembangan secara informal menunjukkan keinginan kerasnya untuk maju dengan cara meningkatkan kemampuan kerjanya. Hal ini bermanfaat bagi perusahaan karena prestasi kerja sumber daya manusianya semakin besar, disamping efisiensi dan produktivitasnya juga semakin baik.
- b. Pengembangan secara formal yaitu sumber daya manusia ditugaskan lembaga untuk mengikuti pendidikan atau latihan. Pengembangan secara formal dilakukan lembaga karena menyesuaikan tuntutan pekerjaan saat ini yang berdampak pada kemajuan lembaga.²⁴

²⁴Malayu Hasibuan, *Manajemn Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*,(Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), hlm. 72-73

5. Faktor Pengembangan Sumber daya Pendidik dan Kependidikan

a. Kepribadian dan Komitmen

Komitmen atau loyalitas pekerja adalah tingkatan dimana pekerja mengidentifikasi dengan lembaga dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya. Hal serupa juga dinyatakan oleh Schermerhour, Hunt, Osborn dan Uhl-Bien, komitmen sebagai loyalitas seorang individu pada organisasi atau lembaga. Individu dengan komitmen organisasional tinggi dapat diidentifikasi adanya perasaan puas terhadap lembaga.²⁵

Colquitt, LePine dan Wesson mengemukakan ada tiga tipe komitmen organisasional:²⁶

a) *Affective Commitmen* sebagai *emotion-based*: keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena merasa memiliki peran penting di organisasi.

b) *Continuance Commitment* sebagai *cost-based*: keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena kesadaran tentang biaya yang berkaitan dengan meninggalkannya. Termasuk alasan *cost-based* untuk tetap tinggal masalah gaji, tunjangan dan promosi.

²⁵ Jr. Schermerhorn, *Organizational Behaviour* (Ney Jersey: John Wiley & Sons, 2011), hlm. 72

²⁶ Jason A. Colquit dkk, *Organizational Behaviour* (New York: McGraw-Hill, 2011), hlm.70

c) *Normatif Commitment* sebagai *obligation-base*: keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena merasa sebagai kewajiban.

Berdasarkan definisi tersebut anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi.

b. Profesional Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Dalam menjalankan profesinya sebagai pendidik dan kependidikan yang profesional, seorang pendidik dan kependidikan harus memiliki tingkat pendidikan yang layak, tidak hanya sampai di sekolah menengah saja, namun harus sampai sarjana. Sehingga dalam mewujudkan kinerja yang profesional seorang guru yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi telah mendapatkan banyak pengetahuan yang luas dan bahkan keterampilan sehingga besar kemungkinan seorang guru akan dapat memberikan hasil yang maksimal dalam melaksanakan tugasnya.

c. Kemampuan Mengajar

Kemampuan mengajar sangat penting dalam mewujudkan kinerja yang profesional karena bagaimana tidak, apabila seorang guru tidak dapat mengajar dengan baik, bagaimana pelajaran yang akan disampaikan dapat diterima oleh

anak didiknya. Seorang guru juga harus dapat mengembangkan isi kurikulum agar dapat berjalan dengan maksimal, jika dengan tanpa kemampuan mengajar seorang guru bagaikan burung tanpa sayap yang ingin terbang tinggi namun tidak bisa karena tidak memiliki kemampuan untuk melakukannya.

d. Hubungan dan Komunikasi

Masyarakat sangat membutuhkan dalam memenuhi kebutuhan pendidikan sehingga hubungan yang baik dengan masyarakat sangat diperlukan, sehingga pendidik dan kependidikan akan mendapatkan kepercayaan dari masyarakat bahwa dia telah memiliki kinerja profesional yang patut diberikan kepercayaan dalam mendidik anak-anak mereka.

e. Kedisiplinan

Seorang pendidik dan kependidikan yang akan mengajarkan tentang kedisiplinan kepada anak muridnya, seorang pendidik dan kependidikan juga harus terlebih dahulu memiliki sikap tersebut karena sikap kedisiplinan tersebut tidak bisa dibuat-buat dengan sengaja namun harus telah terlatih sejak lama, sehingga ketika mengajar guru tersebut telah memiliki sikap tersebut. Kedisiplinan sangat penting karena kedisiplinan yang baik ditunjukkan pendidik dan kependidikan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya akan memperlancar pekerjaan guru dan memberikan perubahan dalam kinerja guru

ke arah yang lebih baik dan dapat dipertanggung jawabkan

f. Tingkat Kesejahteraan

Jaminan kesejahteraan kepada pendidik dan kependidikan akan membuat mereka tetap semangat dalam mencapai tujuannya yaitu memiliki kinerja yang profesional karena dengan kinerja profesionalnya tersebut akan memberikannya jaminan kesejahteraan seperti sertifikasi guru yang di berikan kepada guru-guru yang telah profesional dalam bidang pendidikan, sehingga guru bersama-sama memiliki motivasi untuk terus meningkatkan mutudan kinerjanya dalam mengajar.

Adapun menurut Tilar faktor penunjang pengembangan pendidik dan kependidikan yaitu²⁷

- a. Kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola pengembangan pendidik dan kependidikan
- b. Sarana prasarana yang lengkap
- c. Kompetensi pendidik
- d. Pembiayaan
- e. Dukungan dari masyarakat

²⁷ Tilar H.A.R, *Manajemen Pendidikan Nasional*, (Bandung : PT Remaja Rosdakarya , 1992) hlm. 136.

6. Kompetensi Kepala Sekolah

Kompetensi kepala sekolah/madrasah terdiri dari 5 dimensi kompetensi yaitu kompetensi kepribadian, sosial. Manajerial, supervisi, dan kewirausahaan.²⁸ Adapun rincian dari kompetensi kepala sekolah/madrasah adalah

a. Kepribadian

Berakhlak mulia, mengembangkan budaya dan tradisi akhlak mulia, dan menjadi teladan akhlak mulia bagi komunitas di sekolah/madrasah, memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin, memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri sebagai kepala sekolah/madrasah, bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi, mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan sebagai kepala sekolah/madrasah, memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan.

b. Manajerial

Menyusun perencanaan sekolah/madrasah untuk berbagai tingkatan perencanaan, Mengembangkan organisasi sekolah/madrasah sesuai dengan kebutuhan, memimpin sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah/madrasah secara optimal, mengelola perubahan dan pengembangan sekolah/madrasah menuju organisasi pembelajar yang efektif, menciptakan budaya dan iklim sekolah/madrasah

²⁸ Standar Kompetensi Kepala Sekolah/Madrasah diatur dalam Permendiknas No. 13 tahun 2007.

yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik, mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal, mengelola sarana dan prasarana sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan secara optimal, mengelola hubungan sekolah/madrasah dan masyarakat dalam rangka pencarian dukungan ide, sumber belajar, dan pembiayaan sekolah/madrasah, mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru, dan penempatan dan pengembangan kapasitas peserta didik, mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional, mengelola keuangan sekolah/madrasah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan, dan efisien, mengelola ketatausahaan sekolah/madrasah dalam mendukung pencapaian tujuan sekolah/madrasah, mengelola unit layanan khusus sekolah/madrasah dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan peserta didik di sekolah/madrasah, mengelola sistem informasi sekolah/madrasah dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan, memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah/madrasah.

c. Kewirausahaan

Menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah/madrasah, bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah/madrasah sebagai organisasi pembelajar yang efektif, memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin sekolah/madrasah, pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi sekolah/madrasah, memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan produksi/jasa sekolah/madrasah sebagai sumber belajar peserta didik.

d. Supervisi

Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru, melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat, menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.

e. Sosial

Bekerja sama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah/madrasah, berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan, memiliki kepekaan sosial terhadap orang atau kelompok lain.

B. Pendidik dan Kependidikan

1. Pengertian Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Pendidik merupakan hal yang paling penting dalam sebuah lembaga pendidikan, karena menjadi motor penggerak dan perubahan, bahkan bukan hanya sebagai agen perubahan (*agent of change*) tapi juga sebagai orang yang mendidik, mengarahkan, membimbing dan mengevaluasi para peserta didiknya sehingga ia mampu mencapai tujuan yang diinginkannya.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan. Sedangkan menurut Ahmad Tafsir yang dikemukakan oleh Sulistiyorini di dalam bukunya, pendidik dalam Islam adalah orang-orang yang bertanggung jawab terhadap perkembangan anak didik dengan mengupayakan perkembangan seluruh potensi anak didik, baik potensi afektif, potensi kognitif, maupun potensi psikomotorik.²⁹

²⁹Sulistiyorini, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Tulungagung: Elkaf, 2006), hml 51.

Pendidik adalah salah satu faktor yang paling menentukan keberhasilan proses belajar mengajar dalam kelas, karena itu pendidik tidak saja mendidik melainkan juga berfungsi sebagai orang dewasa yang berfungsi profesional memindahkan ilmu pengetahuan (*transfer of knowledge*) atau penyalur ilmu pengetahuan (*transmitter of knowledge*) yang dikuasai kepada anak didik.³⁰

Pendidik harus mampu menempatkan dirinya sebagai pengarah dan pembina pengembangan bakat dan kemampuan anak didik ke arah titik maksimal yang dapat mereka capai. Pendidik bukan hanya memompakan ilmu pengetahuan kedalam jiwa anak melalui kecerdasan otaknya, akan tetapi harus mampu mengarahkan kemana seharusnya bakat dan kemampuan masing-masing anak didik itu dikembangkan.

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 terutama bagi pendidikan pada perguruan tinggi.³¹

³⁰Muzayyin Arifin, *Kapita Selekta Pendidikan Islam*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008), hlm. 118.

³¹Undang- undang Sistem Pendidikan Nasional tahun 2003 Bab IX Pasal 39 ayat 2.

Usman berpendapat bahwa guru sebagai sebuah profesi yang bertugas mendidik, mengajar dan melatih.³² Menurut Nasution, mendidik berarti proses meneruskan dan menanamkan nilai- nilai luhur kehidupan, mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan IPTEK, serta melatih berarti mengembangkan keterampilan peserta didik.³³ Oleh sebab itu, guru atau pendidik merupakan sumber daya manusia yang bertugas dan bertanggung jawab melakukan pengalihan pengetahuan, keterampilan, nilai- nilai dan pengembangan diri peserta didik.

Peran sentral guru atau pendidik adalah pemegang proses pembelajaran. Posisi tersebut secara tidak langsung mengharuskan pendidik atau guru memiliki beberapa kualifikasi dan kemampuan khusus sesuai dengan perannya. Menurut Hamalik, beberapa peran guru atau pendidik paling tidak adalah pengajar, pembimbing, pemimpin, pembaharu, pembangun dan sebagainya.³⁴ Pendidik merupakan salah satu komponen penting dalam sebuah satuan pendidikan. Pendidik atau guru memiliki peran dan posisi strategis serta tanggung jawab yang besar terhadap keberhasilan proses pendidikan itu sendiri. Pendidik atau guru merupakan ujung tombak tujuan mencerdaskan kehidupan bangsa serta kurikulum sistem

³²Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2001), hlm. 7.

³³Siti Aisyah Nasution, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tenaga Pengajar) Di Sekolah Aliyah Al- Washliyah 12 Perbaungan Kbupaten Serdang Bedagai*, Tesis, (Program Pascasarjana Universitas Negeri Medan), hlm. 37.

³⁴Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru, Konsep dan Strategi*, (Bandung: CV Mandar Maju, 2001), hlm. 123.

pendidikan nasional yang ada. Oleh sebab itu, tanpa sosok pendidik yang berkualitas tujuan-tujuan nasional dan pendidikan nasional tidak akan pernah tercapai.

Sedangkan kependidikan yang berada di dalam satuan pendidikan tertentu apabila merujuk kepada undang-undang nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional adalah “anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan” seorang tenaga kependidikan dalam satuan pendidikan diangkat dan didaya gunakan untuk menjalani tugas-tugas yang sesuai dengan bidang dan keahliannya masing-masing dan mendukung semua program-program yang disusun oleh kepala sekolah demi tercapainya sebuah tujuan sekolah dengan efektif dan efisien.

Tenaga kependidikan adalah tenaga-tenaga (personil) yang berkecimpung di dalam lembaga atau organisasi pendidikan yang memiliki wawasan pendidikan (memahami falsafah dan ilmu pendidikan) dan melakukan kegiatan pelaksanaan pendidikan (mikro atau makro) atau penyelenggaraan pendidikan.⁴⁷

Dikategorikan sebagai tenaga kependidikan dalam satuan pendidikan tertentu adalah pengawas sekolah, kepala sekolah, kepala tata usaha (administrasi), wakil kepala sekolah yang membidangi hal khusus, pustakawan, penjaga dan anggota kebersihan sekolah. Dapat disimpulkan bahwa tenaga 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 dan mengatur para tenaga pendidik menjadi efektif dan efisien, mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Sedangkan tenaga kependidikan merupakan tenaga yang bertugas merencanakan dan melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.

2. Tugas dan Fungsi Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Menurut UU no 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional pasal 39 ayat 2, 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, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Pendidik dalam menjalankan tugasnya dituntut memiliki beberapa kompetensi guna

menunjang kesuksesan tugas-tugasnya, kompetensi yang dimiliki dapat berupa kompetensi keilmuan, fisik, sosial dan juga etika atau moral.³⁵

Secara khusus tugas dan fungsi tenaga pendidik (guru dan dosen) didasarkan pada undang-undang no 14 tahun 2007, yaitu sebagai agen pembelajaran untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, pengembang ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, serta pengabdian kepada masyarakat.

Menurut peraturan pemerintah nomor 17 tahun 2010 tentang pengelolaan dan penyelenggaraan pendidikan pasal 171 pendidik mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

- a. Guru sebagai pendidik profesional mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.
- b. Dosen sebagai pendidik profesional dan ilmuwan mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat pada jenjang pendidikan tinggi.
- c. Konselor sebagai pendidik profesional memberikan pelayanan konseling kepada peserta didik di satuan pendidikan pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi.

³⁵Moh. Roqib, *Ilmu Pendidikan Islam, Pengembangan Pendidikan Integratif di Sekolah, Keluarga, dan Masyarakat*, (Yogyakarta: LKIS, 2009), hlm. 51.

- d. Pamong belajar sebagai pendidik professional mendidik, membimbing, mengajar, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik, dan mengembangkan model program pembelajaran, alat pembelajaran, dan pengelolaan pembelajaran pada jalur pendidikan nonformal.
- e. Widyaiswara sebagai pendidik professional mendidik, mengajar, dan melatih peserta didik pada program pendidikan, pelatihan prajabatan dalam jabatan yang diselenggarakan oleh Pemerintah dan pemerintah daerah.
- f. Tutor sebagai pendidik professional memberikan bantuan belajar kepada peserta didik dalam proses pembelajaran jarak jauh dan/atau pembelajaran tatap muka pada satuan pendidikan jalur formal dan nonformal.
- g. Instruktur sebagai pendidik professional memberikan pelatihan teknis kepada peserta didik pada kursus dan pelatihan.
- h. Fasilitator sebagai pendidik professional melatih dan menilai pada lembaga pendidikan dan pelatihan.
- i. Pamong pendidikan anak usia dini sebagai pendidik profesional mengasuh, membimbing, melatih, menilai perkembangan anak usia dini pada kelompok bermain, penitipan anak dan bentuk lain yang sejenis pada jalur pendidikan nonformal.
- j. Guru pembimbing khusus sebagai pendidik profesional membimbing, mengajar, menilai, dan mengevaluasi peserta didik

berkelainan pada satuan pendidikan umum, satuan pendidikan kejuruan, dan/atau satuan pendidikan keagamaan.

- k. Narasumber teknis sebagai pendidik profesional melatih keterampilan tertentu bagi peserta didik pada pendidikan kesetaraan.

Menurut UU no 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional pasal 39 ayat 1, tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.

Menurut peraturan pemerintah nomor 17 tahun 2010 tentang pengelolaan dan penyelenggaraan pendidikan pasal 173 tenaga kependidikan mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

- a. Penilik melakukan pemantauan, penilaian dan pembinaan pada satuan pendidikan nonformal.
- b. Pengawas melakukan pemantauan, penilaian, dan pembinaan pada satuan pendidikan formal anak usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.
- c. Peneliti melakukan penelitian di bidang pendidikan pada satuan pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah, pendidikan tinggi dan pendidikan nonformal.

- d. Pengembang atau perekayasa melakukan pengembangan atau perekayasaan di bidang pendidikan pada satuan pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah, pendidikan tinggi dan pendidikan nonformal.
- e. Tenaga perpustakaan melaksanakan pengelolaan perpustakaan pada satuan pendidikan.
- f. Tenaga laboratorium membantu pendidik mengelola kegiatan praktikum di laboratorium satuan pendidikan.
- g. Teknisi sumber belajar mempersiapkan, merawat, memperbaiki sarana dan prasarana pembelajaran pada satuan pendidikan.
- h. Tenaga administrasi menyelenggarakan pelayanan administratif pada satuan pendidikan.
- i. Psikolog memberikan pelayanan bantuan psikologis-pedagogis kepada peserta didik dan pendidik pada pendidikan khusus dan pendidikan anak usia dini.
- j. Pekerja sosial pendidikan memberikan layanan bantuan sosiologis-pedagogis kepada peserta didik dan pendidik pada pendidikan khusus atau pendidikan layanan khusus.
- k. Terapis memberikan pelayanan bantuan fisiologis-kinesiologis kepada peserta didik pada pendidikan khusus.
- l. Tenaga kebersihan dan keamanan memberikan pelayanan kebersihan lingkungan.

3. Kompetensi Pendidik

Kompetensi menurut terminologi yang berlaku umum berasal dari bahasa Inggris *competence*. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, kompetensi berarti kewenangan (kekuasaan) untuk menentukan (memutuskan) sesuatu hal. Pengertian dasar kompetensi (*competency*) yakni kemauan atau kecakapan.³⁶ Kompetensi guru (*teacher competency*) diartikan " *The ability of a teacher responsibly to perform his or her duties appropriately*". Kompetensi seorang guru merupakan dalam melaksanakan kewajiban- kewajiban secara bertanggung jawab.³⁷

Dengan demikian apapun perilaku dan tindakan guru mencerminkan kompetensi yang dimilikinya. Oleh karena itu seorang guru dalam perilaku dan tindakan sehari-hari tidak terlepas dari profesinya yaitu sebagai guru. Dapat disimpulkan bahwa kompetensi guru adalah keadaan yang menggambarkan apa yang seharusnya mampu dilakukan oleh seorang guru dalam melaksanakan pekerjaannya yang tercermin dari perilaku, tindakan, kegiatan maupun hasil yang dapat ditampilkan. Agar dapat melaksanakan suatu pekerjaan, seorang guru harus memiliki kemampuan dalam bentuk pengetahuan (*knowledge*), sikap (*attitude*), dan keterampilan (*skill*) yang sesuai dengan bidang pekerjaannya.

³⁶Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*,(Jakarta: Balai Pustaka, 1989), hlm. 453.

³⁷*Ibid.*, hlm. 543.

Pada sistem pengajaran, kompetensi digunakan untuk mendeskripsikan kemampuan profesional yaitu kemampuan untuk menunjukkan pengetahuan dan konseptualisasi pada tingkat yang lebih tinggi. Kompetensi ini dapat diperoleh melalui pendidikan, pelatihan dan pengalaman lain sesuai tingkat kompetensinya.

Undang- undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 10 dikemukakan bahwa kompetensi guru itu mencakup kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Senada dengan itu, PP No. 19 Tahun 2005 Pasal 28 tentang standar nasional pendidikan ayat 3 menjelaskan bahwa seorang pendidik atau pengajar harus memiliki empat kompetensi yaitu.³⁸

a. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

E. Mulyasa menyatakan bahwa kompetensi pedagogik adalah kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik yang sekurang-kurangnya meliputi: pemahaman wawasan (landasan kependidikan), pemahaman terhadap peserta didik,

³⁸UU RI No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, UU RI No. 20 Tahun 2003 Tentang Sisdiknas, dilengkapi dengan PP RI No. 19 Tahun 2005 , PP RI No. 48 Tahun 2005 dan Permendiknas RI No. 11 Tahun 2005,(Bandung: Citra Umbara, 2006), hal. 9.

pengembangan kurikulum, perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran yang mendidik, pemanfaatan teknologi, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.³⁹

Seorang guru yang kompeten harus paham terhadap karakteristik peserta didik, perancangan, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi dan pengembangannya, yakni dengan memahami semua aspek potensi peserta didik, menguasai teori dan strategi belajar serta pembelajarannya.

b. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi Kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia.⁴⁰ Guru harus memiliki kepribadian yang mantap dan stabil, dewasa, arif, berwibawa dan berakhlak mulia dengan melaksanakan norma hukum dan sosial, memiliki rasa bangga dengan profesi guru, konsisten dengan norma, mandiri, memiliki etos kerja tinggi, memiliki pengaruh positif, diteladani dan disegani, melaksanakan norma religius dan jujur.

³⁹E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), hal. 75.

⁴⁰Penjelasan PP RI No. 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan dalam UU RI No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, serta RI No. 20 Tahun 2003 Tentang Sisdiknas, dilengkapi dengan PP RI No. 19 Tahun 2005, PP RI No. 48 Tahun 2005 dan Permendiknas RI No. 11 Tahun 2005, hal. 56.

c. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional adalah kemampuan untuk dapat menguasai materi pembelajaran yang luas dan mendalam. Sagala menjelaskan beberapa kompetensi profesional yang harus dimiliki guru antara lain, menguasai materi pelajaran yang diampunya, memahami standar kompetensi atau kompetensi dasar mata pelajaran yang diampunya, menguasai metode-metode keilmuan, menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari.⁴¹

Seorang guru dinyatakan memiliki kompetensi profesional, jika guru tersebut benar-benar mempunyai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan untuk senantiasa mengembangkan potensinya sesuai dengan pekerjaan yang diembannya. Guru harus menguasai keilmuan bidang studi yang diajarkannya, serta mampu melakukan kajian kritis dan pendalaman isi bidang studi.

d. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial adalah kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua atau wali murid dan masyarakat sekitar. Guru harus mampu berkomunikasi dan bergaul dengan peserta didik, kolega dan masyarakat yakni dengan kemampuan bersikap

⁴¹Penjelasan PP RI No. 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan dalam UU RI No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, serta RI No. 20 Tahun 2003 Tentang Sisdiknas, dilengkapi dengan PP RI No. 19 Tahun 2005, PP RI No. 48 Tahun 2005 dan Permendiknas RI No. 11 Tahun 2005, hal. 57.

menarik, empati, kolaboratif, suka menolong, menjadi panutan, komunikatif dan kooperatif.⁴²

Dari beberapa pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa kriteria kompetensi seorang pendidik ada empat yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial. kompetensi ini harus dimiliki oleh setiap pendidik, dan untuk meningkatkan ke empat kompetensi ini harus dilakukan suatu pengembangan bagi pendidik demi tercapainya tujuan dari lembaga pendidikan.

4. Proses Seleksi Tenaga Pendidik dan Tenaga kependidikan

Proses seleksi administrasi adalah tahap awal seleksi yang harus dipenuhi oleh pelamar, dalam proses seleksi administrasi, pelamar harus mengisi formulir yang telah disediakan oleh instansi terkait, melengkapi lampiran-lampiran yang telah ditentukan oleh instansi terkait, dan memenuhi persyaratan finansial (membayar) jika ditentukan. Jika persyaratan dalam proses seleksi administrasi tidak dipenuhi maka bisa dipastikan kemungkinan besar pelamar tidak dapat melanjutkan tahap seleksi atau tidak lolos.

⁴²Moh. Roqib, *Op.cit.*, hlm. 52-53.

Dalam melakukan pemetaan kebutuhan guru dan tenaga kependidikan, kita harus memperhatikan variable-variabel sebagai berikut :⁴³

a. Jenis pekerjaan untuk tenaga pendidik.

Dengan kita memperhatikan jenis pekerjaan yang akan di berikan pada tenaga pendidik, maka kita bisa menentukan klasifikasi tenaga pendidik agar tugas yang akan mereka emban dapat dijalankan dengan baik, efektif dan efisien.

b. Jumlah tenaga pendidik yang dibutuhkan.

Dengan kita memperhatikan jumlah tenaga pendidik yang dibutuhkan, maka kita bisa efektif dalam melakukan rekrutmen.

c. Anggaran untuk tenaga pendidik

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang memiliki kedudukan istimewa dibandingkan dengan sumber-sumber yang lain. Sumber daya manusia mampu bertahan karena memiliki kompetensi manajerial yaitu kemampuan untuk merumuskan visi dan strategi serta kemampuan untuk memperoleh dan menggerakkan sumber daya sumber daya lain dalam rangka mewujudkan visi dan menerapkan strategi perubahan. Dengan demikian unsur sumber daya manusia merupakan satu-satunya unsur dalam organisasi yang memiliki dinamika untuk berkembang ketika memperoleh ilmu dan

⁴³Uray Iskandar. "Kepemimpinan kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru." *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan* 10.1 (2013).

pengembangan dari lingkungannya. Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Berbeda dengan Gary Dessler yang mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia meliputi:⁴⁴ merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan merekrut para calon pekerja, menyeleksi para calon pekerja, memberikan orientasi dan pelatihan bagi karyawan baru, menata olah upah upah dan gaji (cara mengkompensasi karyawan), menyediakan insentif dan kesejahteraan, menilai kinerja, mengkomunikasikan (wawancara, penyuluhan, pendisiplinan), pelatihan dan mengembangkan, membangun komitmen karyawan, apa yang hendaknya diketahui seorang manajer, peluang yang adil dan tindakan afirmatif, kesehatan dan keselamatan karyawan, keluhan dan hubungan relasi karyawan. Menurut Soekidjo Notoatmodjo bahwa seleksi harus diperhatikan juga dalam bentuk pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi.⁴⁵

⁴⁴Leni Fitriani. Jurnal "Perencanaan Pengembangan Pusat karir sebagai penunjang Sumber daya Manusia di sekolah Tinggi Teknologi Garut." *Jurnal Algoritma* 13.1 (2016).

⁴⁵Soekodjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Rineka Cipta, 1998), hlm. 108.

Dari beberapa pendapat di atas, bisa disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang terdiri dari: perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen sumber daya manusia, seleksi sumber daya manusia, orientasi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, pengelolaan dan perencanaan karier, kompensasi.

5. Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Sekolah

Dalam pelaksanaan jenis pengembangan sumber daya manusia tersebut juga perlu mempertimbangkan faktor pemetaan kebutuhan baik dari dalam lembaga maupun dari luar lembaga yang bersangkutan. Adapun pemetaan kebutuhan yang harus dipertimbangkan antara lain:⁴⁶

a. Faktor Internal

1) Misi dan Tujuan Lembaga

Setiap lembaga atau organisasi mempunyai misi dan tujuan yang ingin dicapai. Untuk mencapai tujuan ini diperlukan perencanaan yang baik, serta implementasi perencanaan tersebut secara tepat.

⁴⁶Bakry Aminuddin. "Kebijakan Pendidikan Sebagai Kebijakan Publik." *Jurnal Medtek* 2.1 (2010): 1-13.

2) Strategi Pencapaian Tujuan

Strategi untuk mencapai tujuan suatu lembaga atau organisasi pasti memiliki strategi tersendiri. Oleh sebab itu perlu ada parameter yang jelas atau diperjelas secara rinci batasan-batasannya. Hal ini diperlukan agar tidak terjadi deviasi antara yang dikehendaki oleh lembaga pendidikan dengan kondisi sumber daya manusia yang ada.

3) Sifat dan Jenis Kegiatan

Sifat dan jenis kegiatan organisasi sangat penting pengaruhnya terhadap pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi yang bersangkutan, suatu organisasi yang sebagian besar melaksanakan kegiatan teknis, maka pola pengembangan sumber daya manusianya akan berbeda dengan organisasi yang bersifat ilmiah. Demikian pula strategi dan program pengembangan sumber daya manusia akan berbeda antara kegiatannya memerlukan inovasi dan kreatif.⁴⁷

⁴⁷Bakry Aminuddin, *Ibid.*, hlm. 11-12.

b. Faktor Eksternal

Kurangnya kerjasama yang erat antara instansi atau unit terkait mengakibatkan terhambatnya pola pemetaan kebutuhan sesuai dengan yang diharapkan. Kerjasama ini dibutuhkan untuk memperoleh informasi yang lengkap berkaitan dengan pengembangan itu sendiri. Menurut Notoatmodjo, sebaiknya dalam melakukan pemetaan kebutuhan pengembangan juga harus mempertimbangkan pada beberapa hal sebagai berikut:

1) Kebijakan Pemerintah

Kebijaksanaan-kebijaksanaan pemerintah, baik yang dikeluarkan melalui undang-undang, peraturan-peraturan pemerintah, surat-surat keputusan menteri dan pejabat pemerintah dan sebagainya adalah merupakan arahan yang harus diperhitungkan oleh organisasi.

2) Sosio Budaya Masyarakat

Organisasi apapun didirikan untuk kepentingan masyarakat yang mempunyai latar belakang sosio-budaya yang berbeda-beda. Oleh sebab itu dalam mengembangkan sumber daya manusia dalam suatu organisasi ini perlu dikembangkan.

3) Perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi

Organisasi harus mampu untuk memilih teknologi yang tepat untuk organisasinya. Untuk itu maka kemampuan karyawan organisasi harus diadaptasikan dengan kondisi tersebut.⁴⁸

6. Metode Pengembangan Pendidik dan kependidikan

a. *On The Job Training*

On the job training berarti meminta seseorang untuk mempelajari pekerjaan itu dengan langsung mengerjakannya. *On the job training* adalah suatu proses yang terorganisasi untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, kebiasaan kerja dan sikap karyawan.⁴⁹

Tujuan *On the job training* adalah Memperoleh pengalaman langsung (bagi karyawan baru) mengenal jenis pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan., Mengamati secara langsung apa yang menjadi tanggung jawabnya, melihat apa yang harus dikerjakan, mampu menunjukkan apa yang dikerjakan (salah dan benar) kemudian mampu menjelaskan tentang apa yang dikerjakan, meningkatkan kemampuan dan keterampilan dengan jelas, mengamati, melihat dan mengerjakan sendiri dibawah bimbingan supervisor, meningkatkan kecepatan menyelesaikan suatu pekerjaan dengan mengulang-ulang jenis pekerjaan yang sama disertai kepercayaan diri, meningkatkan

⁴⁸Bakry Aminuddin, *Ibid.*, hlm. 11-12.

⁴⁹ Henry Simamora, *Manajemen SDM, Edisi ke-3*, (Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, 2004) hlm. 320

diri mulai dari tingkat dasar, terampil dan akhirnya menjadi mahir.

1) Rotasi Jabatan

Menurut Simamora, tujuan dari rotasi adalah memperluas latar belakang bisnis *traenee*. Individu-individu berpindah melalui serangkaian pekerjaan sepanjang periode enam sampai dua tahun, karena melakukan setiap pekerjaan mereka menyerap keahlian, pengalaman dan pengetahuan baru yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut, manfaat rotasi pekerjaan adalah memaparkan sudut pandang yang segar kepada berbagai unit secara berkala serta meningkatkan fleksibilitas organisasional melalui pembentukan SDM yang luwes. Selain itu, rotasi jabatan juga dapat dimanfaatkan sebagai pengalaman baru yang diberikan kepada manajer untuk menajak untuk keposisi yang lebih tinggi.⁵⁰

Dengan kata lain rotasi jabatan sangat bermanfaat bagi pegawai yaitu pegawai peserta mendapatkan gambaran yang luas mengenai berbagai macam jenis pekerjaan, mengembangkan kerja sama antar pegawai, mempermudah penyesuaian diri dengan lingkungan tempat bekerja.

⁵⁰ Henry Simamora, *Ibid*, hlm. 320.

2) Bimbingan dan *Training*

Bimbingan ini dilakukan oleh kepala sekolah kepada pegawai baru. Bimbingan merupakan suatu cara pelaksanaan pelatihan dimana atasan mengajarkan keahlian dan keterampilan kerja kepada pegawainya. Dalam metode ini kepala dibutuhkan sebagai petunjuk untuk memberitahukan kepada peserta mengenai tugas atau pekerjaan rutin yang akan dilaksanakan dan bagaimana cara mengerjakannya⁵¹.

Training adalah penempatan pegawai dengan jangka waktu yang di tetapkan. Pegawai terlibat dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah-masalah serta belajar beradaptasi di lingkungan lembaga. Kelebihan dari metode penugasan sementara adalah pegawai diberikan tanggung jawab secara langsung sehingga pegawai bekerja dengan serius.

b. *Off The Job Training*

Metode yang kedua adalah *off the job training* merupakan kegiatan yang diselenggarakan di lokasi terpisah/ pelatihan di luar kerja adalah pelatihan yang berlangsung pada waktu karyawan yang dilatih tidak melaksanakan pekerjaan rutin/biasa. Tujuan *off the job training* antara lain: meningkatkan

⁵¹ M. Manullang, *Manajemen Personalia, Edisi 3*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2001), hlm. 65

pengetahuan dan keterampilan karyawan, lebih memfokuskan pada pengalaman belajar, mempunyai kesempatan untuk bertukar pengalaman dengan karyawan lainnya dari luar lingkungan unit kerjanya, mendapatkan ide-ide baru yang dapat dibawa kembali ketempat kerjanya, memperoleh wawasan yang lebih luas.

1) Workshop

Workshop yang dilakukan dalam dunia pendidikan adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk mengembangkan kesanggupan berfikir dan bekerja bersama-sama secara kelompok ataupun bersifat perseorangan untuk membahas dan memecahkan segala permasalahan yang ada baik mengenai masalah-masalah yang bersifat teoritis maupun yang bersifat praktis dengan tujuan untuk dapat meningkatkan kualitas pedagogik dan kepribadian pendidik sehingga dapat menjalankannya sesuai dengan tugas masing-masing.⁵²

Kegiatan workshop atau lokakarya merupakan kegiatan yang sudah sering dilakukan oleh berbagai kalangan dan meliputi berbagai bidang. Kegiatan workshop memang sangat bermanfaat, sehingga banyak pihak yang sering menyelenggarakan kegiatan tersebut. Informasi yang

⁵² Piet A. Sahertian dan Frans Mataheru, *Prinsip dan Teknik Supervisi Pendidikan*, (Surabaya: Usaha Nasional, 1981), hlm. 111

didapat dari workshop akan membantu dalam menjalani suatu kegiatan yang tentunya sesuai dengan materi yang dibahas dari workshop tersebut. Penyelenggaraan workshop ditentukan oleh lembaga yang menyelenggarakan kegiatan tersebut.

2) Seminar

Seminar merupakan suatu pertemuan yang memiliki teknis dan akademis yang tujuannya untuk melakukan studi menyeluruh tentang suatu topik tertentu dengan pemecahan suatu permasalahan yang memerlukan interaksi diantara para peserta seminar yang dibantu oleh seorang guru besar ataupun cendekiawan.

3) MGMP

Musyawarah Guru Mata Pelajaran sama halnya dengan KKG, merupakan suatu organisasi guru yang dibentuk untuk menjadi forum komunikasi yang bertujuan untuk memecahkan masalah yang dihadapi guru dalam pelaksanaan tugasnya sehari-hari di lapangan.

4) Studi Banding

Studi banding merupakan suatu kegiatan yang dilakukan dengan tujuan menambah wawasan dan pengetahuan yang akan diterapkan kedepannya untuk menjadi lebih baik. Kegiatan seperti ini tentunya sangat bagus bagi perkembangan suatu kebutuhan yang diharapkan sebagaimana mestinya.

Pengertian dari studi banding itu sendiri adalah sebuah konsep belajar yang dilakukan di lokasi dan lingkungan berbeda yang merupakan kegiatan yang lazim dilakukan untuk maksud peningkatan mutu, perluasan usaha, perbaikan sistem, penentuan kebijakan baru, perbaikan peraturan perundangan, dan lain-lan. Kegiatan studi banding dilakukan oleh kelompok kepentingan untuk mengunjungi atau menemui obyek tertentu yang sudah disiapkan dan berlangsung dalam waktu relatif singkat. Intinya adalah untuk membandingkan kondisi obyek studi di tempat lain dengan kondisi yang ada di tempat sendiri. Hasilnya berupa pengumpulahan data dan informasi sebagai bahan acuan dalam perumusan konsep yang diinginkan.

Perbedaan *On The Job Training* dan *Off The Job Training* adalah: Sasaran *On the job training* dilakukan secara individual sedangkan *off the job training* dilakukan secara kelompok; *On the job training* dilakukan di tempat kerja sedangkan *Off the job training* dilakukan pada lokasi terpisah dengan tempat kerja; Pada *on the job training* berupa pengalaman langsung (praktek), sedangkan *off the job training* berupa pengetahuan/ keterampilan yang diperoleh berupa konsep.

Menurut Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah Departemen Pendidikan Nasional menyebutkan beberapa alternatif metode pengembangan profesionalisme guru/pendidik sebagai berikut:⁵³

a. Peningkatan Kualifikasi Pendidikan Guru

Sesuai dengan peraturan yang berlaku bahwa kualifikasi pendidikan guru adalah minimal S1 dari program keguruan, maka masih ada guru- guru yang belum memenuhi ketentuan tersebut, Oleh karenanya program ini diperuntukkan bagi guru yang belum mengikuti pendidikan S1 atau S2 pendidikan keguruan. Program ini berupa program berkelanjutan studi dalam bentuk tugas belajar.

⁵³Suhandani, Deni, and Julia Julia. "identifikasi kompetensi guru sebagai cerminan profesionalisme tenaga pendidik di kabupaten sumedang (kajian pada kompetensi pedagogik)." *Mimbar Sekolah Dasar* 1.2 (2014): 128-141.

b. Pelatihan Terintegrasi Berbasis Kompetensi

Pelatihan terintegrasi berbasis kompetensi merupakan pelatihan yang mengacu pada kompetensi yang akan dicapai dan diperlukan oleh peserta didik, sehingga isi atau materi pelatihan yang akan dilatihkan merupakan gabungan atau integrasi bidang-bidang ilmu sumber bahan pelatihan yang secara utuh diperlukan untuk mencapai kompetensi. Guru yang memenuhi kualifikasi pendidikan saja belum cukup, diperlukan pelatihan guna meningkatkan profesionalismenya. Program yang diusulkan adalah pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan guru, yaitu mengacu kepada tuntutan kompetensi.

c. Pemberdayaan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran)

MGMP adalah suatu forum atau wadah kegiatan profesional guru mata pelajaran sejenis disanggar maupun di masing-masing sekolah yang terdiri dari dua unsur yaitu musyawarah dan guru mata pelajaran. Guru bertugas mengimplementasikan kurikulum dikelas. Dalam hal ini dituntut kerjasama yang optimal di antara para guru. Dengan MGMP akan meningkatkan profesionalisme guru dalam melaksanakan pembelajaran yang bermutu sesuai dengan kebutuhan peserta didik.

d. Penelitian Tindakan Kelas

PTK merupakan studi sistematis yang dilakukan guru melalui kerjasama atau tidak dengan para ahli pendidikan dalam rangka merefleksikan dan sekaligus meningkatkan praktek pembelajaran secara terus menerus. PTK merupakan strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme guru.⁵⁴

C. Mutu Pendidikan

1. Pengertian Mutu Pendidikan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, Mutu adalah ukuran baik buruk suatu benda, keadaan, taraf atau derajat (kepandaian, kecerdasan, dan sebagainya).⁵⁵ Berikut pendapat para ahli tentang mutu dalam Abdul Haris dan B. Nurhayati:⁵⁶ pendapat Juran tentang mutu adalah kecocokan penggunaan produk (*fitness for use*) untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan pelanggan, menurut Crosby mutu ialah *conformance to requirement*, yaitu sesuai dengan yang disyaratkan atau distandarkan. Suatu produk memiliki mutu apabila sesuai dengan standar atau kriteria mutu yang telah ditentukan, standar mutu, sedangkan menurut Deming mutu ialah kesesuaian dengan kebutuhan pasar atau konsumen. Perusahaan yang bermutu ialah perusahaan yang menguasai pangsa pasar karena hasil produksinya sesuai dengan kebutuhan

⁵⁴ Tjipto Subadi. Jurnal "*Lesson Study Berbasis PTK (Penelitian Tindakan Kelas)*." (2010).

⁵⁵ Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Cet. 10 (Jakarta : Balai Pustaka, 1999), hlm. 677.

⁵⁶ Abdul Haris dan B. Nurhayati, *Manajemen Mutu Pendidikan*. (Bandung: Penerbit AlfaBeta, 2010) hlm. 84-85.

konsumen, sehingga menimbulkan kepuasan bagi konsumen.

Menurut Oemar Hamalik, Pengertian mutu dapat dilihat dari dua sisi, yaitu segi normatif dan segi deskriptif. Dalam artian normatif, mutu ditentukan berdasarkan pertimbangan (kriteria) intrinsik dan ekstrinsik. Berdasarkan kriteria intrinsik, mutu pendidikan merupakan produk pendidikan yakni manusia yang terdidik sesuai dengan standar ideal. Berdasarkan kriteria ekstrinsik, pendidikan merupakan instrumen untuk mendidik, tenaga kerja yang terlatih. Dalam artian deskriptif, mutu ditentukan berdasarkan keadaan hasil tes prestasi belajar.⁵⁷ Sedangkan Menurut Edward Sallis adalah sebuah filosofi tentang perbaikan secara terus menerus, yang dapat memberikan seperangkat alat praktis kepada setiap institusi pendidikan dalam memenuhi kebutuhan, keinginan, dan harapan para pelanggannya, saat ini dan untuk masa yang akan datang.⁵⁸

Korelasi mutu dengan pendidikan, sebagaimana pengertian yang dikemukakan oleh Dzaujak Ahmad bahwa mutu pendidikan adalah kemampuan sekolah dalam pengelolaan secara operasional an efisien terhadap komponen-komponen yang berkaitan dengan sekolah sehingga menghasilkan nilai tambah terhadap komponen

⁵⁷Oemar Hamalik, *Evaluasi Kurikulum*, Cet. 1 (Bandung: Remaja Rosda Karya,1990), hlm.33

⁵⁸Edward Sallis, *Total Quality Management in Education* diterjemahkan Ali riyadi, Ahmad & Fahrurrozi: *Manajemen Mutu Pendidikan*. (Yogyakarta: Irchisod,2006) Hlm. 73

tersebut menurut norma/ standar yang berlaku.⁵⁹

Pengertian kualitas atau mutu dapat dilihat juga dari konsep secara absolut dan relative. Dalam konsep absolut sesuatu (barang) disebut berkualitas bila memenuhi standar tertinggi dan sempurna. Artinya, barang tersebut sudah tidak ada yang melebihi. Bila diterapkan dalam dunia pendidikan konsep kualitas absolut ini lembaga pendidikan yang akan mampu menawarkan kualitas tertinggi kepada peserta didik. Sedangkan, dalam konsep relatif, kualitas berarti memenuhi spesifikasi yang ditetapkan dan sesuai dengan tujuan (*fit for their purpose*). Menurut Nur Kholis Majid kualitas dalam konsep relatif berhubungan dengan produsen, maka kualitas berarti sesuai dengan spesifikasi yang ditetapkan pelanggan.⁶⁰ Dalam konteks pendidikan, kualitas yang dimaksudkan adalah dalam konsep relatif, terutama berhubungan dengan kepuasan pelanggan. Pelanggan pendidikan ada dua aspek, yaitu pelanggan internal dan eksternal.⁶¹ Pendidikan berkualitas apabila :

⁵⁹Dzaujak Ahmad, *Penunjuk Peningkatan Mutu pendidikan di sekolah Dasar*, (Jakarta: Depdikbud 1996). hlm.8.

⁶⁰Dali, Zulkarnain. Jurnal "Manajemen Mutu Pondok Pesantren." *At-Ta'lim: Media Informasi Pendidikan Islam* 12.1 (2019): 135-151.

⁶¹Meirawan, Danny. Jurnal "Penjaminan Mutu Satuan Pendidikan Sebagai Upaya Pengendalian Mutu Pendidikan Secara Nasional dalam Otonomi Pendidikan." *Jurnal: EDUCATIONIST* 4.2 (2010).

- a. Pelanggan internal (kepala sekolah, guru dan karyawan sekolah) berkembang baik fisik maupun psikis. Secara fisik antara lain mendapatkan imbalan finansial. Sedangkan secara psikis adalah bila mereka diberi kesempatan untuk terus belajar dan mengembangkan kemampuan, bakat dan kreatifitasnya.
- b. Pelanggan eksternal (para siswa): menjadi pembelajar sepanjang hayat, komunikator yang baik dalam bahasa nasional maupun internasional, punya keterampilan teknologi untuk lapangan kejadian kehidupan sehari-hari, integritas pribadi, pemecahan masalah dan penciptaan pengetahuan, menjadi warga negara yang bertanggung jawab. Para siswa menjadi manusia dewasa yang bertanggung jawab akan hidupnya.⁶²
- c. Pelanggan eksternal sekunder (orang tua, para pemimpin pemerintahan dan perusahaan): para lulusan dapat memenuhi harapan orang tua, pemerintah dan pemimpin perusahaan dalam hal menjalankan tugas-tugas dan pekerjaan yang diberikan.
- d. Pelanggan Eksternal tersier (pasar kerja dan masyarakat luas): para lulusan memiliki kompetensi dalam dunia kerja dan dalam pengembangan masyarakat sehingga mempengaruhi pada pertumbuhan ekonomi, kesejahteraan rakyat dan keadilan sosial.

⁶²Kartini Kartono, *Sistem Pendidikan Nasional* (Jakarta: Pradnya Paramita, 1997), hlm. 11.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa mutu pendidikan adalah kemampuan lembaga untuk memberikan pelayanan yang bagus sesuai dengan standart pendidikan sehingga para pelanggan akan merasakan kepuasan terhadap lembaga tersebut, Oleh karena itu pendidikan senantiasa memerlukan upaya perbaikan dan peningkatan mutu sejalan dengan semakin tingginya kebutuhan dan tuntunan kehidupan masyarakat.

2. Unsur-unsur Mutu Pendidikan

Dalam konteks pendidikan, pengertian mutu dalam hal ini mengacu pada konteks hasil pendidikan mengacu pada prestasi yang dicapai oleh sekolah pada setiap kurun waktu tertentu setiap catur wulan, semester, setahun, 5 tahun dan sebagainya).⁶³ Prestasi yang dicapai dapat berupa hasil test kemampuan akademis (misalnya ulangan umum, UN, dan lain-lain) dapat pula prestasi di bidang lain misalnya dalam cabang olah raga atau seni. Bahkan prestasi sekolah dapat berupa kondisi yang tidak dapat dipegang *intangible* seperti suasana disiplin. Keakraban, saling menghormati dan sebagainya.

Dalam .proses pendidikan. yang bermutu terlibat berbagai input. Seperti: bahan ajar (kognitif, afektif, atau psikomotorik), metodologi (bervariasi sesuai kemampuan guru), sarana sekolah dukungan administrasi dan sarana prasarana, dan sumber daya lainnya serta

⁶³Suti, Marus. Jurnal "Strategi peningkatan mutu di era otonomi pendidikan." *Jurnal Medtek* 3.2 (2011): 1-6.

penciptaan suasana yang kondusif. Manajemen sekolah, dukungan kelas mensinkronkan berbagai input tersebut atau mensinergikan semua komponen dalam interaksi (proses) belajar mengajar baik antara guru, siswa dan sarana pendukung di kelas maupun di luar kelas, baik konteks kurikuler maupun ekstra kurikuler, baik dalam lingkup substansi yang akademis maupun yang non akademis dalam suasana yang mendukung proses pembelajaran.

Antara proses dan pendidikan yang bermutu saling berhubungan. Akan tetapi agar proses itu tidak salah arah, maka mutu dalam arti hasil *output* harus dirumuskan terlebih dahulu oleh sekolah, dan jelas target yang akan dicapai untuk setiap tahun kurun waktu tertentu. Berbagai input dan proses harus selalu mengacu pada mutu hasil *output* yang ingin dicapai.

Adapun instrumental input, yaitu alat berinteraksi dengan *rawinput* (siswa) seperti guru yang harus memiliki komitmen yang tinggi dan total serta kesadaran untuk berubah dan mau berubah untuk maju,⁶⁴ menguasai ajar dan metode mengajar yang tepat, kreatif, dengan ide dan gagasan baru tentang cara mengajar maupun materi ajar, membangun kenerja dan disiplin diri yang baik dan mempunyai sikap positif dan antusias terhadap siswa, bahwa mereka mau diajar dan mau belajar.

⁶⁴Nurhasan, *Konvensi Nasional Pendidikan Indonesia, Kurikulum untuk Abad 21, Indikator Cara Pengukuran dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi mutu Pendidikan*, (Jakarta, PT. Sindo, 1994) hlm. 390

Kemudian sarana dan prasarana belajar harus tersedia dalam kondisi layak pakai, bervariasi sesuai kebutuhan, alat peraga sesuai dengan kebutuhan, media belajar disiapkan sesuai kebutuhan. Biaya pendidikan dengan sumber dana, anggaran, kontrol dengan pembukuan yang jelas. Kurikulum yang memuat pokok-pokok materi ajar yang sesuai dengan tujuan pembelajaran, realistik, sesuai dengan fenomena kehidupan yang sedang dihadapi. Tidak kalah penting metode mengajar pun harus dipilih secara variatif, disesuaikan dengan keadaan, artinya guru harus menguasai berbagai metode. Begitu pula dengan *raw input* dan lingkungan, yaitu siswa itu sendiri. Dukungan orang tua dalam hal ini memiliki kepedulian terhadap penyelenggaraan pendidikan, selalu mengingatkan dan peduli pada proses belajar anak di rumah maupun di sekolah.

3. Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan

Dewasa ini perkembangan pemikiran manajemen sekolah mengarah pada sistem manajemen yang disebut TQM (*Total Quality Management*) atau manajemen mutu terpadu. Pada prinsipnya system manajemen ini adalah pengawasan menyeluruh dari seluruh anggota organisasi (warga sekolah) terhadap kegiatan sekolah. penerapan manajemen mutu terpadu berarti semua warga sekolah bertanggung jawab atas kualitas pendidikan.

Mutu pendidikan tidaklah sesederhana yang dipikirkan karena butuh perhatian yang serius dan berkelanjutan, berikut ini langkah-langkah dalam meningkatkan mutu pendidikan.⁶⁵

- a. Menerapkan Kurikulum: Kurikulum adalah instrumen pendidikan yang sangat penting dan strategis dalam menata pengalaman belajar siswa, dalam meletakkan landasan-landasan pengetahuan, nilai, keterampilan, dan keahlian, dan dalam membentuk atribut kapasitas yang diperlukan untuk menghadapi perubahan-perubahan sosial yang terjadi. Saat ini, memang telah dilakukan upaya-upaya untuk semakin meningkatkan relevansi kurikulum dengan melakukan revisi dan uji coba dari kurikulum berbasis kompetensi (KBK) kepada Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP).
- b. Memperkuat Sumber daya Tenaga Kependidikan: Dalam jangka panjang, agenda utama upaya memperkuat sumber daya tenaga kependidikan ialah dengan memperkuat sistem pendidikan dan tenaga kependidikan yang memiliki keahlian. Keahlian baru itu adalah modal manusia (*human investmen*) dan memerlukan perubahan dalam sistem pembelajarannya.

⁶⁵Raharjo, Sabar Budi. "Kontribusi Delapan Standar Nasional Pendidikan terhadap Pencapaian Prestasi Belajar." *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan* 20.4 (2014): 470-482.

c. Perbaikan yang Berkesinambungan:

Perbaikan yang berkesinambungan berkaitan dengan komitmen (*Continuos quality Improvement* atau CQI) dan proses *Continuous pross Improvement*. Komitmen terhadap kualitas dimulai dengan pernyataan dedikasi pada misi dan visi bersama, serta pembedayaan semua persiapan untuk secara inkremental mewujudkan visi tersebut. Perbaikan yang berkesinambungan tergantung kepada dua unsur. Pertama, mempelajari proses, alat, dan keterampilan yang tepat. Kedua, menerapkan keterampilan baru *small achieveable project*. Proses perbaikan berkesinambungan yang dapat dilakukan berdasarkan siklus PDCA *Plan, Do, Check, Action*. Siklus ini merupakan siklus perbaikan yang *never ending*, dan berlaku pada semua fase organisasi lembaga.⁶⁶

d. Manajemen Berbasis Sekolah sebagai Alternatif Peningkatan Mutu Pendidikan:

Peningkatan kualitas pendidikan sangat menekankan pentingnya peranan sekolah sebagai pelaku dasar utama yang otonom, peranan orang tua dan masyarakat dalam mengembangkan pendidikan. Sekolah perlu diberikan kepercayaan untuk mengatur dan mengurus dirinya sendiri sesuai dengan kondisi

⁶⁶Aziz, Amrullah. "Peningkatan Mutu Pendidikan." *Jurnal Studi Islam. STAI Pancawahana Bangil* (2015): 1-13.

lingkungan dan dan kebutuhan pelanggan. Sekolah sebagai institusi otonom diberikan peluang untuk mengelolah dalam proses koordinasi untuk mencapai tujuan-tujuan pendidikan.⁶⁷ Konsep pemikiran tersebut telah mendorong munculnya pendekatan baru, yakni pengelolaan peningkatan mutu yang berbasis sekolah. Pendekatan inilah yang dikenal dengan manajemen peningkatan mutu berbasis sekolah (*schoolbased quality management/school based quality improvement*).⁶⁸

Konsep peningkatan mutu pendidikan berbasis sekolah muncul dalam kerangka pendekatan manajemen berbasis sekolah. Pada hakekatnya MBS akan membawa kemajuan dalam dua area yang saling tergantung, yaitu, pertama, kemajuan program pendidikan dan pelayanan kepada siswa-orang tua, siswa dan masyarakat. Kedua, kualitas lingkungan kerja untuk semua anggota organisasi.

ada beberapa masalah mutu pendidikan yang diutarakan oleh Deming yang secara garis besar dikelompokkan menjadi dua hal yaitu:⁶⁹

- a. Kendala mutu pendidikan secara umum berupa desain kurikulum yang lemah, bangunan yang tidak memenuhi syarat, lingkungan kerja yang buruk, sistem dan prosedur

⁶⁷Soebagio Admodiwirio, *Manajemen Pendidikan Indonesia* (Jakarta: Ardadizyajaya, 2000), hlm. 5-6.

⁶⁸Suryosubroto B, *Manajemen Pendidikan di Sekolah* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2004), hlm. 204-205.

⁶⁹ Edward Sallis, *Ibid*, hlm 103.

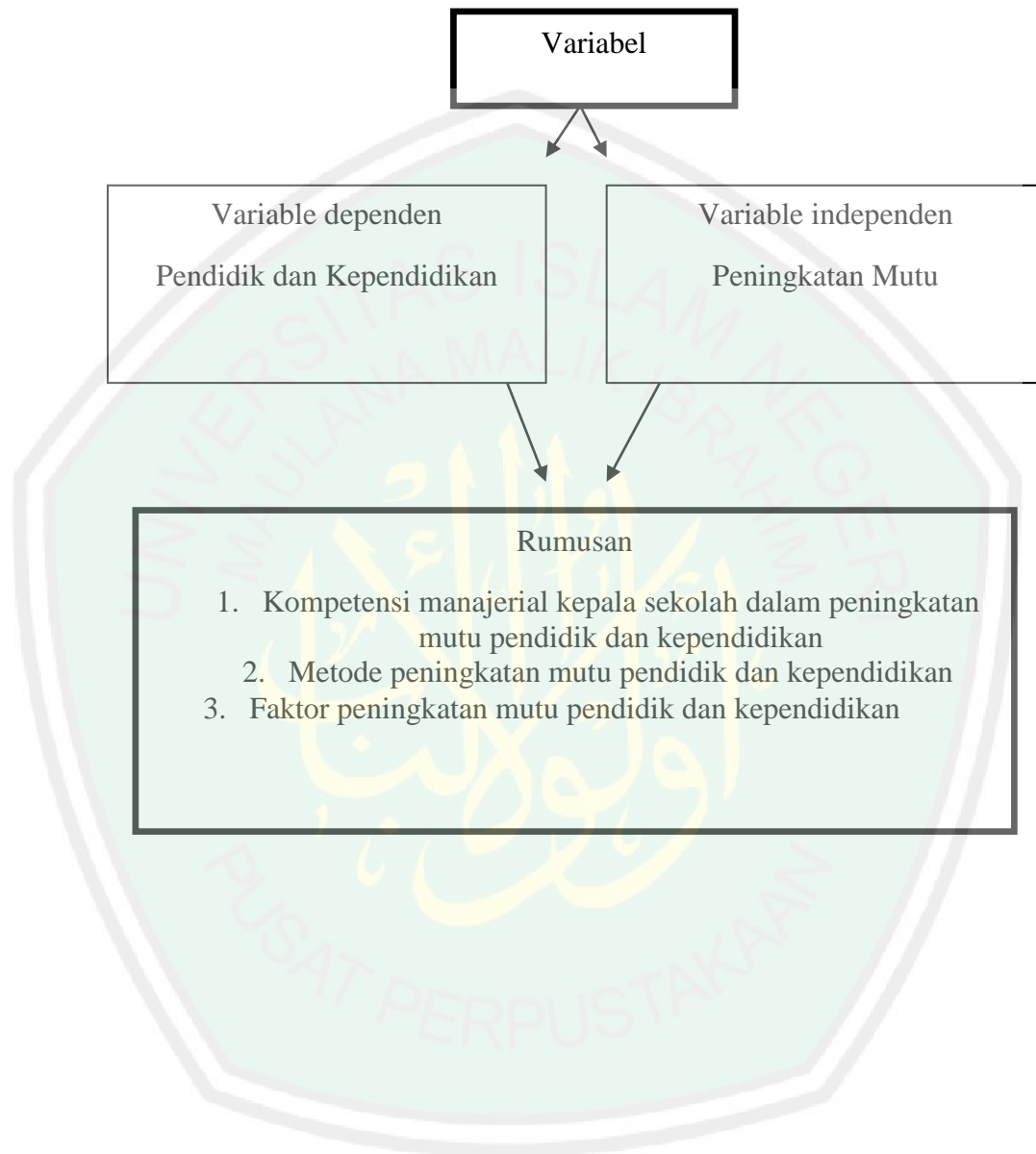
yang tidak sesuai, jadwal kerja yang serampangan, sumber daya yang kurang, dan pengembangan staf yang tidak memadai.

- b. Kendala mutu pendidikan secara khusus berupa prosedur dan aturan yang tidak diikuti atau ditaati, anggota individu staf yang tidak memiliki skil, pengetahuan dan sifat yang dibutuhkan untuk menjadi seorang guru atau manajer pendidikan, kurangnya pengetahuan dan keterampilan anggota, kurangnya motivasi, kegagalan komunikasi, dan kurangnya sarana dan prasarana yang memenuhi.

D. Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir pada judul tesis ini adalah peningkatan mutu pendidik dan kependidikan di SMP LAB UM Malang. Variabel independenya adalah mutu pendidikan, variabel dependen adalah sebuah variabel dimana nilainya sendiri bergantung atau dipengaruhi dari nilai variabel lainnya. Sedangkan variabel independenya adalah pengembangan pendidik dan kependidikan. Variabel independen merupakan sebuah variabel yang menjadi penyebab berubahnya atau timbulnya variabel dependen (terikat).

Tebel 2.1 Kerangka Berfikir



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan pendekatan kualitatif yaitu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa ucapan atau tulisan dan perilaku yang dapat diamati dari orang-orang itu sendiri.⁷⁰ Penelitian kualitatif diharapkan dapat memperoleh pemahaman dan penafsiran yang mendalam mengenai makna dan fakta yang relevan. Penelitian ini termasuk penelitian lapangan (*Field Research*), yaitu penelitian langsung terjun ke lokasi yang telah ditentukan.⁷¹

Pendekatan kualitatif berusaha untuk memahami dan menafsirkan suatu makna peristiwa interaksi perilaku manusia dalam situasi tertentu menurut perspektif sendiri. Sebagaimana Bagdan dan Biklen yang dikutip Lexy J. Moleong mengajukan lima karakteristik penelitian kualitatif.⁷²

1. Mempunyai latar alamiah sebagai sumber langsung.
2. Manusia sebagai alat atau instrumen penelitian.
3. Bersifat deskriptif

⁷⁰Arief Furhan, *Pengantar Metode Penelitian Kualitatif*, (Surabaya: Usaha Nasional, 1992), hlm.21.

⁷¹*Ibid.*, hlm. 179

⁷² Lexy, J, Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1996), hlm. 8-10.

4. Lebih mementingkan proses daripada hasil semata.
5. Menganalisa data secara induktif.

Dari kelima karakteristik yang didapatkan di atas dapat dideskripsikan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Sumber langsung dalam penelitian ini didapatkan dengan terjun kelapangan untuk mencari, mengumpulkan data, dan informasi dari sumber data yang berkaitan dengan peningkatan mutu pendidik dan kependidikan di SMP LAB UM Malang.
2. Dalam penelitian ini pengambilan data dilakukan langsung oleh peneliti. Hal ini berarti bahwa peneliti alat utama untuk mengumpulkan data. Peneliti mendatangi sumber yang berkaitan dengan peningkatan mutu pendidik dan kependidikan di SMP LAB UM Malang.
3. Data penelitian dari kualitatif ini dikumpulkan dari hasil observasi, wawancara, dan dokumen.
4. Selanjutnya penelitian kualitatif ini lebih banyak mementingkan segi proses dari pada hasil. Hal ini disebabkan oleh hubungan bagian-bagian yang sedang diteliti akan jauh lebih jelas apabila diamati dalam proses yaitu dengan observasi ke lapangan. Penelitian menganalisis data secara akurat baik data yang didapatkan melalui wawancara, observasi dan dokumentasi.

Adapun jenis penelitian yang dilakukan oleh peneliti ini adalah studikasus, sebagaimana penelitian ini merupakan penyelidikan empiris, apalagi ketika batasan antara konteks dengan fenomena tidak begitu jelas. Jenis penelitian studi kasus dipilih untuk membantu mengeksplorasi tujuan penelitian yang telah ditetapkan oleh peneliti.

B. Kehadiran Peneliti

Penelitian kualitatif merupakan pendekatan yang menekankan pada hasil pengamatan peneliti, sehingga peneliti menyatu dengan situasi dan fenomena yang di teliti. Kehadiran peneliti adalah salah satu unsur penting dalam penelitian kualitatif. Peneliti merupakan perencana, pelaksana, pengumpul data, dan pada akhirnya menjadi pelopor penelitiannya. Bahkan dalam penelitian kualitatif ini, posisi peneliti menjadi instrumen kunci (*the key instrumen*).⁷³ Untuk dapat memahami makna dan terhadap fenomena-fenomena yang terjadi di sekolah maka dibutuhkan keterlibatan langsung peneliti terhadap objek penelitian. Pada prinsipnya penelitian ini, kehadiran seorang peneliti sangat di perlukan sebagai instrumen utama, yang bertindak langsung sebagai perencana, pemberi tindakan, mengumpulkan data, menganalisis data, dan sebagai pelopor hasil penelitian.

⁷³ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, (Bandung : Alfabeta, 2008), hlm. 233.

C. Latar Penelitian

SMP LAB UM terletak di Jl. Simpang Bogor T-7, Kel. Sumbersari, Kec. Lowokwaru, Malang, Telp : 0341-588550. SMP LAB UM. Peneliti tertarik untuk meneliti di SMP LAB UM yang merupakan sekolah internasional. Tentu dengan pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan yang bagus dan di dukung oleh fasilitas sekolah yang memadai sehingga berdampak pada mutu pendidikan SMP LAB UM Malang.

D. Data dan Sumber Data Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data adalah pendidik dan kependidikan di SMP LAB UM Malang, dimana data-data dapat dibagi sebagai berikut:

1. Data Primer, merupakan data yang berhubungan dengan variabel penelitian dan di ambil dari responden hasil observasi dan wawancara dengan subyek penelitian. Dalam hal ini penulis bekerja sama dengan beberapa pendidik dan kependidikan di SMP LAB UM Malang.
2. Data Sekunder, merupakan data pendukung yang berasal dari buku arsip, laporan kegiatan pelaksanaan, penyelenggaraan manajemen sumber daya tenaga pendidik, kepustakaan, sumber data kepustakaan diperlukan untuk memperjelas atau memperkuat penelitian ini terutama dipergunakan untuk menyusun kerangka berpikir penulis dalam menuangkan konsep yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

E. Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang valid dan relevan, penulis menggunakan beberapa metode dalam pengumpulan data. Hal ini dimaksudkan agar metode yang satu dengan yang lainnya dapat saling melengkapi. Adapun metode-metode tersebut adalah:

1. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan jalan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala subyek yang diteliti.⁷⁴ Observasi disebut pula dengan pengamatan yang meliputi kegiatan pemusatan terhadap objek dengan menggunakan seluruh indera.⁷⁵ Sebagai metode ilmiah, observasi diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan terhadap fenomena yang di selidiki.⁷⁶ Sedangkan Kartini Kartono mengatakan bahwa observasi adalah studi yang disengaja, sistematis tentang fenomena social, gejala-gejala alam dengan jalan pengamatan dan pencatatan.⁷⁷ Dalam metode ini peneliti menggunakan teknik observasi non partisipan, artinya tidak ikut dalam proses kegiatan yang di lakukan hanya mengamati dan mempelajari kegiatan dalam rangka memahami, mencari jawaban dan mencari bukti terhadap pelaksanaan manajemen sumber daya tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pembelajaran.

⁷⁴ Winarno Surakhmad, *Pengantar Penelitian Ilmu dasar Metode dan Tehnik*, (Bandung :Tarsito, 1990), hlm.162.

⁷⁵ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktis*, (Jakarta : Bina Aksara, 1989), hlm.80.

⁷⁶ Sutrisno Hadi, *Metodologi Research II*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2004), hlm. 136.

⁷⁷ Kartini Kartono, *Pengantar Metodologi Research Sosial* (Bandung: CV. Mandar Maju,1990), hlm.157.

Metode observasi di gunakan peneliti dalam kaitannya dengan mengumpulkan data tentang gambaran umum sekolah, seperti gedung sekolah, masjid, perpustakaan, kantor, dan sebagainya. Selain itu informasi-informasi lainnya sebagai pelengkap penelitian. Dalam hal ini peneliti mendatangi sekolah guna memperoleh data yang konkret tentang hal-hal yang menjadi obyek penelitian. Selain itu untuk melihat dan mengamati langsung dari dekat seluruh kegiatan sekolah yang terkait dengan focus penelitian.

2. Wawancara (*interview*)

Inerview yaitu mendapatkan informasi dengan cara bertanya langsung pada responden.⁷⁸ Dalam penelitian ini, peneliti memperoleh informasi dari guru yang berperan secara langsung dalam pelaksana sumber daya tenaga pendidik dan kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMP LAB UM Malang yang memiliki tujuan untuk memperoleh informasi.

Selanjutnya, wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur, artinya wawancara dengan perencanaan, di mana peneliti menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya.

Wawancara terstruktur ini digunakan untuk mewawancarai guru,

⁷⁸Masri Singarimbun dan Sofyan Efendi,(ed)., *Metode Penelitian Survey* (Jakarta: LP3ES,1994), hlm.192.

kependidikan dan siswa. Namun disini peneliti juga menggunakan metode wawancara yang tersusun rapi.

Wawancara tidak berstruktur ini dilakukan dengan maksud responden tidak merasa bimbang dalam menyampaikan pendapatnya. Metode pengumpulan data ini, peneliti gunakan untuk memperoleh data kondisi pengelolaan sumber daya tenaga pendidik dan kependidikan yang diterapkan Sekolah.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah suatu teknik dimana data di peroleh dari dokumen-dokumen yang ada pada benda-benda tertulis seperti buku, buletin-buletin, catatan harian, dan sebagainya.⁷⁹ Sedangkan pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu untuk memperoleh data yang terkait dengan pengembangan sumber daya tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu peendidikan dan data lainnya yang mendukung atau dibutuhkan dalam penelitian ini. Adapun dokumentasi yang dimaksud adalah buku profil sekolah 2018-2019, rencana strategis sekolah 2018-2019 dan sebagainya yang mendukung rumusan penelitian di SMP LAB UM Malang.

⁷⁹*Ibid.*, hlm. 135

F. Analisis Data

Teknik analisa data dipandang cukup penting untuk memperoleh data dan keterangan yang diperlukan dari informan. Analisa ini digunakan untuk mendapatkan hasil dari penelitian. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis data yang bersifat kualitatif dengan deskriptif analitik non statistik. Analisis ini digunakan untuk mengungkapkan hasil penelitian berhubungan dengan pelaksanaan manajemen sumber daya tenaga pendidik yang terdapat dalam lembaga tersebut. Proses analisis data dilakukan bersamaan dengan pengumpulan data melalui beberapa tahapan mulai dari proses pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan verifikasi atau penarikan kesimpulan.⁸⁰ Data dikumpulkan dengan berbagai teknik pengumpulan data yaitu merupakan penggabungan dari berbagai macam teknik pengumpulan data baik wawancara, observasi, maupun dengan menggunakan dokumen. Semakin banyak data yang terkumpul, maka hasil penelitian yang didapat semakin bagus.⁸¹

1. *Data Collection*

Dari hasil yang telah peneliti lakukan dalam metode pengamatan, yaitu peneliti melihat serta memahami secara langsung kegiatan yang ada di lingkungan Sekolah. Selanjutnya peneliti melakukan metode wawancara secara mendalam dengan guru. Kemudian peneliti juga menggunakan metode dokumentasi, yaitu mencari, mengumpulkan dokumen-dokumen dan arsip-arsip yang

⁸⁰Miles & A.M. Huberman, *An Expanded Source Book: Qualitative Data Analysis, Analisis Data Kualitatif*, terj. Tjetjer R. Rohidi, (Jakarta: UI-Press, 1992), hlm. 19.

⁸¹*Ibid*, hlm.93.

terkait dengan peningkatan mutu pendidik dan kependidikan di SMP LAB UM Malang. Setelah data terkumpul dari beberapa metode penelitian yang telah dilakukan, selanjutnya peneliti berusaha mempelajari secara mendalam untuk mencari tahu tentang bagaimana pengembangan sumber daya pendidik dan kependidikan yang telah dilaksanakan dengan kenyataan yang ada di SMP LAB UM Malang. Setelah itu, data dianalisis dengan deskriptif.

2. *Data Reduction*

Data yang di peroleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka data perlu dicatat secara teliti dan rinci. Kemudian data di rangkum, di pilih hal-hal yang pokok, di fokuskan pada hal-hal yang penting dan di cari tema serta polanya. Data yang telah di reduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencari data berikutnya jika diperlukan. Data-data yang tidak terpakai dibuang, sehingga peneliti lebih fokus pada data yang telah di reduksi.⁸² Reduksi data di dasarkan pada relevansi dan kecukupan informasi untuk menjelaskan manajemen sumber daya tenaga pendidik yang telah di terapkan di sekolah, selanjutnya dianalisis dan dihubungkan dengan pengembangan sumber daya tenaga pendidik untuk meningkatkan mutu pendidikan.

⁸²*Ibid*, hlm. 96.

Oleh karena itu, peneliti memilih data yang relevan dan bermakna yang akan peneliti sajikan. Peneliti melakukan seleksi dan memfokuskan data yang mengarah untuk menjawab pertanyaan penelitian, kemudian menyederhanakan dan menyusun secara sistematis dengan mengedepankan hal-hal yang di anggap penting dari hasil temuan yang berkaitan dengan sumber daya manusia yang telah di terapkan sekolah, dengan melihat konsep mutu pembelajaran untuk melihat pelaksanaan manajemennya. Reduksi data dalam penelitian ini hakikatnya adalah menyederhanakan dan menyusun secara sistematis dalam dimensi manajemen sumber daya manusia di sekolah.

3. *Data Display*

Setelah data direduksi maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data. Display data dapat dalam bentuk tabel, atau bentuk kumpulan kalimat. Melalui penyajian data dalam bentuk display, maka data dapat terorganisir, tersusun dalam pola hubungan, sehingga akan semakin mudah di pahami. Display data dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat. Penyajian data dengan menggunakan teks yang bersifat naratif.⁸³ Hasil dari reduksi kemudian disajikan dalam bentuk display data. Untuk penyajian data, peneliti menggunakan uraian secara naratif, dengan tujuan agar dapat mengetahui sejauh mana peningkatan mutu pendidik dan kependidikan yang di terapkan di SMP LAB UM Malang.

⁸³*Ibid*, hlm. 97.

4. *Data Verifikation*

Langkah berikutnya dalam analisis data adalah verifikasi yaitu memferifikasi data dan menarik kesimpulan. Kesimpulan yang diambil harus didukung oleh data-data yang valid dan konsisten, sehingga kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.⁸⁴ Kesimpulan yang di peroleh merupakan jawaban dari fokus penelitian yang telah di rumuskan sejak awal dan dapat berkembang sesuai dengan kondisi yang berada di lapangan. Kesimpulan yang di peroleh juga dapat berupa temuan baru yang belum pernah ada sebelumnya. Membuat kesimpulan dengan melihat kembali pada reduksi data maupun display data, sehingga dengan demikian kesimpulan tidak menyimpang dari data yang dianalisis. Metode penelitian seperti ini, adalah model analisis Miles dan Huberman, karena di pandang terdapat hubungan interaktif antara komponen-komponen utama dalam analisis tersebut.

G. Keabsahan Data

Untuk menentukan keabsahan data diperlukan teknik pemeriksaan teknik penjamin keabsahan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. Teknik perpanjangan keikutsertaan. Teknik ini dilandasi pada konsep semakin banyak peneliti ikut serta dalam lapangan penelitian meningkatkan kepercayaan data yang dikumpulkan khususnya yang berkaitan dengan peningkatan mutu pendidik dan kependidikan di SMP LAB UM Malang.

⁸⁴ *Ibid*, hlm. 99.

2. Teknik ketekunan pengamatan, teknik ini merujuk pada teori semakin tekun dalam pengamatan maka akan semakin mendalam informasi yang diperoleh. Teknik ketekunan pengamatan akan digunakan dalam penelitian ini secara seksama, baik pengamatan, wawancara dan dokumen.
3. Teknik Triangulasi. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data untuk keperluan pengecekan sebagai pembanding data yang ada. Dalam hal ini peneliti melakukan triangulasi dalam penelitian yakni membandingkan data-data dalam suatu dokumen dengan dokumen lainnya yang kemungkinan ada perbedaan, peneliti membandingkan hasil wawancara dengan pihak lainya dan melakukan pengamatan berulang-ulang. Teknik ini bertujuan untuk mengurangi kecerobohan yang terdapat dari hasil peneliti sendiri. Pemeriksaan bersama melalui diskusi. Teknik ini merujuk pada kepercayaan bahwa pendapat orang yang banyak memiliki keabsahan lebih tinggi dari pendapat satu orang.⁸⁵

⁸⁵Lexy J. Moleong, *Op.cit.*, hlm.173.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Paparan Data

1. Identitas Sekolah

SMP LAB UM Malang memiliki NPSN: 20533731 status sekolah termasuk swasta yang terletak di JL. Simpang Bogor T-7 Malang kode pos 65145 kelurahan Sumbersari kecamatan Lowokwaru kota Malang Provinsi Jawa Timur. Posisi geografis berada -7.96 lintang 112.6201 bujur, SK pendirian sekolah 010/SK/P/III/1990 tanggal SK pendirian 1990-03-05 status kepemilikan adalah yayasan yang memiliki SK ijin operasional 422/11601/35.73.307/2011 tanggal SK izin operasional 2011-11-23. SMP LAB UM Malang memiliki luas tanah bukan milik 6720 m² nomor NPWP 7.67361E+14 nomor telepon 0341-588550 nomor fax 0341-577609 email sekolah smp.laboratorium.um@gmail.com website <http://smplab-um.sch.id/>.⁸⁶

⁸⁶<http://sekolah.data.kemdikbud.go.id/index.php/chome/profil/f0b7a17d-8d18-e111-8eaa-c956bda1d9a6> diakses pada tanggal 27 Juni pukul 16.00 WIB

2. Sejarah Sekolah

SMP laboratorium universitas negeri Malang berdiri tahun 1990 dengan nama SMP IKIP Malang di bawah naungan yayasan pendidikan bhineka karya unit korpri IKIP Malang. Tahun 1996 yayasan bhinneka karya malang berubah nama menjadi yayasan pendidikan ikip malang, tahun 2005/2006 mengalami perubahan nama lagi dari SMP IKIP Malang di bawah naungan yayasan pendidikan IKIP Malang berubah menjadi SMP laboratorium universitas negeri Malang di bawah naungan yayasan pendidikan universitas negeri Malang (YPUM). Sejak berdiri hampir 17 tahun, tepatnya pada tahun 2005/2006 SMP laboratorium universitas negeri Malang memakai sistem modul dan akselerasi/percepatan. sampai saat ini system modul masih tetap berjalan walau pun ada sedikit kendala yang dialami oleh para siswa.⁸⁷

Tahun 2009 tepatnya tanggal 15 oktober 2009 yayasan pendidikan universitas negeri Malang (YPUM) dilebur dengan unit pengembangan sekolah laboratorium (UPSL) universitas negeri Malang menjadi badan pengembangan laboratorium pendidikan (BPLP) universitas negeri Malang. Dari tahun ke tahun, SMP laboratorium universitas negeri Malang selalu mengalami peningkatan, hal ini terbukti dari jumlah siswa yang selalu bertambah pada tiap tahun pelajaran, dikarenakan SMP

⁸⁷ <http://smplab-um.sch.id/sejarah/> diakses pada tanggal 26 Juni 2019 pukul 20.00 WIB

laboratorium universitas negeri Malang letaknya yang strategis dan nyaman serta dilalui berbagai macam jenis kendaraan/angkutan umum kota.

Berkenaan dengan siswa ICP, SMP Laboratorium sudah meluluskan siswa ICP tahun 2012. Dengan adanya perubahan peraturan dari Mahkamah Konstitusi tentang pasal 50 ayat 3 undang-undang no. 20/2003 tentang sistem pendidikan nasional yang menjadi dasar pembentukan RSBI dan SBI, artinya keberadaan RSBI dan SBI dihapuskan dalam penyelenggaraan pendidikan di Indonesia, dan hasil diskusi dengan wali siswa ICP, maka mulai tahun pelajaran 2013/2014 siswa program ICP kelas 7 dan kelas 8 dilebur ke program reguler.

Pada tahun pelajaran 2010/2011 SMP LAB UM dipercaya oleh diknas kota Malang sebagai sekolah swasta penyelenggara kelas inklusi. Sampai dengan tahun 2013/2014, ada 10 siswa anak berkebutuhan khusus (ABK) dengan didampingi 6 guru pendamping khusus (GPK). Sedangkan untuk program akselerasi atau CIBI (Cerdas Istimewa Bakat Istimewa), SMP laboratorium UM diberi ijin menyelenggarakan program akselerasi dari yayasan BPLP UM. Tahun pelajaran 2012/2013, SMP laboratorium UM meluluskan sepuluh siswa akselerasi angkatan pertama.

Selain kegiatan akademik, para siswa juga bisa mengembangkan bakat dan minat di SMP laboratorium UM yang tersalurkan lewat kegiatan ekstrakurikuler sekolah. Kegiatan Ekstrakurikuler tersebut antara lain: pramuka (ekstra wajib untuk siswa kelas 7), seni (tari dan musik), futsal, basket, pmr, bdi, ecc, mading, drumband, dan karawitan. Guna menunjang peningkatan kualitas pembelajaran, SMP laboratorium UM telah memiliki laboratorium komputer, laboratorium bahasa, laboratorium ipa, ruang bp, ruang uks, ruang inklusi, ruang perpustakaan yang menunjang, ruang musik, ruang tata boga dan lapangan olah raga sendiri (futsal, basket dan volly, lompat jauh maupun lompat tinggi).

Tahap demi tahap dalam perkembangan yang disesuaikan dengan kebutuhan, sampai sekarang telah pula dibangun ruang kantin dengan kapasitas enam stan penjualan (selain koperasi siswa, sudah berkembang lama), 1 ruang untuk inklusi, pos satpam, masjid yang bisa menampung semua siswa untuk kegiatan sholat dhuha, sholat dhuhur, sholat ashar maupun sholat jumat, serta 7 gasibu yang bisa digunakan untuk kegiatan pembelajaran di luar ruang. Sesuai dengan kebijakan BPLP dan UM, maka pada tahun 2016 penerimaan kelas ICP (*Internasional Class Progame*) dialihkan dari SMP Internasional LAB UM ke SMP LAB UM dan akan dilanjutkan pada tahun 2017 ini. Dengan demikian SMP

Internasional LAB UM tinggal melanjutkan kelas 9. Demikian seterusnya sehingga 2 tahun mendatang semua kelas ICP semuanya dikelola oleh SMP LAB UM. Kebijakan ini diambil dengan harapan Kelas ICP akan terintegrasi dari SD, SMP hingga SMA. Dengan demikian kelas ICP ini dapat dipergunakan sebagai rujukan lembaga pendidikan lain yang ingin belajar ke Universitas Negeri Malang.

3. Visi dan Misi SMP LAB UM Malang

Visi

”Unggul dalam Iman, Prestasi, Kemandirian, Sosial dan Budi Pekerti serta Berbudaya Lingkungan”

Misi

- a. Melaksanakan pembelajaran universal dan bimbingan secara efektif sehingga setiap siswa berkembang secara optimal, sesuai dengan potensi yang dimiliki;
- b. Menumbuhkan semangat keunggulan secara intensif kepada seluruh warga sekolah;
- c. Mendorong dan membantu setiap siswa untuk mengenali potensi dirinya, sehingga dapat berkembang secara optimal;
- d. Menumbuhkan dan mendorong keunggulan dalam penerapan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni;

Keterangan :

PTK : Guru + tendik

PD : peserta didik

Tabel 4.2 data rombongan belajar

Data Rombongan Belajar				
No	Uraian	Detail	Jumlah	Total
1	Kelas 7	L	161	277
		P	116	
2	Kelas 8	L	121	219
		P	98	
3	Kelas 9	L	127	237
		P	110	

6. Data sarana dan prasarana

Tabel 4.3 data sarpras

Data Sarpras		
No	Uraian	Jumlah
1	Ruang Kelas	24
2	Ruang Lab	3
3	Ruang Perpus	1
4	Lapangan	1
5	Ruang guru	1
6	Ruang tenaga kependidikan	2
7	Masjid	1
8	Toilet	5
9	Pos satpam	1
10	Ruang kepala sekolah	1
TOTAL		39

B. Hasil Penelitian

1. Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Peningkatan Mutu Pendidik dan Kependidikan di SMP LAB UM Malang.

Menurut kepala sekolah SMP LAB UM Malang Ibu Yayuk M. Pd menjelaskan bahwa pemimpin atau kepala sekolah harus memiliki komitmen terhadap pengembangan pendidik dan kependidikan melalui berbagai program dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan kompetensi dan keprofesionalan pendidik dan kependidikan sehingga berpengaruh terhadap mutu pendidikan. Hal tersebut terungkap sebagaimana yang disampaikan oleh Kepala Sekolah SMP LAB UM Malang :⁸⁸

“ peran kepala sekolah disini harus bisa menjadi pemimpin dan leader untuk membawa sekolah ini menjadi kearah yang lebih baik. sekolah ini memiliki visi dan misi yang menjadi tujuan komitmen kita semua antara pendidik dan tenaga kependidikan supaya lembaga kami perlahan lahan menjadi lembaga yang terus memperbaiki kekurangan-kekurangan yang ada sehingga kami

⁸⁸ Wawancara dengan kepala sekolah tanggal 22-02-2019 pukul 13.00 WIB dikantor kepala sekolah

terus mengevaluasi setiap program, baik program yang bersifat pembiasaan atau program yang bersifat unggulan dari sekolah kami sehingga dari situ kami berusaha untuk menjadi lembaga yang memiliki mutu yang bagus.”

Berikut adalah kompetensi manajerial kepala sekolah dalam pengembangan pendidik dan kependidikan untuk meningkatkan mutu pendidikan :

a. Menyusun program

Menyusun program yang baik adalah memperhatikan perencanaan jangka panjang, menengah dan jangka pendek. Hal ini tersebut terungkap sebagaimana kepala sekolah SMP LAB UM Malang (data pendukung lampiran 1):⁸⁹

“sekolah ini memiliki agenda berupa tahunan, bulanan dan mingguan. Program sekolah akan terus dilakukan evaluasi sehingga mendapatkan hasil yang bagus dan dapat memberi kepuasan kepada sumber daya manusia yang ada di SMP ini dalam menyusun rencana program sekolah juga kami mendasari adanya kelemahan atau masalah, kelebihan program juga disesuaikan dengan kebutuhan lembaga kami”.

Dalam menyusun program pengembangan ditentukan sasaran, kebijaksanaan, prosedur, anggaran, peserta, kurikulum dan waktu pelaksanaannya serta diinformasikan secara terbuka kepada semua pendidik dan tenaga kependidikan.

⁸⁹ Wawancara dengan kepala sekolah tanggal 22-02-2019 pukul 13.00 WIB dikantor kepala sekolah

Hal ini juga di sampaikan oleh waka kurikulum (data pendukung lampiran 1 standart pembiayaan):⁹⁰

“Jadi pengembangan program yang ada di SMP LAB ini juga disesuaikan dengan anggaran sekolah, tidak mungkin jika program yang banyak tanpa anggaran yang memadai, sehingga dalam pengelolaan sekolah mulai dari perencanaan sampai evaluasi harus seimbang antara program sekolah dengan anggaran sekolah”

SMP LAB UM ini juga melakukan pertemuan untuk membahas program sekolah. Hal ini juga disampaikan oleh waka kesiswaan:⁹¹

“Program pengembangan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan di SMP LAB UM Malang disusun dengan mempertimbangkan masalah dan solusi program. Program pengembangan juga disesuaikan dengan kebutuhan, biasanya juga jika awal tahun dilakukan pertemuan antara semua guru dan staff untuk membahas perencanaan program di SMP LAB ini”.

Kompetensi manajerial kepala sekolah dalam pengembangan pendidik dan kependidikan di SMP LAB UM Malang disusun untuk program jangka panjang, menengah dan pendek serta dalam menyusun program melihat berbagai pertimbangan yang berkaitan memperhatikan peluang dan ancaman dari lingkungan eksternal, memperhatikan kekuatan dan kelemahan internal, serta kemudian mencari dan menemukan strategi dan program-program untuk memanfaatkan peluang dan kekuatan yang dimiliki, mengatasi tantangan dan kelemahan yang ada, guna mencapai visi yang diinginkan.

⁹⁰ Wawancara dengan waka kurikulum tanggal 6-03-2019 pukul 12. 20 WIB di kantor guru.

⁹¹ Wawancara dengan waka kesiswaan tanggal 25-02-2019 pukul 12.20 WIB di ruang tamu SMP LAB.

b. Penentuan Sasaran

Kompetensi manajerial kepala sekolah dalam pengembangan pendidik dan kependidikan adalah penentuan sasaran, penentuan sasaran sebagai salah satu langkah untuk melaksanakan pengembangan dilakukan di SMP LAB UM Malang. Menurut kepala sekolah bahwa (data pendukung lampiran 1) :⁹²

“Penentuan sasaran dengan tujuan sebagai tolak ukur untuk menentukan keberhasilan tidaknya program dan dalam penentuan sasaran juga kita menganalisis menggunakan SWOT bagaimana kekuatan (*strength*), kelemahan (*weakness*), peluang (*oportunity*) dan ancaman (*threat*)”.

Dalam hal ini , waka kurikulum berpendapat bahwa:⁹³

“Kejelasan sasaran memiliki manfaat bagi program pengembangan walaupun sedikit memiliki umpan balik bagi yang mengelola sumber daya manusia baik pendidik maupun tenaga kependidikan baik mengenai programnya maupun pesertanya dan penentuan sasaran juga bentuk untuk meningkatkan keterampilan pendidik dan kependidikan yang di sesuaikan dengan metode pengembangan sekolah”

Kompetensi manajerial kepala sekolah dalam penentuan sasaran di SMP LAB UM Malang ini melihat juga bagaimana manfaat program, kekuatan (*strength*), kelemahan (*weakness*), peluang (*oportunity*) dan ancaman (*threat*) program yang sudah dianalisa dari musyawarah bersama, sehingga tercapainya visi, misi dan tujuan sekolah, serta perkembangan sumber daya manusia

⁹² Wawancara dengan kepala sekolah tanggal 22-02-2019 pukul 13.00 WIB di kantor kepala sekolah.

⁹³ Wawancara dengan waka kurikulum tanggal 6-03-2019 pukul 12.20 WIB di ruang tamu.

yang ada terutama pendidik dan kependidikan di SMP LAB UM Malang.

c. Prioritas Kebutuhan/ Penentuan Kebutuhan

Kompetensi manajerial kepala sekolah selanjutnya adalah menentukan prioritas sekolah yang menjadi kebutuhan. Menurut kepala sekolah prioritas kebutuhan sekolah ini atas dasar banyak pertimbangan, beliau menyampaikan bahwa (data pendukung lampiran 1 tentang prioritas kebutuhan) :⁹⁴

“Penentuan kebutuhan yang dilakukan di SMP LAB UM Malang ditentukan atas dasar analisis kebutuhan untuk sekarang dan masa depan juga bisa dilihat dari faktor eksternal dan internal sekolah yang sudah dihitung dengan penyesuaian dengan anggaran. Anggaran yang harus disediakan untuk membiayai kegiatan pengembangan merupakan beban bagi sekolah. Oleh karena itu agar penyediaan anggaran tersebut sungguh-sungguh dapat dipertanggung jawabkan, perlu adanya jaminan terlebih dahulu bahwa kegiatan pengembangan tersebut benar-benar diperlukan. Untuk menentukan kebutuhan ada beberapa pihak-pihak tertentu yang terlibat dalam penentuan kebutuhan antara lain satuan organisasi yang mengelola sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan, kepala dan wakil kepala pada satuan pendidikan, dan para pendidik dan tenaga kependidikan itu sendiri”.

Hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh waka kesiswaan bahwa:⁹⁵

”Upaya pengembangan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan dengan menentukan kebutuhan, penentuan kebutuhan yang dilakukan agar dapat mengetahui dan mengatasi berbagai tantangan baru dan

⁹⁴ Wawancara dengan kepala sekolah tanggal 22-02-2019 pukul 13.00 WIB di kantor kepala sekolah.

⁹⁵ Wawancara dengan waka kesiswaan tanggal 25-02-2019 WIB pukul 12.20 WIB di ruang tamu.

tantangan yang akan datang. Jadi pengembangan hanya akan dilaksanakan apabila kebutuhan itu memang benar-benar diperlukan dan dalam penentuan kebutuhan ada beberapa pihak yang turut terlibat diantaranya kepala sekolah, kepala tata usaha, wakil kepala sekolah serta pendidik dan tenaga kependidikan ”

Prioritas kebutuhan dalam rangka pengembangan pendidik dan kependidikan di SMP LAB UM Malang didasarkan pada berbagai pertimbangan. Hal ini juga disampaikan oleh kepala sekolah SMP LAB bahwa:⁹⁶

“Ada beberapa langkah yang perlu dilakukan yaitu, mengidentifikasi standar kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, mengidentifikasi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dan mengidentifikasi kebutuhan pengembangan, kompetensi, kesejahetraan.

Setelah dilakukan penentuan sasaran maka kepala sekolah menyusun prioritas kebutuhan baik tenaga pendidik atau tenaga kependidikan, hal tersebut disampaikan juga oleh bagian sarpras SMP LAB mengatakan bahwa (data pendukung dilampiran 1 dan 2 tentang standart pembiayaan) :⁹⁷

“Kebutuhan sekolah ini selalu berbeda beda setiap tahun bergantung pada kebutuhan, contohnya tahun kemaren kami bagian sarpras membutuhkan banyak kebutuhan salah satunya pada fasilitas ruang kelas berupa ac dll untuk kenyamanan dalam belajar”.

⁹⁶Wawancara dengan kepala sekolah tanggal 22-02-2019 pukul 13.00 WIB di kantor kepala sekolah

⁹⁷Wawancara bagian sarpras tanggal 13-03-2019 pukul 12.20 WIB di ruang tamu.

Sehingga kompetensi manajerial kepala sekolah di SMP LAB UM Malang dalam menentukan prioritas program melihat dari sisi eksternal dan internal lembaga, supaya dalam kebijakan sekolah selaras dengan visi misi tujuan sekolah.

d. Penetapan Program

Kompetensi manajerial kepala sekolah dalam penetapan program pengembangan pendidik dan kependidikan di SMP LAB UM Malang menurut kepala sekolah penetapan program yang dilakukan di SMP LAB bahwa:⁹⁸

“Penetapa program ditentukan oleh dua faktor yaitu hasil analisis penentuan kebutuhan dan sasaran yang hendak dicapai semaksimal mungkin”.

Dalam program pengembangan harus jelas diketahui apa yang ingin dicapai, salah satu sasarannya adalah mengajarkan keterampilan. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari waka kurikulum bahwa (data pendukung di lampiran 1 dan 2 tentang standart proses dan standart pendidik dan kependidikan) :⁹⁹

“tertentu yang pada umumnya keterampilan baru untuk melaksanakan tugasnya dengan baik seperti, pengembangan yang dilakukan untuk persiapan pembelajaran tahun ajaran baru antara lain seminar, workshop, diklat berkaitan dengan kurikulum ataupun persiapan penyusunan perangkat pembelajaran. tujuan yang tidak kalah penting dari penetapan program adalah perubahan sikap dan perilaku dalam pelaksanaan tugas”.

⁹⁸ Wawancara dengan kepala sekola tanggal 22-02-2019 pukul 13.00 WIB di kantor kepala sekolah

⁹⁹ Wawancara dengan waka kurikulum tanggal 6-03-2019 pukul 12.20 WIB di ruang tamu.

Dalam Pelaksanaan program pengembangan Sumber daya manusia di SMP LAB UM Malang. Menurut kepala sekolah menyatakan bahwa (data pendukung dilampiran 2 tentang standart kependidikan dan pengelolaan):¹⁰⁰

“Penyelenggaraan program dilakukan secara situasional, dengan penekanan pada perhitungan kebutuhan dan kepentingan, misalnya MGMP, Workshop Kurikulum setiap awal tahun pelajaran di waktu liburan sekolah, diikuti diklat, Penilaian Kinerja atau supervisi oleh kepala sekolah atau tim supervisor”.

Peneliti melakukan pengamatan terhadap guru yang mengajar di kelas regular dan ICP, rata rata guru yang mengajar menggunakan metode yang menyenangkan bagi siswa juga di tambah sarana prasana dikelas yang nyaman dan memadai contoh AC, LCD (lampiran gambar 4.2).¹⁰¹ Jadi Kompetensi manajerial kepala sekolah dalam penetapan program di SMP LAB dilakukan melihat situasi yang sudah diperhitungkan dari kebutuhan, anggaran dll dari kebutuhan yang menjadi prioritas dan dalam melakukan penetapan program diharapkan kebijakan sekolah dapat membantu kemampuan pendidik dan kependidikan SMP LAB UM Malang.

¹⁰⁰ Wawancara dengan kepala sekolah tanggal 22-02-2019 pukul 13.00 WIB di kantor kepala sekolah.

¹⁰¹ Obesrvasi di ruang belajar siswa SMP LAB UM Malang kelas 9 ICP dan regular pada tanggal 22-02-2019 pukul 12.00 WIB.

e. Penilaian Pelaksanaan Program

Kompetensi manajerial kepala sekolah dalam hal ini adalah penilaian terhadap program dan kinerja pendidik atau kependidikan. Menurut kepala sekolah penilaian pelaksanaan program di SMP LAB UM Malang bahwa :¹⁰²

“dapat dikatakan berhasil apabila dalam diri pendidik dan kependidikan terjadi suatu proses transformasi seperti, peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas, perubahan perilaku dalam bekerja, perubahan sikap dan etos kerja”.

Dalam hal ini waka kurikulum berpendapat bahwa:

“Dalam pelaksanaan program untuk memperoleh hasil yang baik maka diperlukan suatu penilaian dari suatu program untuk mengetahui hasil dari program yang dilakukan berhasil atau tidak, oleh sebab itu penting adanya monitoring.”

Analisis ini meliputi jumlah tenaga pendidik dan kependidikan di SMP LAB UM Malang. Menurut kepala sekolah bahwa:¹⁰³.

“Pengembangan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan diengaruhi oleh faktor biaya. Betapapun idealnya tujuan pengembangan, jumlah biaya yang tersedia selalu menuntut para perencana penyesuaian yang perlu agar program-program yang ditawarkan tetap terjangkau”.

Dalam hal ini petugas kepastakaan berpendapat bahwa (data pendukung dilampiran 1 dan 2 tentang standart sarana dan prasarana):¹⁰⁴

¹⁰²Wawancara dengan kepala sekolah tanggal 22-02-2019 pukul 13.00 WIB di kantor kepala sekolah.

¹⁰³ Wawancara dengan kepala sekolah tanggal 22-02-2019 pukul 13.00 WIB di kantor kepala sekolah.

“Fasilitas juga sangat diperhatikan fasilitas merupakan aspek yang turut berpengaruh dalam proses perencanaan dan pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan. Yang dimaksud dengan fasilitas adalah Fasilitas belajar contoh perpustakaan, lat-alat, praktek, buku penunjang fasilitas pendukung.”

Peneliti melakukan pengamatan di perpuastakaan, laboratorium dan lingkungan sekolah SMP LAB bahwa fasilitas yang di berikan kepada siswa dan guru sangat memadai, lengkap dan nyaman untuk belajar.¹⁰⁵ Dalam rangka pengembangan pendidik dan kependidikan di SMP LAB UM Malang dilakukan baik dari pengawas atau kepala sekolah (data pendukung lampiran 2 tentang standart pengelolaan).

Hal ini kepala sekolah mengungkapkan tentang analisis kerja bahwa:¹⁰⁶

“saya melakukan analisis kerja para pendidik dan kependidikan dengan prosedur analisis kinerja yang dapat dimulai dengan melihat dan membandingkan antar kinerja rill pendidik dan tenaga kependidikan dengan standar kinerja yang sudah ditetapkan, apakah sudah sesuai atau tidak dengan standar kinerja yang telah dipatok. Apabila terjadi ketidaksesuaian maka selanjutnya dilakukan proses investigasi terhadap masalah atau kendala-kendala yang mempengaruhi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Proses yang terakhir adalah *problem solving* yaitu bagaimana solusi untuk memecahkanpermasakahan atau kendala-kendala yang dihadapi”.

¹⁰⁴ Wawancara dengan keputakaan tanggal 20-02-2019 pukul 12.20 WIB di ruang tamu SMP LAB.

¹⁰⁵ Observasi diruang belajar siswa kelas ICP dan regular kelas 9 tanggal 22-02-2019 pukul 12.00 WIB

¹⁰⁶ Wawancara dengan kepala sekolah tanggal 22-02-2019 pukul 13.00 WIB di kantor kepala sekolah.

Hal tersebut sama dengan yang disampaikan oleh guru SMP LAB

UM Malang bahwa:¹⁰⁷

“Kepala sekolah biasanya mensupervisi para guru disini dengan jadwal yang sudah ditentukan oleh kepala sekolah, setelah kepala sekolah melakukan supervisi di kelas kelas biasanya satu minggu kemudian ada evaluasi dari kepala sekolah tentang apa saja yang perlu di perbaiki oleh guru sehingga guru dapat melakukan evaluasi perbaikan”.

Sehingga dalam analisis kerja kepala sekolah melakukan penilaian terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan, kemudian dalam perbaikan atau evaluasi biasanya di lakukan setelah penilain dan kepala sekolah melakukan evaluasi kepada para tenaga pendidik dan tenaga kependidikan untuk memecahkan suatu masalah.

Berdasarkan pemaparan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah di SMP LAB UM Malang dalam pembangan pendidik dan kependidikan dilakukan dengan beberapa langkah antara lain penyusunan program, penentuan sasaran, penetapan program, penentuan kebutuhan, pelaksanaan program dan penilaian pelaksanaan program.

¹⁰⁷ Wawancara dengan guru tanggal 8-03-2019 pukul 12.20 WIB di ruang tamu SMP LAB.

2. Metode Peningkatan Mutu Pendidik dan Kependidikan di SMP LAB UM Malang.

SMP LAB UM Malang mengembangkan pendidik dan kependidikan dengan 2 program antara lain (data pendukung di lampiran 1 dan 2 tentang standart pendidik dan kependidikan, standart proses):

a. *On The Job Training*

1) Rotasi Jabatan

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

Hal tersebut sebagaimana yang di ungkapkan oleh kepala SMP LAB UM Malang (data pendukung lampiran 2 tentang standart pendidik dan kependidikan) :¹⁰⁸

“untuk mengembangkan pendidik dan kependidikan maka sekolah memberikan kesempatan kepada setiap individu pendidik dan kependidikan untuk menempati suatu jabatan tertentu dengan membuat rotasi jabatan agar setiap pendidik dan tenaga kependidikan merasakan jabatan-jabatan tertentu dalam waktu 4 tahun. Misalnya Guru yang sudah lama mengabdikan di SMP LAB ini akan di angkat menjadi waka dengan ketentuan yang sudah di sepakati, kebijakan seperti itu harus didasarkan pada data dan informasi akurat mengenai kinerja individu, pengalaman kerja di unit, keterlibatan pelatihan, dan perilaku pendidik dan

¹⁰⁸ Wawancara dengan kepala sekolah tanggal 22-02-2019 pukul 13.00 WIB di kantor kepala sekolah.

kependidikan, yang penting juga dipertimbangkan bahwa rotasi pekerjaan harus berbasis kompetensi dari pendidik dan kependidikan bersangkutan”.

Demikian juga dengan waka kasiswaan yang berpendapat tentang rotasi jabatan bahwa:

“Saya diangkat menjadi waka baru tahun ini atau satu tahun ajaran baru ini. System pergantinya itu tidak sampai 4 tahun jadi saya masih baru, waka waka disini dipilih oleh kepala sekolah sedangkan kepala sekolah di pilih oleh guru dan yayasan.”¹⁰⁹

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

2) Bimbingan

Bimbingan yang dilakukan di SMP LAB ini menurut kepala sekolah bahwa:¹¹⁰

“Bimbingan dibutuhkan sebagai petunjuk untuk memberitahukan kepada pendidik dan tenaga kependidikan mengenai tugas atau pekerjaan rutin yang akan dilaksanakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Penyuluhan efektif bila latihannya di individualisasikan dan peserta belajar melakukan pekerjaannya langsung”.

¹⁰⁹ Wawancara dengan waka kurikulum tanggal 6-0302019 pukul 12.20 WIB di ruang tamu.

¹¹⁰ Wawancara dengan kepala sekolah tanggal 22-02-2019 pukul 13.00 WIB di kantor kepala sekolah.

Dalam hal ini pak dedi selaku guru berpendapat bahwa:¹¹¹

“Bimbingan ini bersifat umum dan kondisional karena diadakannya tidak terjadwal, biasanya di adakan pada awal tahun pelajaran bahkan setelah kegiatan belajar mengajar selesai, bimbingan merupakan suatu proses pemberian evaluasi kepada pendidik atau kependidikan agar mampu meningkatkan kompetensi dan mampu beradaptasi dengan lingkungan.”

Bimbingan yang dilaksanakan di SMP LAB ini adalah bentuk dari komponen tugas kepala sekolah supaya pendidik dan kependidikan ini dapat bekerja sesuai dengan standart pendidikan.

3) Pelatihan

Ada beberapa alasan mengapa SMP LAB UM Malang memberikan perhatian pada peningkatan kompetensi pendidik melalui pelatihan menurut waka kurikulum bahwa (data pendukung lampiran 2 tentang standart proses, standart pendidik dan kependidikan):¹¹²

“Pertama, kebutuhan pendidik pada pengetahuan dan keterampilan baru. kedua, Pendidik harus memahami proses belajar, peserta didik dan memahami pentingnya berbagai pengalaman dan pengetahuan dengan yang lain. ketiga, Pendidik di sipakan untuk sanggup menghadapi pendidikan di saat ini dan yang akan datang. Konsep pelatihan pendidik di SMP LAB UM Malang direncanakan atas dasar analisis kebutuhan dengan melibatkan tim yang terdiri dari, kepala sekolah, kepala tata usaha, wakil kepala sekolah dan guru senior. tim ini akan merancang dan membuat perencanaan yang meliputi materi, pembicara, biaya dan operasinal pelatihan. Setiap awal dan akhir semester tim ini akan

¹¹¹ Wawancara dengan guru tanggal 8-03-2019 pukul 12.20 WIB diruang tamu.

¹¹² Wawancara dengan waka kurikulum tanggal 6-03-2019 pukul 12.20 WIB di ruang tamu.

merancang pelatihan untuk para pendidik dan tenaga kependidikan serta melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan pelatihan. dengan demikian setiap tahun SMP LAB UM Malang menyelenggarakan pelatihan untuk para pendidik dan tenaga kependidikan 1 kali karena pelatihan ini disesuaikan dengan kebutuhan”.

Berdasarkan data penelitian terungkap bahwa program pelatihan tersebut dilakukan perencanaan, hal ini diungkap oleh kepala sekolah SMP LAB UM Malang dalam wawancara peneliti sebagai berikut:¹¹³

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

Menurut kepala sekolah system pengelolaan disini salah satunya adalah *training* artinya bahwa :¹¹⁴

“Tenaga pendidik atau tenaga kependidikan yang baru memiliki waktu magang selama 1 Tahun yang sudah di tetapkan. Dalam hal ini para tenaga pendidik dan kependidikan harus beradaptasi di lingkungan SMP LAB UM Malang”

Menurut waka kesiswaan juga berpendapat bahwa :¹¹⁵

“Dalam pelaksanaan *training* guru mendapat kompensasi 80 persen, jika nanti sudah bekerja selama satu tahun maka besarnya kompensasi 100 persen.”

¹¹³ Wawancara dengan kepala sekolah tanggal 22-02-2019 pukul 13.00 WIB di kepala sekolah.

¹¹⁴ Wawancara dengan kepala sekolah tanggal 22-02-2019 pukul 13.00 WIB di kantor kepala sekolah.

¹¹⁵ Wawancara dengan waka kesiswaan tanggal 25-02-2019 pukul 12.20 WIB di ruang tamu.

Peneliti melakukan pengamatan bahwa pelatihan atau training yang di buat oleh SMP LAB ini memiliki tujuan yang bagus dalam proses adaptasi dengan lingkungan dan adaptasi dengan tugas sebagai pendidik atau kependidikan yang baru. Sehingga di SMP LAB ini melakukan pelaksanaan kebijakan berupa satu tahun menjadi pendidik atau kependidikan sebelum diangkat menjadi status guru di SMP LAB UM Malang.

b. Of the Job Training

1) Worksop

Workshop yang dilakukan di SMP LAB adalah pada saat liburan, hal ini disampaikan oleh kepala sekolah bahwa :¹¹⁶

“Pada dasarnya program workshop pengembangan silabus dan perangkat pembelajaran sudah berjalan lama dari tahun ketahun. Harapannya adalah sebelum semester baru atau tahun ajaran baru dimulai seluruh perangkat kurikulum srdah selesai. Dengan demikian nantinya pendidik tinggal fokus di pembelajaran. Karena perangkat pembelajaran sudah disiapkan pada saat liburan. Untuk kegiatan workshop pengembangan disesuaikan dengan kebutuhan, rata-rata 3-4 hari”.

Demikian juga dengan tujuan dari workshop, waka kurikulum berpendapat bahwa (data pendukung dilampiran 2 tentang standrt isi, proses dan standart penilaian):¹¹⁷

¹¹⁶Wawancara dengan kepala sekolah tanggal 22-02-2019 pukul 13.00 WIB di kantor kepala sekolah.

¹¹⁷Wawancara dengan waka kurikulum tanggal 06-03-2019 pukul 12.20 WIB di kantor kepala sekolah.

“tujuannya agar guru dapat menyusun contoh model rencana pembelajaran untuk tiap bidang studi yang meliputi: keterampilan dalam merumuskan tujuan intruksional khusus, keterampilan dalam memilih materi pelajaran yang relevan dengan tujuan yang telah ditentukan, keterampilan dalam mengatur langkah-langkah kegiatan belajar mengajar, keterampilan menggali sumber-sumber bahan pelajaran yang dibutuhkan, keterampilan dalam membuat media pembelajaran atau alat- alat peraga sendiri sesuai dengan perkembangan teknologi, keterampilan dalam menyusun beberapa bentuk tes obyektif, dan keterampilan dalam ikut serta dalam mengatasi faktor- faktor psikologi yang dialami oleh siswa”.

Peneliti melakukan pengamatan melihat dokumentasi video workshop tahun 2017/2018 bahwa dalam pelaksanaan workshop tidak mudah, membutuhkan persiapan yang relatif lama untuk melakukan sebuah workshop. memerlukan banyak tenaga dan menghabiskan biaya yang cukup besar, bisa mengakibatkan perselisihan pendapat (pro dan kontra) sehingga di SMP LAB UM Malang kegiatan workshop sudah direncanakan dengan baik karena untuk mengantisipasi adanya masalah masalah dalam workshop. Workshop di SMP LAB UM Malang biasanya dilaksanakan setiap satu semester sekali di awal semesteran pada saat liburan sekolah. Pelaksanaan kegiatan workshop mengambil waktu liburan pesrta didik dan dilaksanakan 3-4 hari.

2) MGMP

Berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan di SMP LAM UM Malang khususnya bagi pendidik strategi yang digunakan juga dengan Mengikuti MGMP. Hal tersebut juga disampaikan oleh kepala sekolah bahwa (data pendukung di lampiran 1 standart pendidik dan kependidikan) :¹¹⁸

“MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) adalah suatu forum atau wadah kegiatan profesional guru mata pelajaran sejenis disanggar maupun di masing-masing sekolah yang terdiri dari dua unsur yaitu musyawarah guru mata pelajaran tetapi wilayahnya kota. Sedangkan MGMPs (Musyawarah Guru Mata Pelajaran Sekolah) adalah wilayahnya sekolah, biasanya untuk waktu pelaksanaan MGMP satu bulan sekali ada undangan dan kami menugaskan guru yang ikut yang sesuai dengan undangan yang tercantum, tetapi jika MGMPs adalah dilingkungan sendiri jadi pelaksanaanya fleksibel”.

Untuk mewujudkan peran MGMP dalam pengembangan profesionalisme guru, maka para pendidik SMP LAB UM Malang dapat meningkatkan kinerja (MGMP) karena fungsi dapat menjadi *problem solving* jika ada masalah tentang pembelajaran.

¹¹⁸Wawancara dengan kepala sekolah tanggal 22-02-2019 pukul 13.00 WIB di kantor kepala sekolah.

3) Study Banding

Study banding yang dilakukan oleh SMP LAB UM Malang terakhir pada tahun 2018 di Johor Malaysia. Hal tersebut juga disampaikan oleh guru yaitu pak dedi bahwa (data pendukung dilampiran 1 standart proses):¹¹⁹

“Kunjungan SMP LAB UM Malang ke Malaysia selama 4 hari, kegiatan yang dilakukan disana adalah melakukan kerjasama dan sharing tentang dunia pendidikan terlebih kepada mutu pendidikan dan kami juga bekerjasama dengan kampus luar negeri dalam bidang pendidikan, sekolah kami juga sering dikunjungi oleh mahasiswa asing untuk belajar budaya atau seni (lampiran gambar 4.3)”.

Hal senada juga disampaikan oleh kepustakaan bahwa:

“Yang ikut di Johor Malaysia semua pendidik dan kependidikan termasuk para satpam juga diajak, disana kami dapat pembelajaran banyak mulai bagaimana program sekolah yang bagus terutama dalam literasi anak anak sampai pada budaya membaca atau literasi di sana sangat kuat, sehingga itu menjadi motivasi buat kami untuk mewujudkan sekolah yang memiliki mutu pendidikan”.

Dari beberapa penjelasan di atas dapat di tarik kesimpulan bahwa metode peningkatan mutu pendidik dan kependidikan di SMP LAB UM Malang dilakukan dengan dua metode yaitu *OnThe Job Training* dan *Off The Job Training*. Pengembangan sumber daya manusia pendidik dantenaga kependidikan yang termasuk kedalam *On The Job Training* antara lain: rotasi jabatan, pelatihan atau *training*, bimbingan, sedangkan yang termasuk metode *Off The Job*

¹¹⁹ Wawancara dengan guru tanggal 8-03-2019 pukul 12.20 WIB di ruang tamu

Training antara lain: workshop, MGMP/MGMPS dan Study Banding.

3. Faktor Peningkatan Mutu Pendidik dan Kependidikan di SMP

LAB UM Malang.

Peningkatan Mutu Pendidik dan Kependidikan (Studi Kasus di SMP LAB UM Malang) dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain (data pendukung di lampiran 2 standart pendidik dan kependidikan dan standart pengelolaan):

a. Komitmen. Menurut kepala sekolah bahwa:¹²⁰

“saya sebagai pemimpin terus berusaha menjadi pribadi yang baik supaya yang lain juga meniru sehingga ini berpengaruh pada siswa. Saya juga tidak bosan bosan untuk memberikan semangat kepada para pendidik dan tenaga kependidikan supaya untuk mewujudkan cita cita sekolah ini. Kepribadian dan dedikasi yang bagus menentukan keberhasilan pendidik dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya yang tercermin dari sikap dan perbuatannya dalam membina dan membimbing peserta didik”.

Dalam hal ini pak dedi selaku guru mengatakan bahwa:¹²¹

“saya bekerja disini sebetulnya karena di kesejahteraan disini diperhatikan sehingga antara tenaga dan tunjangan setara”

Dalam hal ini Menurut waka kurikulum bahwa:¹²²

“ya memang motivasi guru masuk disini berbeda ada yang karena faktor financial, faktor tanggung jawab atau juga faktor jabatan yang diemban oleh masing individu.

¹²⁰Wawancara dengan kepala sekolah tanggal 22-02-2019 pukul 13.00 WIB di kantor kepala sekolah.

¹²¹ Wawancara dengan guru tanggal 8-03-2019 pukul 12.20 00 WIB di ruang tamu.

¹²² Wawancara dengan waka kurikulum tanggal 6-03-2019 pukul 12.20 WIB di ruang tamu

Jadi dalam komitmen pendidik memiliki alasan yang berbeda akan tetapi upaya dari sekolah adalah membuat kebijakan yang membuat para pendidik dan kependidikan bisa bertahan lama di sekolah SMP LAB UM Malang.

- b. Profesional pendidik dan tenaga kependidikan. Dalam hal ini pakdedi selaku guru mengatakan bahwa:¹²³

“sangat penting guru harus profesional karena tugas dan peranannya bukan hanya memberikan informasi ilmu pengetahuan melainkan membentuk sikap dan jiwa bagus juga dapat meningkatkan prestasi siswa (lampiran gambar 4.4)”.

Hal serupa juga di katakan oleh staff TU bahwa:¹²⁴

“Tenaga kependidikan disini seperti TU juga dinilai oleh kepala sekolah tidak hanya tenaga pendidik saja, kami juga di tuntutan untuk profesional untuk bekerja dilembaga ini supaya kualitas layanan kami bisa diterima di masyarakat.

Peneliti melakukan pengamatan terkait dengan data guru ada beberapa guru yang melanjutkan studi dan dibiayai oleh yayasan 50%, hal tersebut disampaikan oleh kepala sekolah bahwa:¹²⁵

“SMP LAB UM Malang memberikan keleluasaan dan apresiasi kepada pendidik dan tenaga kependidikan untuk melanjutkan pendidikannya guna mengembangkan kemampuannya supaya dapat bekerja secara profesional dan lebih baik tetapi dengan syarat harus menjadi guru tetap yayasan dan studi lanjutnya akan di biayai 50% oleh yayasan dan 50% mandiri”.

¹²³ Wawancara dengan guru tanggal 8-03-2019 pukul 12.20 00 WIB di ruang tamu.

¹²⁴ Wawancara dengan staff TU tanggal 13-03-2019 pukul 12.20 WIB di ruang tamu.

¹²⁵ Wawancara dengan kepala sekolah tanggal 22-02-2019 pukul 13.00 WIB di kantor kepala sekolah.

Pendidikan pegawai sangat penting untuk diperhatikan agar prinsip *the right man on the right place* dapat diterapkan dalam kehidupan suatu organisasi, hal tersebut merupakan prinsip yang sangat mendasar dalam manajemen sumber daya manusia, apabila tidak diterapkan akan berakibat pada rendahnya produktivitas dan mutu kerja, tingkat kemungkinan yang cukup tinggi, keinginan yang besar dibarengi oleh kepuasan kerja yang rendah. Dalam pengembangan studi lanjut, pak dedi selaku guru berpendapat bahwa (data pendukung di lampiran 2 tentang standart pendidik dan kependidikan):¹²⁶

“Sesuai dengan peraturan yang berlaku bahwa kualifikasi pendidikan sebagai pendidik dan tenaga kependidikan adalah SI, maka bagi para pendidik dan tenaga kependidikan yang belum memenuhi ketentuan tersebut SMP LAB UM Malang memberi kesempatan kepada pendidik dan tenaga kependidikan untuk mengikuti stadi lanjut SI ataupun S2 dengan syarat sudah menjadi guru tetap yayasan”.

Sehingga bisa di simpulkan bahwa dikatakan sebagai sebagai usaha untuk meningkatkan pengetahuan seseorang, terutama yang menyangkut penguasaan teori untuk memutuskan persoalan - persoalan berkaitan dengan kegiatan pencapaian tujuan di SMP LAB UM Malang.

¹²⁶Wawancara dengan guru tanggal 8-03-2019 pukul 12.20 di ruang tamu

- c. Faktor kemampuan mengajar pendidik (data pendukung lampiran 2 standart 2 tentang pendidik dan kependidikan). Menurut waka kurikulum bahwa:¹²⁷

“merupakan pencerminan penguasaan pendidik dan tenaga kependidikan atas kompetensinya”.

Berkaitan dengan kemampuan guru, salah seorang murid bernama Zaki ICP kelas 9 mengatakan bahwa (data pendukung lampiran 2 standart proses):¹²⁸

“Pembelajaran disini guru gurunya ketika dikelas asyik, metodenya ngga ngebosesnin meskipun kadang kami kurang menyerap ketika guru menggunakan bahasa inggris full, tapi secara keseluruhan bagus bagus gurunya kalo mengajar.”

Berkaitan pembelajaran dikelas, murid reguler bernama nindi dan sani kelas 2 berpendapat :¹²⁹

“Guru guru disini ngajarnya enak, tidak membosankan apalagi didukung dengan fasilitas kelas yang memadai.”

Pengembangan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan untuk meningkatkan mutu pendidikan di SMP LAB UM Malang juga bertujuan untuk mengembangkan beberapa kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang pendidik dan tenaga kependidikan antara lain (data pendukung di lampiran 2 tentang standart pendidik dan kependidikan, standart isi, proses, dan penilaian) :

¹²⁷ Wawancara dengan waka kurikulum tanggal 6-03-2019 pukul 12.20 WIB di ruang tamu

¹²⁸ Wawancara dengan murid ICP tanggal 27-03-2019 pukul 12.20 WIB di ruang tamu

¹²⁹ Wawancara dengan murid reguler tanggal 27-03-2019 pukul 12.20 WIB di ruang tamu

- 1) Pengembangan Kompetensi Pedagogik. Menurut kepala sekolah SMP LAB UM bahwa:¹³⁰

“pengembangan kompetensi berkaitan dengan kemampuan pendidik mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi memahami peserta didik, perencanaan, evaluasi, pengembangan pesertadidik dan perancangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki dengan cara perencanaan berkaitan dengan penyusunan administrasi pembelajaran supaya ketika tiba kegiatan pembelajaran dimulai semua administrasi terselesaikan dan siap untuk konsentrasi kepada proses pembelajaran”.

Dalam hal ini juga waka kurikulum juga berpendapat:¹³¹

“Pengembangan di SMP LAB UM Malang dalam mengembangkan kompetensi pedagogik pendidik dengan cara penyusunan perangkat pembelajaran atau administrasi pembelajaran diawal tahun pembelajaran yang diawali dengan pelatihan terlebih dahulu ketika libur semester”.

- 2) Pengembangan kompetensi profesional menurut waka kurikulum bahwa:¹³²

“Pengembangan yang dilakukan oleh SMP LAB UM Malang dalam mengembangkan Sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan supaya tercapai suatu tujuan berkaitan dengan peningkatan kompetensi profesional maka SMP LAB UM Malang melakukan supervisi atau penilaian yang dilakukan setiap tengah semester jadi dua kali dalam satu semester”.

¹³⁰ Wawancara dengan kepala sekolah tanggal 22-02-2019 pukul 13.00 WIB di ruang kepala sekolah.

¹³¹ Wawancara dengan waka kurikulum tanggal 6-03-2019 pukul 12.20 WIB diruang tamu.

¹³² Wawancara dengan waka kurikulum tanggal 6-03-2019 pukul 12.20 WIB diruang tamu.

Pengembangan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan untuk meningkatkan mutu pendidikan berkaitan dengan kompetensi profesional memberikan kesempatan dan dorongan kepada para pendidik dan tenaga kependidikan dengan membuat kebijakan yang selaras dengan profesionalitas.

3) Pengembangan kompetensi sosial

Dalam hal ini kepala sekolah berpendapat bahwa:¹³³

“Kompetensi social berkaitan dengan kemampuan pendidik dan kependidikan sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan pesereta didik. Contoh pengembangan di SMP LAB UM Malang melalui agenda bersama dengan masyarakat (lampiran gambar 4.5)”.

Kemampuan pendidik dan kependidikan sebagai bagian dari mesyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua atau wali murid dan masyarakat sekitar.

4) Pengembangan Kompetensi Kepribadian

Dalam hal ini waka kesiswaan berpendapat bahwa:¹³⁴

“Pendidik dan tenaga kependidikan di SMP LAB UM Malang selalu memberikan contoh yang baik kepada peserta didiknya dengan cara pendidik atau tenaga kependidikan menyapa siswa di depan gerbang, ikut membimbing solat berjamaah, menerapkan 3 S (senyum, sapa dan salam) peringatan hari-hari besar Islam”.

¹³³ Wawancara dengan kepala sekolah tanggal 22-02-2019 pukul 13.00 WIB dikantor kepala sekolah

¹³⁴ Wawancara dengan waka kesiswaan tanggal 25-02-2019 pukul 12.20 WIB diruang tamu

Pengembangan kompetensi kepribadian berkaitan dengan kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik baik di sekolah ataupun di lingkungan.

Pendidik dan tenaga kependidikan SMP LAB UM Malang selalu memberikan contoh yang baik kepada peserta didiknya dengan cara pendidik atau tenaga kependidikan menyapa siswa di depan gerbang, bersama-sama membaca Asmaul khusna dan membaca Al Qur'an, menerapkan 3 S (senyum, sapa dan salam), shalat sunnah, hari hari besar islam.

d. Faktor Komunikasi dengan Masyarakat.

Menurut waka kesiswaan bahwa:¹³⁵

“yang terjadi dalam lingkungan kerja memberikan dukungan bagi kelancaran tugas pendidik dan tenaga kependidikan disekolah”.

Dalam hal ini juga disampaikan oleh bagian sarpras dan humas bahwa (data pendukung lampiran 2 standart pengelolaan):¹³⁶

“hubungan dengan masyarakat, peran pendidik dan tenaga kependidikan dalam mendukung kegiatan hubungan sekolah dengan masyarakat dapat meningkatkan pemahaman masyarakat tentang tujuan serta sasaran yang ingin direalisasikan sekolah”.

e. Faktor kedisiplinan.

Menurut kepala sekolah bahwa (data pendukung lampiran 1 dan 2 standart pendidik dan kependidikan)¹³⁷

¹³⁵ Wawancara dengan waka kesiswaan tanggal 25-02-2019 pukul 12.20 WIB di ruang tamu.

¹³⁶ Wawancara bagian sarpras dan humas tanggal 13-03-2019 pukul 12.20 WIB di ruang tamu.

¹³⁷ Wawancara dengan kepala sekolah tanggal 22-02-2019 pukul 13.00 WIB di ruang kepala sekolah.

“suatu pekerjaan akan menuai hasil yang memuaskan semua pihak bila pendidik dan tenaga kependidikan mampu mentaati rambu-rambu yang ditentukan melalui penerapan sikap disiplin dalam menjalankan tugasnya”.

Sehingga di SMP LAB UM Malang pendidik dan kependidikan juga harus terlebih dahulu memiliki sikap tersebut karena sikap kedisiplinan tersebut tidak bisa dibuat-buat dengan sengaja namun harus terlatih. Kedisiplinan sangat penting karena kedisiplinan yang baik ditunjukkan pendidik dan kependidikan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dan memberikan perubahan dalam kinerja guru ke arah yang lebih baik dan dapat dipertanggung jawabkan.

f. Faktor tingkat kesejahteraan.

Menurut kepala sekolah bahwa (data pendukung di lampiran 2 tentang standart pendidik dan kependidikan, standart pembiayaan):¹³⁸

“memberikan insentif yang pantas sebagai wujud memperbaiki tingkat kesejahteraan pendidik dan tenaga kependidikan guna mencegah pendidik dan tenaga kependidikan melakukan kegiatan membolos karena mencari tambahan diluar untuk memenuhi kebutuhan hidup”.

¹³⁸ Wawancara dengan kepala sekolah tanggal 22-02-2019 pukul 13.00 WIB di ruang kepala sekolah.

Dalam hal kesejahteraan ini, waka kurikulum juga berpendapat bahwa:

“Sekolah ini juga harus menjadi lingkungan atau iklim yang bagus dalam implementasinya. Sehingga sekolah ini betul betul menjadi tempat nyaman buat pendidik dan kependidikan”

SMP LAB UM Malang memperhatikan kesejahteraan para pendidik dan kependidikan. Jaminan kesejahteraan kepada pendidik dan kependidikan akan membuat mereka tetap semangat dalam mencapai tujuannya yaitu memiliki kinerja yang profesional karena dengan kinerja profesionalnya tersebut akan meningkatkan mutu lembaga pendidikan, juga akan mendapatkan pandangan dari masyarakat bahwa faktor kesejahteraan diperhatikan di SMP LAB UM Malang.

BAB V

PEMBAHASAN

A. Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Peningkatan Mutu Pendidik dan Kependidikan di SMP LAB UM Malang.

Kompetensi manajerial kepala sekolah dalam pengembangan pendidik dan kependidikan yang dilakukan SMP LAB UM Malang adalah salah satu tujuan untuk menciptakan mutu di lembaga pendidikan. Adapun kompetensi manajerial kepala sekolah yang dilakukan SMP LAB UM Malang sebagai berikut :

1. Menyusun program

Kompetensi manajerial kepala sekolah di SMP LAB UM Malang dalam menyusun rencana kerja sekolah yang fungsinya untuk mengoptimalkan penggunaan sumber daya sekolah, baik sumber daya manusia maupun sumber daya non manusia untuk mencapai tujuan yang diinginkan di masa yang akan datang. manajemen strategik adalah suatu seni dan ilmu dari pembuatan (*formulating*), penerapan (*implementing*), dan evaluasi (*evaluating*) keputusan-keputusan strategis antar fungsi-fungsi yang memungkinkan sebuah organisasi mencapai tujuan-tujuan masa yang akan datang.¹³⁹ Kompetensi kepala sekolah juga harus memiliki manajemen strategik yang merupakan

¹³⁹ Hadari Nawawi, *Manajemen strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan dengan Ilustrasi di Bidang Pendidikan*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2005), hlm. 149.

suatu sistem sebagai satu kesatuan memiliki berbagai komponen yang saling berhubungan dan saling mempengaruhi, dan bergerak secara serentak (bersama-sama) kearah yang sama pula. Kompetensi kepala sekolah SMP LAB UM Malang dalam membuat program sekolah atau rencana kerja sekolah berorientasi ke masa depan dan mampu mengidentifikasi masalah dan adanya solusi berbagai program supaya menjembatani kesenjangan (*gap*) antara kondisi yang ada saat ini dan keinginan, harapan atau impian yang ingin dicapai di masa yang akan datang (lampiran 1 dan 2).

Ada beberapa tahapan membuat program menjadi efektif dan efisien menurut Umar Sidiq yaitu:¹⁴⁰

a. Identifikasi masalah

Tahap ini adalah berusaha untuk mengidentifikasi masalah-masalah strategis yang muncul dengan cara melihat gejala-gejala yang mengikutinya.

b. Pengelompokan masalah

Sangat sering dari tahap di atas akan muncul beberapa masalah yang beraneka ragam. Untuk mempermudah pemecahannya, seseorang perlu untuk mengklasifikasikan masalah-masalah tersebut sesuai sifatnya. Setelah kelompok masalah terbentuk, maka tahap selanjutnya adalah identifikasi masalah-masalah yang krusial dari tiap kelompok. Kemudian dilakukan analisa terhadap

¹⁴⁰ Umar Sidiq, "Urgensi Manajemen Strategik dalam Lembaga Pendidikan: Implementasi di MAN 3 Yogyakarta", Jurnal Edukasi, (Vol. 03, No. 01, tahun 2015), hlm. 799-800.

masalah tersebut dalam rangka mencari faktor-faktor penyebab timbulnya masalah. Tahap ini memerlukan ketelitian dan kesabaran karena dari faktor-faktor itu akan disusun cara/metode pemecahannya.

c. Penentuan metode /cara pemecahan

Setelah tahap abstraksi selesai, ditentukanlah cara yang paling tepat untuk menyelesaikan masalah yang telah teridentifikasi pada tahap pertama. Metode penyelesaian ini haruslah kongkret dan lebih spesifik.

d. Perencanaan untuk implementasi

Tahap-tahap ini merupakan langkah penting yang harus dilakukan seseorang dalam rangka penerapan metode.

Rencana kerja sekolah sebenarnya merupakan bentuk lain dari rencana strategis. Istilah-istilah yang sebelumnya dipakai adalah rencana strategis sekolah (renstra sekolah), rencana pengembangan sekolah (RPS), dan rencana pengembangan program sekolah. Ketika rencana strategis diterapkan di sekolah. Dalam membuat rencana kerja sekolah, kompetensi kepala sekolah SMP LAB UM Malang memperhatikan peluang dan ancaman dari lingkungan eksternal, memperhatikan kekuatan dan kelemahan internal, serta kemudian mencari dan menemukan strategi dan program-program untuk memanfaatkan peluang dan kekuatan yang dimiliki, mengatasi

tantangan dan kelemahan yang ada, guna mencapai visi yang diinginkan.

2. Penentuan Sasaran

Kompetensi manajemen kepala sekolah SMP LAB UM Malang dalam penentuan sasaran dengan tujuan sebagai tolak ukur untuk menentukan keberhasilan tidaknya program pengembangan serta sebagai bahan dalam usaha menentukan langkah selanjutnya seperti isi program dan metode pengembangan yang akan digunakan. Sasaran dari program pengembangan ini adalah untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral pendidik dan tenaga kependidikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui saran pengembangan yang ada. Dengan demikian, dalam penentuan sasaran tidak lepas dari rencana program sekolah atau rencana kerja sekolah yang harus menggambarkan secara jelas tentang: visi sekolah yang menunjukkan gambaran sekolah di masa mendatang (jangka panjang) yang diinginkan¹⁴¹, misi sekolah yang merupakan tindakan/upaya untuk mewujudkan visi sekolah yang telah ditetapkan sebelumnya, tujuan pengembangan sekolah merupakan apa yang ingin dicapai dalam upaya pengembangan sekolah pada kurun waktu menengah, misalnya untuk 3-6 tahun, tantangan, yaitu kesenjangan (*gap*) dari tujuan yang diinginkan dan kondisi sekolah saat ini. tantangan itulah yang harus diatasi oleh sekolah, sasaran

¹⁴¹ Sedarmayanti, *Manajemen Strategi*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2014), hlm. 29.

pengembangan sekolah, yaitu apa yang diinginkan sekolah untuk jangka pendek, misalnya untuk satu tahun, identifikasi fungsi-fungsi yang berperan penting dalam mencapai sasaran, analisis swot terhadap fungsi-fungsi tersebut, sehingga ditemukan kekuatan (*strength*), kelemahan (*weakness*), peluang (*oportunity*) dan ancaman (*threat*) dan setiap fungsi yang telah diidentifikasi sebelumnya, identifikasi alternatif langkah untuk mengatasi kelemahan dan ancaman dengan memanfaatkan kekuatan dan peluang yang dimiliki sekolah, rencana dan program sekolah yang dikembangkan dari alternatif yang terpilih guna mencapai sasaran yang ditetapkan.

Analisis SWOT dapat membantu pengalokasian sumber daya seperti anggaran, sarana dan prasarana, sumber daya manusia, fasilitas sekolah, potensi lingkungan, dan sebagainya. Analisis SWOT dapat dilakukan dengan membuat matrik SWOT yaitu dapat dilakukan strategi SO (menggunakan kekuatan dan memanfaatkan peluang), strategi WO (memperbaiki kelemahan dan mengambil manfaat dari peluang), strategi ST (menggunakan kekuatan dan menghindari ancaman), strategi WT (mengatasi kelemahan dan menghindari ancaman). Analisis SWOT sudah menjadi alat yang umum digunakan dalam perencanaan strategis pendidikan, namun tetap merupakan alat yang efektif dalam menempatkan potensi institusi.

SWOT dapat dibagi ke dalam dua elemen yaitu analisis internal yang berkonsentrasi pada institusi itu sendiri, dan analisa eksternal atau lingkungan tempat sebuah institusi beroperasi.¹⁴² Dapat disimpulkan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah dalam penentuan sasaran adalah tercapainya visi, misi dan tujuan sekolah, serta perkembangan sumber daya manusia yang ada terutama pendidik dan kependidikan di SMP LAB UM Malang.

3. Penentuan Kebutuhan atau Prioritas Kebutuhan

Kompetensi manajerial kepala sekolah SMP LAB UM Malang dalam penentuan kebutuhan atau memprioritaskan kebutuhan melibatkan kesepakatan program dan menganalisis kebutuhan prioritas sekolah, sehingga upaya penentuan kebutuhan adalah menjadi solusi untuk terciptanya lembaga pendidikan yang bermutu yang memiliki sumber daya pendidik dan kependidikan yang bagus. Kompetensi manajerial kepala sekolah dalam manajemen strategik merupakan serangkaian keputusan dan tindakan manajerial yang dihasilkan dari proses formulasi dan implementasi rencana dengan tujuan untuk mencapai keunggulan kompetitif. Bila definisi ini dikaitkan dengan terminologi, maka manajemen strategik dapat pula didefinisikan sebagai proses perencanaan, pengarahan, pengorganisasian dan pengendalian berbagai

¹⁴²Syaiful Sagala, *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2007), hlm. 140.

keputusan dan tindakan strategis sekolah dengan tujuan untuk mencapai keunggulan kompetitif.¹⁴³

Berikut ini adalah faktor penentuan kebutuhan di SMP LAB UM Malang:

a) Faktor Internal

- 1) Jumlah pendidik dan kependidikan di SMP LAB UM Malang.
- 2) Kualifikasi pendidikan untuk pendidik dan tenaga kependidikan di SMP LAB UM Malang.
- 3) Kesesuaian ijazah dengan mata pelajaran.
- 4) Pemahaman tentang kurikulum.

b) Faktor Interen

- 1) Kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan di SMP LAB UM Malang mencakup kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan keterampilan.
- 2) Beban mengajar rata-rata pendidik di SMP LAB UM Malang.
- 3) Kesejahteraan pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah.

4. Penetapan Program

Kompetensi manajerial kepala sekolah SMP LAB UM Malang dalam penetapan program kerja sering dikaitkan dengan perencanaan kegiatan, sebab program kerja merupakan serangkaian perencanaan kegiatan. Penetapan adalah suatu proses untuk menentukan tindakan masa depan yang tepat, melalui urutan pilihan, dengan

¹⁴³Gregory G. Dess, G.T., Alan B. Eisner Lumpkin, *Strategic Management: Creating Competitive Advantages*, (New York: Mc Graw-Hill Companies, 2007), hlm. 11.

memperhitungkan sumber daya yang tersedia.¹⁴⁴ Program adalah instrumen kebijakan yang berisi satu atau lebih kegiatan yang dilaksanakan oleh organisasi untuk mencapai sasaran dan tujuan serta memperoleh alokasi anggaran, atau kegiatan masyarakat yang dikoordinasikan. Sehingga Penetapan program SMP LAB UM Malang ini adalah bentuk dari pilihan kebijakan hasil musyawarah yang menjadi prioritas program sekolah dalam mencapai mutu pendidikan.

Penetapan program SMP LAB UM Malang berisi tentang rencana kerja yang terdiri dari rencana kerja jangka menengah yang menggambarkan tujuan yang akan dicapai dalam kurun waktu empat tahun yang berkaitan dengan mutu lulusan yang ingin dicapai dan perbaikan komponen yang mendukung peningkatan mutu lulusan dan rencana kerja tahunan yang dinyatakan dalam rencana kegiatan dan anggaran sekolah (RKA-S) dilaksanakan berdasarkan rencana jangka menengah. Ketentuan rencana kerja jangka menengah dan tahunan sekolah di SMP LAB UM Malang dengan cara disetujui rapat dewan pendidik setelah memperhatikan pertimbangan dari komite sekolah dan disahkan berlakunya oleh dinas pendidikan kabupaten/kota.

¹⁴⁴ Sukanto Reksohadiprodjo, *Manajemen Strategi*, (Yogyakarta: BPFE, 2003), hlm.1.

Pada sekolah swasta yaitu SMP LAB UM Malang rencana kerja ini disahkan berlakunya oleh penyelenggara sekolah dan dituangkan dalam dokumen yang mudah dibaca oleh pihak-pihak yang terkait. Rencana kerja empat tahun dan tahunan disesuaikan dengan persetujuan rapat dewan pendidik dan pertimbangan komite sekolah. Rencana kerja tahunan dijadikan dasar pengelolaan sekolah yang ditunjukkan dengan kemandirian, kemitraan, partisipasi, keterbukaan, dan akuntabilitas. Rencana kerja ini merupakan salah satu alat manajemen pendidikan yang bertujuan membantu sekolah membuat rencana masa depan. Rencana kerja dapat dilihat sebagai formulasi secara menyeluruh atau peta jalan yang menjelaskan bagaimana usaha-usaha dilakukan sekolah untuk mencapai tujuan melalui penerapan strategi-strategi yang dipilih sekolah.

Komponen dalam penetapan rencana kerja sekolah di SMP LAB UM Malang meliputi sumber daya yang berada di dalam manajemen pendidikan. Rencana kerja tahunan tersebut memuat ketentuan yang jelas mengenai: kurikulum dan kegiatan pembelajaran, kesiswaan, pendidik dan tenaga kependidikan serta pengembangannya, sarana dan prasarana, keuangan dan pembiayaan, peran serta masyarakat, budaya dan lingkungan sekolah, dan rencana-rencana kerja lain yang mengarah kepada peningkatan dan pengembangan mutu.

5. Penilaian Pelaksanaan Program

Kompetensi manajerial kepala sekolah SMP LAB UM Malang melakukan penilaian atau supervise dengan tujuan dilakukannya penilaian adalah bentuk dari evaluasi program sekolah, evaluasi ini adalah sebagai diagnosa untuk mengetahui program-program yang tidak tepat atau masih kurang bermutu yang selanjutnya dijadikan dasar untuk melakukan perbaikan-perbaikan, dan sekaligus untuk mengetahui program-program sekolah yang telah dipandang baik sehingga perlu terus dikembangkan, untuk mengetahui hambatan, kelemahan, dan masalah yang menyebabkan tidak tercapainya program kerja sekolah sehingga akan memudahkan langkah kerja tahun berikutnya, untuk menjaga mutu program sekolah agar semakin baik dan tetap *up to date* sesuai dengan keberadaan siswa dan juga relevan dengan tuntutan masyarakat yang selalu berkembang dengan cepat.

Penilaian suatu program pengembangan dapat dikatakan berhasil apabila dalam diri peserta pengembangan terjadi suatu proses transformasi seperti, peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas, perubahan perilaku dalam bekerja, perubahan sikap dan etos kerja.¹⁴⁵ Dalam pelaksanaan program untuk memperoleh hasil yang baik maka diperlukan suatu penilaian dari suatu program untuk mengetahui hasil dari program yang dilakukan berhasil atau tidak. Oleh karena itu SMP LAB UM Malang ketika mengadakan program

¹⁴⁵ Musa Hubeis dan Mukhamad Najib, Ibid ., hlm. 128.

yang berkaitan dengan pengembangan khususnya pengembangan pendidik dan kependidikan yang dimiliki maka diakhiri penilaian program pengembangan untuk mengetahui hasil yang diperoleh dari program tersebut.

Kompetensi manajerial kepala sekolah dalam pengembangan pendidik dan kependidikan untuk meningkatkan mutu di SMP LAB UM Malang sebagai berikut:¹⁴⁶ menyusun program, penentuan sasaran, penentuan program, penentuan kebutuhan, penilaian pelaksanaan program. Sedangkan tahapan-tahapan yang dilakukan dalam pengembangan sumber daya manusia menurut Anwar Prabu Mangkunegara adalah:¹⁴⁷

- a. Mengidentifikasi kebutuhan dan sasaran pengembangan.
- b. Menetapkan tujuan dan sasaran pengembangan.
- c. Menetapkan kriteria keberhasilan dengan alat ukurnya
- d. Mengadakan percobaan dan revisi
- e. Mengimplementasikan dan mengevaluasi.

Berdasarkan pemaparan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah SMP LAB UM Malang dalam mengembangkan pendidik dan kependidikan dilakukan dengan beberapa cara antara lain menyusun program, penentuan sasaran, penentuan program, penentuan kebutuhan, penilaian pelaksanaan program.

¹⁴⁶ Sondang P. Siagian, *Ibid*, hlm. 185-186

¹⁴⁷Rosyidi Suryadi. Jurnal , *Ibid*. (2013).

B. Metode Peningkatan Mutu Pendidik dan Kependidikan di SMP LAB UM Malang.

SMP LAB UM Malang mengembangkan peningkatan mutu pendidik dan kependidikan dengan 2 metode antara lain:

1. *On The Job Training*

a. Rotasi Jabatan

Tidak jarang kinerja pendidik dan kependidikan mengalami fluktuasi. Kondisi seperti itu diduga ada hubungannya dengan terlalu lamanya seseorang dalam periode kerja di satu unit atau di satu pekerjaan saja. Akibatnya timbul kebosanan dan bahkan kejenuhan di kalangan mereka. Dalam konteks pengembangan sumberdaya manusia kondisi seperti itu tidak sehat. Maka manajemen seharusnya menerapkan kebijakan rotasi pekerjaan secara berkala seperti yang diterapkan di SMP LAB UM Malang.

Menurut Simamora, tujuan dari rotasi adalah memperluas latar belakang bisnis *traenee*. Individu-individu berpindah melalui serangkaian pekerjaan sepanjang periode enam sampai dua tahun, karena melakukan setiap pekerjaan mereka menyerap keahlian, pengalaman dan pengetahuan baru yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut, manfaat rotasi pekerjaan adalah memaparkan sudut pandang yang segar kepada berbagai unit secara berkala serta meningkatkan fleksibilitas organisasional melalui pembentukan SDM yang luwes. Selain itu, rotasi jabatan juga dapat

dimanfaatkan sebagai pengalaman baru yang diberikan kepada manajer untuk menanjak untuk keposisi yang lebih tinggi.¹⁴⁸

Rotasi atau perputaran pekerjaan tidak selalu berjalan mulus. Bisa saja tindakan seperti itu menuai protes dari pendidik dan kependidikan yang merasa dirinya sudah mapan pada posisi yang sekarang. Karena itu kebijakan seperti itu harus didasarkan pada data dan informasi akurat mengenai kinerja individu, pengalaman kerja di unit, keterlibatan pelatihan, dan perilaku pendidik dan kependidikan, yang penting juga dipertimbangkan bahwa rotasi pekerjaan harus berbasis kompetensi dari pendidik dan kependidikan bersangkutan. Oleh sebab itu di SMP LAB UM Malang yang kemudian melakukan sosialisasi agar para pendidik dan kependidikan tidak merasa diperlakukan secara tidak adil.

Rotasi pekerjaan dapat dikategorikan sebagai bentuk “*on-the-job*”. Di SMP LAB UM Malang Pendidik dan kependidikan mengikuti pelatihan silang antar jenis pekerjaan. Di sini, Kepala sekolah memindahkan pendidik dan kependidikan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya. Biasanya tiap kepindahan didahului dengan pelatihan instruksi. Rotasi pekerjaan paling terkait dengan pegawai yang sudah bekerja dengan lamanya mereka bekerja.

¹⁴⁸ Henry Simamora, *Ibid*, hlm. 320.

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

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

b. Bimbingan

Bimbingan yang dilakukan di SMP LAB UM Malang adalah merupakan suatu proses pemberian evaluasi kepada pendidik atau kependidikan agar mampu meningkatkan kompetensi dan mampu beradaptasi dengan lingkungan. Bimbingan ini cukup dan sangat menegaskan akan pentingnya peran kepala sekolah atau pengawas dalam bimbingan kepada pendidik dan kependidikan di lembaga pendidikan, namun untuk mencapai tujuan tersebut, kepala sekolah atau pengawas perlu mengoptimalkan fungsi, peran dan prinsip dari Bimbingan.

Langkah awal agar mampu mengoptimalkan peran bimbingan di SMP LAB UM Malang yaitu memahami asas serta prinsip bimbingan supaya tidak terjadi adanya ketidak sesuaian atau bahkan salah dalam penerapan bimbingan.

Tujuan bimbingan yaitu mempermudah sekolah dalam menggapai serta mewujudkan cita-cita sekolah yang telah tertuang didalam visi misi sekolah tersebut. Secara holistik, tujuan bimbingan dan konseling dibagi menjadi 2 bagian antara lain tujuan umum dan tujuan khusus. Bimbingan ini dilakukan oleh kepala sekolah kepada pegawai baru. Bimbingan merupakan suatu cara pelaksanaan pelatihan dimana atasan mengajarkan keahlian dan keterampilan kerja kepada pegawainya. Dalam metode ini kepala dibutuhkan sebagai petunjuk untuk memberitahukan kepada peserta mengenai tugas atau pekerjaan rutin yang akan dilaksanakan dan bagaimana cara mengerjakannya.¹⁴⁹

Tujuan umum bimbingan di sekolah SMP LAB UM Malang ialah membantu mengembangkan pendidik dan kependidikan untuk meningkatkan mutu pendidikan. Tujuan khusus di SMP LAB UM Malang adalah bentuk pengembangan dari tujuan umum yang sudah ada, diantaranya mampu menyesuaikan diri, mampu menyelesaikan masalah, mengembangkan life skill, mengembangkan sifat positif, memiliki rasa tanggung jawab,

¹⁴⁹ M. Manullang, *Ibid*, hlm. 65

merencanakan masa depan, mampu mencapai tugas pendidik dan kependidikan.

Bimbingan memiliki sejumlah fungsi yang harus diterapkan untuk menjadi seorang kepala sekolah atau pengawas yang baik. Beberapa fungsi tersebut antara lain pemahaman diri, pemecahan masalah, pemeliharaan serta perkembangan. Dari semua penjelasan mengenai tujuan dan fungsi dari bimbingan, di SMP LAB UM Malang melakukan pengoptimalan bimbingan supaya kinerja dari pendidik dan kependidikan selalu meningkat dan termotivasi memperbaiki kinerjanya karena berpengaruh terhadap mutu.

c. Pelatihan dan *Training*

Ada beberapa alasan mengapa SMP LAB UM Malang memberikan perhatian pada peningkatan kompetensi pendidik melalui pelatihan. pertama, kebutuhan pendidik pada pengetahuan dan keterampilan baru. kedua, pendidik harus memahami proses belajar, peserta didik dan memahami pentingnya berbagai pengalaman dan pengetahuan dengan yang lain. ketiga, pendidik di siapkan untuk sanggup menghadapi pendidikan di saat ini dan yang akan datang.

Para pendidik dan kependidikan dengan pelatihan, pengembangan, pengalaman dan kemampuan yang layak akan meningkatkan mutu pendidikan untuk berkompetisi dan

beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang kompetitif.¹⁵⁰ Pelatihan membantu pendidik dan kependidikan dalam memahami suatu pengetahuan praktis, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan.¹⁵¹

Dalam rangka pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan untuk meningkatkan mutu di SMP LAB UM Malang, kepala sekolah memberikan *training* kepada beberapa pendidik dan tenaga kependidikan yang masih baru sesuai dengan kebutuhan untuk melaksanakan tugas tertentu dalam waktu yang sudah di tentukan, sehingga peran dari pendidik dan kependidikan yang baru ada proses training selama 1 tahun di SMP LAB UM Malang.

2. *Off The Job Training*

a) Workshop

Tujuan workshop yang di selenggarakan di SMP LAB UM Malang adalah agar guru dapat menyusun contoh model rencana pembelajaran untuk tiap bidang studi yang meliputi: keterampilan dalam merumuskan tujuan intruksional khusus, keterampilan dalam memilih materi pelajaran yang relevan dengan tujuan yang telah ditentukan, keterampilan dalam mengatur langkah-langkah kegiatan belajar mengajar,

¹⁵⁰Robert L. Mathis dan John H. Jackson. *Ibid*, hlm. 67

¹⁵¹Edy Sutrisno, *Ibid*, hlm. 62

keterampilan menggali sumber-sumber bahan pelajaran yang dibutuhkan, keterampilan dalam membuat media pembelajaran atau alat-alat peraga sendiri sesuai dengan perkembangan teknologi, keterampilan dalam menyusun beberapa bentuk tes obyektif, dan keterampilan dalam ikut serta dalam mengatasi faktor-faktor psikologi yang dialami oleh siswa. Adapun tujuan untuk kependidikan adalah meningkatkan keterampilan, memiliki informasi baru, adanya motivasi untuk meningkatkan kemampuan kependidikan.

Kekurangan dari workshop ini adalah membutuhkan persiapan yang relatif lama untuk melakukan sebuah workshop. memerlukan banyak tenaga dan menghabiskan biaya yang cukup besar, bisa mengakibatkan perselisihan pendapat (pro dan kontra) sehingga di SMP LAB UM Malang kegiatan workshop sudah direncanakan dengan baik karena untuk mengantisipasi adanya masalah masalah dalam workshop.

Workshop dapat diartikan sebagai lokasi berkumpulnya sebanyak orang yang mempunyai latar belakang yang sama, yang bertukar pikiran tentang suatu persoalan dengan teknik memberi usulan/pendapat mengenai masalah tersebut supaya mereka dapat menyelesaikan sebuah permasalahan. Workshop yang dilakukan dalam dunia pendidikan adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk mengembangkan kesanggupan berfikir

dan bekerja bersama- sama secara kelompok ataupun bersifat perseorangan untuk membahas dan memecahkan segala permasalahan yang ada baik mengenai masalah-masalah yang bersifat teoritis maupun yang bersifat praktis dengan tujuan untuk dapat meningkatkan kualitas pedagogik dan kepribadian pendidik sehingga dapat menjalankannya sesuai dengan tugas masing- masing.¹⁵²

Workshop di SMP LAB UM Malang biasanya dilaksanakan setiap satu semester sekali di awal semesteran pada saat liburan sekolah. Pelaksanaan kegiatan workshop mengambil waktu liburan peserta didik dan dilaksanakan 3-4 hari.

b) MGMP

Musyawah guru mata pelajaran, awalnya disebut musyawarah guru bidang studi, adalah suatu organisasi profesi guru yang bersifat non struktural yang dibentuk oleh guru-guru di sekolah menengah (SLTP atau SLTA) di suatu wilayah sebagai tempat untuk saling bertukaran pengalaman guna meningkatkan kemampuan guru dan memperbaiki kualitas pembelajaran.

¹⁵² Piet A. Sahertian dan Frans Mataheru, *Ibid*, hlm. 111

MGMP (musyawarah guru mata pelajaran) adalah suatu forum atau wadah kegiatan profesional guru mata pelajaran di masing-masing sekolah yang terdiri dari dua unsur yaitu musyawarah guru mata pelajaran.

MGMP memiliki wadah yang lebih luas ditingkat kabupaten atau kota. Hal ini untuk lebih mencakup permasalahan-permasalahan yang ada pada guru secara meluas sehingga kesenjangan yang ada pada guru lebih kecil, dan mereka dapat lebih mengetahui permasalahan dan solusinya dari hasil pertemuan kelompok kerja tersebut secara menyeluruh.

Undang-undang RI nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen mempersyaratkan guru untuk: memiliki kualifikasi akademik minimum S1/D4, memiliki kompetensi sebagai agen pembelajaran yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional, memiliki sertifikat pendidik.¹⁵³

Dengan berlakunya undang-undang ini maka di SMP LAB UM Malang untuk meningkatkan kemampuan pendidik melalui pelatihan, penulisan karya ilmiah, pertemuan di musyawarah guru mata pelajaran (MGMP). Dengan demikian MGMP memiliki peran penting dalam mendukung pengembangan profesional guru.

¹⁵³ Suhandani, Deni, and Julia Julia. *Ibid*, hlm. 128-141.

Berdasarkan tujuan dan peran di atas, maka berikut ini adalah beberapa fungsi yang diemban MGMP, yaitu: menyusun program jangka panjang, jangka menengah, dan jangka pendek serta mengatur jadwal dan tempat kegiatan secara rutin, memotivasi para guru untuk mengikuti kegiatan MGMP secara rutin, baik di tingkat sekolah, wilayah, maupun kota, meningkatkan mutu kompetensi profesionalisme guru dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengujian/evaluasi pembelajaran di kelas¹⁵⁴, sehingga mampu mengupayakan peningkatan dan pemerataan mutu pendidikan di sekolah, mengembangkan program layanan supervisi akademik klinis yang berkaitan dengan pembelajaran yang efektif, mengembangkan silabus dan melakukan analisis materi pelajaran (AMP), program tahunan (PROTA), program semester (PROSEM), rencana pelajaran (RPP), dan kkm (kriteria ketuntasan minimal), (modifikasi RPP dengan memasukkan pendidikan karakter bangsa, kewirausahaan, budaya lingkungan, anti korupsi, dan sebagainya), manajemen pembelajaran efektif (seperti: pakem pendekatan aktif, kreatif, efektif) dan menyenangkan, hasil studi komparasi atau berbagai studi informasi dari berbagai narasumber, merumuskan model pembelajaran yang variatif dan alat-alat peraga praktik pembelajaran program *life skill*, *lesson study* dan PTK,

¹⁵⁴ E. Mulyasa, *Ibid*, hlm. 75.

berpartisipasi aktif dalam kegiatan MGMP propinsi dan MGMP nasional, melaporkan hasil kegiatan MGMP secara rutin setiap tahun pelajaran kepada dinas pendidikan, berpartisipasi membantu dinas pendidikan membuat pemetaan guru, SDM, kebutuhan guru dalam mengembangkan profesionalismenya dan berada di garda terdepan dalam meningkatkan kualitas pendidikan.¹⁵⁵

Untuk mewujudkan peran MGMP dalam pengembangan profesionalisme guru, maka para pendidik SMP LAB UM Malang dapat meningkatkan kinerja (MGMP) karena dapat mengatasi masalah yang mendesak untuk dapat direalisasikan. Berdasarkan hasil penelitian di SMP LAB UM Malang ada empat faktor yang menyebabkan kinerja MGMP tidak mengalami peningkatan secara merata, yaitu:¹⁵⁶

- 1) Kebijakan penyelenggaraan MGMP menggunakan pendekatan *education production function* yang tidak dilaksanakan secara konsekuen. Pendekatan ini melihat bahwa MGMP berfungsi sebagai pusat produksi yang apabila dipenuhi semua input (masukan) yang diperlukan dalam kegiatan produksi tersebut maka lembaga ini akan menghasilkan output yang dikehendaki. Pendekatan ini menganggap bahwa apabila input MGMP seperti

¹⁵⁶ Hasil wawancara dengan kepala sekolah pada tanggal 22-02-2019 pukul 13.00 WIB dikantor kepala sekolah

pelatihan guru dan perbaikan sarana dan prasarana lainnya dipenuhi maka peningkatan kinerja MGMP (output) secara otomatis akan terjadi.

- 2) Penyelenggaraan MGMP yang dilakukan masih belum dapat melepaskan dari sistem birokrasi pemerintah daerah sehingga menempatkan MGMP sebagai wadah pengembang profesionalisme guru masih tergantung pada keputusan birokrasi yang mempunyai jalur yang sangat panjang dan kadang-kadang kebijakan yang dikeluarkan tidak sesuai dengan kebutuhan guru setempat.

Dengan demikian MGMP kehilangan kemandirian, motivasi dan inisiatif untuk mengembangkan dan memajukan lembaganya termasuk peningkatan profesionalisme guru sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi mutu pendidikan nasional.¹⁵⁷

- 3) Akuntabilitas kinerja MGMP selama ini belum dilakukan dengan baik. Pengurus MGMP tidak memiliki beban untuk mempertanggung jawabkan hasil pelaksanaan kegiatannya kepada sesama rekan guru, pimpinan sekolah dan masyarakat.

¹⁵⁷ <https://www.republika.co.id/berita/pendidikan/eduaction/18/11/07/phtfiz335-ini-faktor-mgmp-tidak-berjalan-efektif> diakses pada tanggal 6 Juli 2019 pukul 11.00 WIB

- 4) Belum adanya panduan atau petunjuk kegiatan kelompok kerja yang jelas untuk dapat digunakan sebagai acuan bagi guru dan pengurus MGMP dalam melakukan aktifitas kelompok kerja atau musyawarah kerja.

Berdasarkan kenyataan-kenyataan tersebut, tentu saja perlu dilakukan upaya-upaya perbaikan, salah satunya adalah melakukan revitalisasi penyelenggaraan MGMP dalam bentuk: buku standar pengembangan MGMP, buku standar operasional pelaksanaan MGMP. Diharapkan dengan adanya panduan pelaksanaan MGMP dapat lebih terarah dan dapat dijadikan wadah untuk pengembangan profesionalisme guru secara mandiri dan berkelanjutan.

c) Study Banding

Study banding merupakan suatu kegiatan yang dilakukan dengan tujuan menambah wawasan dan pengetahuan yang akan diterapkan kedepannya untuk menjadi lebih baik. Kegiatan seperti ini tentunya sangat bagus bagi perkembangan suatu kebutuhan yang diharapkan sebagaimana mestinya.¹⁵⁸

¹⁵⁸ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia Ed.3*. (Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, 2006) hlm. 321.

Studi banding yang dilakukan SMP LAB UM Malang adalah sebuah konsep belajar yang dilakukan lingkungan berbeda yang merupakan kegiatan yang lazim dilakukan untuk maksud peningkatan mutu, perluasan informasi, perbaikan sistem, penentuan kebijakan baru, perbaikan peraturan perundangan, dan lain-lan.

Kegiatan studi banding di SMP LAB UM Malang dilakukan untuk kepentingan mengunjungi atau menemui obyek tertentu yang sudah disiapkan dan berlangsung dalam waktu relatif singkat. Intinya adalah untuk membandingkan kondisi obyek studi di tempat lain dengan kondisi yang ada di tempat sendiri. Hasilnya berupa pengumpulan data dan informasi sebagai bahan acuan dalam perumusan konsep yang diinginkan.

Persiapan yang dilakukan sebelum melakukan studi banding adalah melakukan tinjauan dan evaluasi internal, mengenai mana saja yang akan dikembangkan dan dinaikan progresnya. Setelah itu dibuat draft list secara terstruktur sesuai dengan jadwal yang ditentukan.¹⁵⁹

Dari beberapa penjelasan di atas dapat di tarik kesimpulan bahwa metode pengembangan pendidik dan kependidikan untuk meningkatkan mutu di SMP LAB UM Malang dilakukan dengan dua metode yaitu *On The Job*

¹⁵⁹ Henry Simamora, *Ibid*, hlm. 321,

Training dan *Off The Job Training*, yang termasuk ke dalam *On The Job Training* antara lain: rotasi jabatan, bimbingan, pelatihan dan Training, sedangkan yang termasuk kedalam metode *Off The Job Training* antara lain: workshop, MGMP dan Study Banding.

C. Faktor Peningkatan Mutu Pendidik dan Kependidikan di SMP LAB UM Malang.

Peningkatan mutu pendidik dan kependidikan di SMP LAB UM Malang dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain:

1. Komitmen

Komitmen yang dilakukan oleh para pendidik dan kependidikan di SMP LAB UM Malang adalah sebagai berikut:¹⁶⁰

- a) *Affective Commitmen* sebagai *emotion-based* adalah kategori pendidik dan kependidikan SMP LAB UM Malang yang memiliki keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena merasa mempunyai peran penting di SMP LAB UM Malang.
- b) *Continuance Commitment* sebagai *cost-based* adalah kategori pendidik dan kependidikan SMP LAB UM Malang yang memiliki keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena kesadaran tentang biaya yang berkaitan dengan meninggalkannya. Termasuk alasan *cost-based* untuk tetap tinggal di SMP LAB UM Malang masalah gaji, tunjangan.

¹⁶⁰ Jason A. Colquit dkk, *Ibid* hlm.70

c) *Normatif Commitment* sebagai *obligation-base* adalah kategori pendidik dan kependidikan SMP LAB UM Malang yang memiliki keinginan untuk tetap menjadi anggota di SMP LAB UM Malang karena merasa sebagai kewajiban.

2. Faktor profesional pendidik dan kependidikan

Pendidik adalah salah satu faktor yang paling menentukan keberhasilan proses belajar mengajar dalam kelas, karena itu pendidik tidak saja mendidik melainkan juga berfungsi sebagai orang dewasa yang berfungsi profesional memindahkan ilmu pengetahuan (*transfer of knowledge*) atau penyalur ilmu pengetahuan (*transmitter of knowledge*) yang dikuasai kepada anak didik.¹⁶¹

Dalam menjalankan profesinya sebagai pendidik dan kependidikan yang profesional, seorang pendidik dan kependidikan, maka di SMP LAB UM Malang memiliki kriteria tingkat pendidikan yang layak, tidak hanya sampai di sekolah menengah saja, namun harus sampai sarjana. Sehingga dalam mewujudkan kinerja yang profesional pendidik dan kependidikan yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi telah mendapatkan banyak pengetahuan yang luas dan bahkan keterampilan sehingga besar kemungkinan pendidik dan kependidikan di SMP LAB UM Malang akan dapat memberikan hasil yang maksimal dalam melaksanakan tugasnya.

¹⁶¹Muzayyin Arifin, *Ibid*, hlm. 118.

3. Faktor Kemampuan Mengajar

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 terutama bagi pendidikan pada perguruan tinggi.¹⁶² Pengembangan pendidik di SMP LAB UM Malang salah satunya adalah pada kemampuan mengajar, karena sangat penting dalam mewujudkan kinerja yang profesional, apabila seorang guru tidak dapat mengajar dengan baik, bagaimana pelajaran yang akan disampaikan dapat diterima oleh anak didiknya. Pendidik di SMP LAB UM Malang juga harus dapat mengembangkan isi kurikulum agar dapat berjalan dengan maksimal, jika tanpa kemampuan mengajar seorang guru bagaikan burung tanpa sayap yang ingin terbang tinggi namun tidak bisa karena tidak memiliki kemampuan untuk melakukannya.

Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 10 dikemukakan bahwa kompetensi guru itu mencakup kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Senada dengan itu, PP No. 19 Tahun 2005 Pasal 28 tentang standar nasional Pendidikan ayat 3 menjelaskan bahwa seorang pendidik atau pengajar harus memiliki

¹⁶²Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional tahun 2003 Bab IX Pasal 39 ayat 2.

empat kompetensi yaitu:¹⁶³

a. Pengembangan Kompetensi Pedagogik

Pengembangan pendidik dan kependidikan di SMP LAB UM Malang dalam mengembangkan kompetensi pedagogik pendidik dengan cara penyusunan perangkat pembelajaran atau administrasi pembelajaran diawal tahun pembelajaran yang diawali dengan pelatihan terlebih dahulu ketika libur semester. untuk mendukung hal ini sekolah mengadakan workshop.

b. Pengembangan kompetensi profesional

Pengembangan pendidik dan kependidikan berkaitan dengan kompetensi profesional memberikan kesempatan dan dorongan kepada para pendidik dan tenaga kependidikan dengan cara formal maupun informal. Pengembangan kompetensi profesional di SMP LAB UM Malang meliputi kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan.

c. Pengembangan Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial adalah kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua atau wali murid dan masyarakat sekitar.

¹⁶³UU RI No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, UU RI No. 20 Tahun 2003 Tentang Sisdiknas, dilengkapi dengan PP RI No. 19 Tahun 2005 , PP RI No. 48 Tahun 2005 dan Permendiknas RI No. 11 Tahun 2005,(Bandung: Citra Umbara, 2006), hal. 9.

Guru harus mampu berkomunikasi dan bergaul dengan peserta didik, kolega dan masyarakat yakni dengan kemampuan bersikap menarik, empati, kolaboratif, suka menolong, menjadi panutan, komunikatif dan kooperatif.¹⁶⁴

Pengembangan kompetensi sosial di SMP LAB UM Malang dilakukan melalui ukhuwah, pembagian zakat fitrah, pembagian daging qurban, infaq dan bakti sosial.

d. Pengembangan Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia.¹⁶⁵ Pendidik dan tenaga kependidikan SMP LAB UM Malang selalu memberikan contoh yang baik kepada peserta didiknya dengan cara pendidik atau tenaga kependidikan menyapa siswa di depan gerbang, bersama-sama membaca Asmaul khusna dan membaca Al Qur'an, menerapkan 3 S (senyum, sapa dan salam), shalat sunnah, hari hari besar islam.

¹⁶⁴Moh. Roqib, *Op.cit.*, hlm. 52-53.

¹⁶⁵Penjelasan PP RI No. 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan dalam UU RI No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, serta RI No. 20 Tahun 2003 Tentang Sisdiknas, dilengkapi dengan PP RI No. 19 Tahun 2005, PP RI No. 48 Tahun 2005 dan Permendiknas RI No. 11 Tahun 2005, hal. 56.

4. Faktor Komunikasi dengan Masyarakat

Kompetensi sosial adalah kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua atau wali murid dan masyarakat sekitar. Guru harus mampu berkomunikasi dan bergaul dengan peserta didik, kolega dan masyarakat yakni dengan kemampuan bersikap menarik, empati, kolaboratif, suka menolong, menjadi panutan, komunikatif dan kooperatif.¹⁶⁶

Bentuk beberapa kegiatan yang dilakukan oleh SMP LAB UM Malang mengikutsertakan masyarakat, contoh pada program kebersihan dan hari islam. Masyarakat adalah pelanggan sehingga hubungan yang baik dengan masyarakat sangat diperlukan, jika lembaga pendidikan yang bagus dan dapat berkomunikasi dengan baik kepada masyarakat maka akan mendapatkan kepercayaan dari masyarakat dan lembaga tersebut dipandang telah memiliki kinerja profesional yang patut diberikan kepercayaan dalam mendidik anak-anak mereka.

5. Faktor kedisiplinan

Seorang pendidik dan kependidikan yang akan mengajarkan tentang kedisiplinan kepada anak muridnya, sehingga di SMP LAB UM Malang pendidik dan kependidikan juga harus terlebih dahulu memiliki sikap tersebut karena sikap kedisiplinan tersebut tidak bisa dibuat-buat dengan sengaja namun harus terlatih. Kedisiplinan

¹⁶⁶Moh. Roqib, *Op.cit.*, hlm. 52-53.

sangat penting karena kedisiplinan yang baik ditunjukkan pendidik dan kependidikan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dan memberikan perubahan dalam kinerja guru ke arah yang lebih baik dan dapat dipertanggung jawabkan.

6. Faktor Tingkat Kesejahteraan

Gary Dessler yang mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia meliputi:¹⁶⁷ merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan merekrut para calon pekerja, menyeleksi para calon pekerja, memberikan orientasi dan pelatihan bagi karyawan baru, menata olah upah upah dan gaji (cara mengkompensasi karyawan), menyediakan insentif dan kesejahteraan, menilai kinerja, mengkomunikasikan (wawancara, penyuluhan, pendisiplinan), pelatihan dan mengembangkan, membangun komitmen karyawan, apa yang hendaknya diketahui seorang manajer, peluang yang adil dan tindakan afirmatif, kesehatan dan keselamatan karyawan, keluhan dan hubungan relasi karyawan.

SMP LAB UM Malang memperhatikan kesejahteraan para pendidik dan kependidikan. Jaminan kesejahteraan kepada pendidik dan kependidikan akan membuat mereka tetap semangat dalam mencapai tujuannya yaitu memiliki kinerja yang profesional karena dengan kinerja profesionalnya tersebut akan meningkatkan mutu lembaga pendidikan, juga akan mendapatkan pandangan dari

¹⁶⁷Leni Fitriani. *Ibid*, vol. 13.1.

masyarakat bahwa faktor kesejahteraan diperhatikan di SMP LAB UM Malang.

Adapun menurut Tilar faktor penunjang pengembangan pendidik dan kependidikan yaitu¹⁶⁸ kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola pengembangan pendidik dan kependidikan, sarana prasarana yang lengkap, kompetensi pendidik, pembiayaan dukungan dari masyarakat

Dari hasil penelitian bahwa peningkatan mutu pendidik dan kependidikan di SMP LAB UM Malang menggunakan beberapa prinsip antara lain:

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

Berdasarkan ke tiga prinsip peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan di SMP LAB UM Malang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang pendidik dan tenaga kependidikan.

¹⁶⁸ Tilar H.A.R, *Ibid*, hlm. 136.

BAB VI

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Dari seluruh data hasil penelitian yang sebelumnya telah dipaparkan pada bab IV dan dibahas pada bab V, maka pada bab terakhir ini penulis menyimpulkan hasil seluruh analisis data wawancara, dokumentasi dan observasi tentang peningkatan mutu pendidik dan kependidikan di SMP LAB UM Malang.

1. Kompetensi manajerial kepala sekolah dalam peningkatan mutu pendidik dan kependidikan di SMP LAB UM Malang antara lain: menyusun program, penentuan sasaran, penetapan program, penentuan kebutuhan, penilaian pelaksanaan program.
2. Metode peningkatan mutu pendidik dan kependidikan di SMP LAB UM Malang dilakukan dengan 2 metode yaitu a) *On The Job Training*, antara lain, 1) Rotasi Jabatan, 2) Pelatihan (*Training*), 3) Bimbingan b) *Off The Job Training*, antara lain: 1) Workshop 2) MGMP 3) Study Banding.

3. Faktor peningkatan mutu pendidik dan kependidikan di SMP LAB UM Malang yaitu komitmen, profesional pendidik dan tenaga kependidikan, kemampuan mengajar pendidik, komunikasi dengan komunikasi, kedisiplinan, tingkat kesejahteraan.

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas maka saran yang dapat penulis sampaikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi kepala sekolah sebagai manajer hendaknya dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan yang dimiliki.
2. Bagi pendidik, hendaknya pendidik di untuk meningkatkan mutu pendidikan di SMP LAB UM Malang dapat mempertahankan dan meningkatkan kompetensi yang dimiliki.
3. Bagi tenaga kependidikan, hendaknya tenaga kependidikan untuk meningkatkan mutu pendidikan di SMP LAB UM Malang dapat mempertahankan dan maningkatkan kompetensi yang dimiliki.

DAFTAR PUSTAKA

- Admodiwirio, Soebagio. 2000. *Manajemen Pendidikan Indonesia* . Jakarta: Ardadizyajaya.
- Ahmad, Dzaujak. 1996. *Penunjuk Peningkatan Mutu pendidikan di sekolah Dasar*. Jakarta: Depdikbud.
- Aminuddin , Bakry. 2010. "Kebijakan Pendidikan Sebagai Kebijakan Publik." *Jurnal Medtek* 2.1.
- Arifin, Muzayyin. 2008. *Kapita Selekta Pendidikan Islam*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Arikunto, Suharsimi. 1989. *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktis*. Jakarta : Bina Aksara.
- Aziz, Amrullah. 2015. "Peningkatan Mutu Pendidikan." *Jurnal Studi Islam. STAI Pancawahana Bangil* .
- B, Suryosubroto. 2004. *Manajemen Pendidikan di Sekolah* . Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bakry, Aminuddin. 2010. "Kebijakan Pendidikan Sebagai Kebijakan Publik." *Jurnal Medtek* 2.1.
- Colquit, Jason A. dkk. 2011. *Organizational Behaviour*. New York: McGraw-Hill.
- Dali, Zulkarnain. 2019. Jurnal "Manajemen Mutu Pondok Pesantren." *At-Ta'lim: Media Informasi Pendidikan Islam* 12.1.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. 1989. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Ellitan, Lena. 2010 "Praktik-Praktik Pengelolaan Sumber Daya Manusia dan Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan." *Jurnal manajemen dan Kewirausahaan* 4.2 .
- Furhan, Arief. 1992. *Pengantar Metode Penelitian Kualitatif*. Surabaya: Usaha Nasional.
- Gamrat, Christopher, et al. 2014. "Personalized workplace learning: An exploratory study on digital badging within a teacher professional

- development program." *British journal of educational technology* 45.6.
- G.T Gregory G. Dess, Alan B. Eisner Lumpkin. 2007. *Strategic Management: Creating Competitive Advantages*. New York: Mc Graw-Hill Companies.
- Hadi, Sutrisno. 2004. *Metodologi Research II*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hamalik, Oemar. 1990. *Evaluasi Kurikulum*, Cet. 1 . Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Hamalik, Oemar. 2001. *Pendidikan Guru, Konsep dan Strategi*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Hammond, Darling, Linda. 2000. "Teacher quality and student achievement." *Education policy analysis archives* 8.
- H.A.R, Tilar. 1992. *Manajemen Pendidikan Nasional*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Haris, Abdul dan B, Nurhayati. 2010. *Manajemen Mutu Pendidikan*. Bandung: Penerbit AlfaBeta.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemn Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*,. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kartono, Kartini. 1990. *Pengantar Metodologi Research Sosial* . Bandung: CV. Mandar Maju.
- Kartono, Kartini. 1997. *Sistem Pendidikan Nasional* . Jakarta: Pradnya Paramita.
- Leni Fitriani. 2016. "Perencanaan Pengembangan Pusat karir sebagai penunjang Sumber daya Manusia di sekolah Tinggi Teknologi Garut." *Jurnal Algoritma* 13.1.
- Manullang, M. 2001. *Manajemen Personalialia, Edisi 3*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Mathis , Robert L dan John H. Jackson. 2006. *Human Resouce Management*. terj. Diana Angelica. Jakarta: Salemba 4.
- Meirawan, Danny. 2010. "Penjaminan Mutu Satuan Pendidikan Sebagai Upaya Pengendalian Mutu Pendidikan Secara Nasional dalam Otonomi Pendidikan." *Jurnal: EDUCATIONIST* 4.2 .

- Meloeng, Lexi, J. 1996. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Miles & A.M. Huberman. 1992. *An Expanded Source Book: Qualitative Data Analysis, Analisis Data Kualitatif*. terj. Tjetjer R. Rohidi. Jakarta: UI-Press.
- Moore, Felicia M. 2008. "Positional identity and science teacher professional development." *Journal of Research in Science Teaching: The Official Journal of the National Association for Research in Science Teaching* 45.6.
- Mulyasa, E. 2007. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nasution, Siti Aisyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tenaga Pengajar) Di Sekolah Aliyah Al- Washliyah 12 Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai*. Tesis,. Program Pascasarjana Universitas Negeri Medan.
- Nasution, Zulkarnain. 2010. *Manajemen Humas di Lembaga Pendidikan: Konsep, Fenomena, dan Aplikasinya*. Malang: UMM Press.
- Nawawi, Hadari. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Cet. IV; Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen strategik Organisasi Non Pofit Bidang Pemerintahan dengan Ilustrasi di Bidang Pendidikan*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Notoatmodjo, Soekodjo. 1998. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Nurhasan. 1994. *Konvensi Nasional Pendidikan Indonesia, Kurikulum untuk Abad 21, Indikator Cara Pengukuran dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi mutu Pendidikan*. Jakarta, PT. Sindo.
- Penjelasan PP RI No. 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan dalam UU RI No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, serta RI No. 20 Tahun 2003 Tentang Sisdiknas, dilengkapi dengan PP RI No. 19 Tahun 2005, PP RI No. 48 Tahun 2005 dan Permendiknas RI No. 11 Tahun 2005.
- Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, Depdikbud, 1999. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Cet. 10. Jakarta : Balai Pustaka.

- R , Luis. Gomes Mejia, David B. Balkin dan Robert. L. 2004. *Cardy, Managing Human Resources* Edisi 3. New Jersey: Prentic Hall.
- Raharjo, Sabar Budi. 2014. "Kontribusi Delapan Standar Nasional Pendidikan terhadap Pencapaian Prestasi Belajar." *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan* 20.4.
- Reksohadiprojo, Sukanto. 2003. *Manajemen Strategi*. Yogyakarta: BPFE.
- Rockoff, Jonah E. 2004. "The impact of individual teachers on student achievement: Evidence from panel data." *American Economic Review* 94.2.
- Roqib, Moh. 2009. *Ilmu Pendidikan Islam, Pengembangan Pendidikan Integratif di Sekolah, Keluarga, dan Masyarakat*. Yogyakarta: LKIS.
- Sagala, Syaiful. 2007. *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sahertian, Piet A. dan Frans Mataheru. 1981. *Prinsip dan Teknik Supervisi Pendidikan*. Surabaya: Usaha Nasional.
- Sallis, Edward. *Total Quality Management in Edecation* diterjemahkan Ali riyadi, Ahmad & Fahrurozi: Manajemen Mutu Pendidikan. Yogyakarta: Irchisod.
- Samsuni. 2017. "Manajemen sumber daya manusia." *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan* 17.1
- Schermerhorn Jr. 2011. *Organizational Behaviour* . Ney Jersey: John Wiley & Sons.
- Sedarmayanti. 2014. *Manajemen Strategi*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Cet. XIX; Jakarta.
- Sidiq, Umar. 2015. "Urgensi Manajemen Strategik dalam Lembaga Pendidikan: Implementasi di MAN 3 Yogyakarta", *Jurnal Edukasi*. Vol. 03, No. 01.
- Singarimbun, Masri dan Sofyan Efendi,(ed). 1994. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES.

- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen SDM, Edisi ke-3*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sudarsana, I. Ketut. 2016. "Peningkatan Mutu Pendidikan Luar Sekolah Dalam Upayapembangunan Sumber Daya Manusia." *Jurnal Penjaminan Mutu* 1.1.
- Sugiono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Suhandani, Deni, and Julia Julia. "identifikasi kompetensi guru sebagai cerminan profesionalisme tenaga pendidik di kabupaten sumedang (kajian pada kompetensi pedagogik)." *Mimbar Sekolah Dasar* 1.2.
- Sulistiyorini. 2006. *Manajemen Pendidikan Islam*. Tulungagung: Elkaf.
- Suprihanto, John. 2001. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Pegawai* . Yogyakarta: BPFE.
- Surakhmad, Winarno. 1990. *Pengantar Penelitian Ilmu dasar Metode dan Tehnik*. Bandung :Tarsito.
- Suryadi, Rosyidi. 2013. "Kinerja karyawan ditinjau dari analisis faktor budaya perusahaan." *Jurnal penelitian psikologi* 4.2.
- Suti, Marus. 2011. "Strategi peningkatan mutu di era otonomi pendidikan." *Jurnal Medtek* 3.2 .
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tjipto Subadi. 2010. *Jurnal "Lesson Study Berbasis PTK (Penelitian Tindakan Kelas)*.
- Undang- undang Sistem Pendidikan Nasional tahun 2003 Bab IX Pasal 39 ayat 2.
- Uray Iskandar. 2013. "Kepemimpinan kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru." *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan* 10.1
- Usman, Moh. Uzer. 2001. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- UU RI No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, UU RI No. 20 Tahun 2003 Tentang Sisdiknas, dilengkapi dengan PP RI No. 19

Tahun 2005 , PP RI No. 48 Tahun 2005 dan Permendiknas RI No. 11 Tahun 2005. Bandung: Citra Umbara, 2006.

Wayne, Andrew J., and Peter Youngs. 2003. "Teacher characteristics and student achievement gains: A review." *Review of Educational research* 73.1.

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*, Edisi keempat .Cet; IV, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Yasin, Fatah. lihat Alwi S. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif*, Edisi I . Yogyakarta: BPFEE.

<https://www.gurubahasaarab.com/2017/09/kata-kata-bahasa-arab-tentang-ilmu.html> diakses pada tanggal 5 Mei 2019 pukul 08.00 WIB.

<http://sekolah.data.kemdikbud.go.id/index.php/chome/profil/f0b7a17d-8d18-e111-8eaa-c956bda1d9a6> diakses pada tanggal 27 Juni pukul 16.00 WIB.

<http://smplab-um.sch.id/sejarah/> diakses pada tanggal 26 Juni 2019 pukul 20.00 WIB.

[https://www.republika.co.id/berita/pendidikan/eduaction/18/11/07/phtfiz335-ini-faktor-mgmp-tidak-berjalan-efektif](https://www.republika.co.id/berita/pendidikan/eduaction/18/11/07/phtfiz335-<u>ini-faktor-mgmp-tidak-berjalan-efektif</u) diakses pada tanggal 6 Juli 2019 pukul 11.00 WIB.

LAMPIRAN 1

RENCANA KEGIATAN SEKOLAH TAHUN 2017/2018

Berdasarkan hasil analisis capaian kinerja sekolah tahun 2016/2017, berikut disajikan Rencana Kegiatan SMP Laboratorium UM Tahun 2017/2018 untuk masing-masing standar.

A. STANDAR I: KOMPETENSI LULUSAN

Sasaran hasil yang akan dicapai oleh SMP Laboratorium UM di tahun 2017/2018 adalah sebagai berikut:

1. Siswa memperoleh pengalaman belajar yang mampu memanfaatkan lingkungan secara produktif dan bertanggung jawab
2. Siswa memperoleh pengalaman belajar untuk menumbuh kembangkan sikap percaya diri dan tanggung jawab
3. Siswa memperoleh pengalaman belajar yang dapat melibatkan partisipasi siswa dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara secara demokratis dalam wadah NKRI
4. Siswa memperoleh pengalaman belajar dan mampu menguasai pengetahuan

Untuk mencapai sasaran tersebut, beberapa kegiatan yang akan dilaksanakan selama tahun 2017/2018 adalah sebagai berikut:

1. Proses penilaian selain dilaksanakan penilaian proses selama pembelajaran sehari-hari perlu juga ada Penilaian Tengah Semester (PTS), PAS dan PAT serta ujian untuk kelas 9, baik itu ujian praktek, sekolah maupun nasional. Untuk kegiatan tersebut perlu dipersiapkan naskah soal yang memenuhi syarat, pelaksanaan yang baik, dan koreksi hasil yang tepat waktu.
2. Kelas 9 diberikan jam pelajaran tambahan (les) dan try out dengan harapan semuanya dapat lulus dan dengan hasil yang maksimal.
3. Melaksanakan acara pengenalan lingkungan sekolah (PKL) untuk kelas 7 yang diikuti dengan persami dan outbond. Hal ini dilaksanakan untuk memperkenalkan siswa dengan lingkungan yang baru, melatih kemandirian, dan menumbuhkan kebanggaannya sebagai siswa SMP LAB UM.

4. Dalam rangka mengembangkan kompetensi siswa di bidang kepemimpinan, bakat dan minat maka dilakukan Latihan Kepemimpinan dan Manejemen Dasar bagi anggota OSIS dan anggota inti pramuka ARSIMBO.
5. Untuk membiasakan siswa belajar secara mandiri dan kemampuan memahami bacaan maka dilaksanakan program baca hening setiap hari senin pagi dua minggu sekali.
6. Untuk menjalin tali silaturahmi antara guru dan siswa dan antara siswa dan siswa diselenggarakan halal bi halal pada hari pertama setelah libur hari raya Idhul Fitri.
7. Dengan adanya kelas ICP maka perlu ada tes dalam bentuk Check Point.

B. STANDAR II : ISI

Sasaran hasil yang akan dicapai oleh SMP Laboratorium UM di tahun 2017/2018 adalah sebagai berikut:

1. Sekolah melaksanakan kurikulum dalam bentuk pengajaran berdasarkan prinsip pelaksanaan kurikulum.
2. Tersedianya RPP untuk setiap mata pelajaran
3. Tersedianya Bahan Ajar (modul) yang dikembangkan untuk setiap mata pelajaran.

Untuk mencapai sasaran tersebut, beberapa kegiatan yang akan dilaksanakan selama tahun 2017/2018 adalah sebagai berikut:

1. Melengkapi dokumen I, II dan II K13 sesuai dengan ketentuan.
2. Menyusun persiapan mengajar (Pemetaan KD, Prota, Promes, Silabus, RPP, media pembelajaran) bagi setiap guru sesuai dengan matapelajaran yang diampu dan kelasnya.
3. Penyusunan Modul. sebagai ciri khas dari sekolah LAB, maka SMP LAB tetap menggunakan pembelajaran dengan bantuan modul. Di Kelas 7, 8 dan 9. Sebagian besar pada tahap revisi karena sudah disusun tahun sebelumnya. Meskipun tidak melaksanakan modul secara murni, namun dengan menggunakan modul diharapkan peran guru dalam memberi pengetahuan menjadi agak berkurang dan siswa lebih aktif mencari pengetahuan sendiri

lewat modul dan bimbingan guru. Dengan demikian diharapkan akan terbentuk kemandirian dalam belajar.

C. STANDAR III : PROSES

Sasaran hasil yang akan dicapai oleh SMP Laboratorium UM di tahun 2017/2018 adalah sebagai berikut.

1. Siswa memperoleh pengalaman belajar yang mampu menumbuhkan sikap kompetitif dan sportif untuk mendapatkan hasil yang terbaik
2. Siswa memperoleh pengalaman belajar untuk menghargai keberagaman agama, bangsa, suku, ras, dan golongan sosial ekonomi dalam lingkup global.
3. Guru mengolah/menganalisis hasil penilaian untuk mengetahui kemajuan hasil belajar dan kesulitan belajar siswa

Untuk mencapai sasaran tersebut, beberapa kegiatan yang akan dilaksanakan selama tahun 2017/2018 adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengembangkan disiplin, bakat, dan minat maka siswa diberi pelajaran ekstra kurikuler yang terdiri dari: futsal, basket, jurnalistik, ECC, BDI, PMR, band, teater, pencak silat, tari tradisional, drumband, pramuka, tari modern, olimpiade, komputer, paskibra, karawitan. Untuk kegiatan ini perlu tambahan pelatih dari luar. Pembinaan disiplin juga dilakukan dengan mengadakan upacara setiap dua minggu sekali pada hari senin, *classmeeting*, dan peringatan hari-hari besar nasional. Untuk mengembangkan kreativitas diterbitkan majalah siswa MEFOLAB, majalah dinding, pentas seni (perpisahan). Untuk membuka wawasan siswa, beberapa siswa dikirim ke luar sekolah untuk mengikuti lomba-lomba baik akademik, seni, maupun olah raga.
2. Dalam rangka penguatan pendidikan karakter diselenggarakan pondok romadhon dengan bermalam di sekolah agar dapat melaksanakan sholat tarawih dan tahajud di sekolah, perkemahan pramuka dan outbond untuk siswa kelas 9.
3. Test IQ siswa kelas 7 dilakukan dalam rangka mengetahui kemampuan awal siswa dan selanjutnya dipergunakan untuk mengarahkan belajar siswa sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya.

4. Untuk menunjang proses pembelajaran diperlukan modul untuk siswa maupun penyempurnaan mutu modul.
5. Analisis hasil ulangan tengah semester. Dalam rangka melihat kemajuan hasil belajar dan kesulitan belajar siswa, guru diwajibkan melakukan analisis hasil ulangan, apakah itu ulangan harian atau ulangan tengah semester. Kegiatan ini diharapkan dapat dipergunakan untuk perbaikan dalam pembelajaran.
6. Dalam rangka menambah wawasan penyegaran motivasi dilakukan studi banding ke lembaga pendidikan lain dan rekreasi.
7. Untuk menunjang program ICP diperlukan pembelian buku ICP baik untuk guru maupun untuk siswa.

D. STANDAR IV : Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Sasaran hasil yang akan dicapai oleh SMP Laboratorium UM di tahun 2017/2018 adalah sebagai berikut:

1. Guru berkomunikasi secara efektif dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orangtua, dan masyarakat
2. Sekolah membelanjakan biaya untuk pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan berdasarkan RKAS/M
3. Melaksanakan tugas sesuai dengan jobnya.
4. Kedisiplinan jam kerja
5. Berperan serta aktif dalam kegiatan sekolah
6. Kreatifitas pendidikan dan tenaga kependidikan

Untuk mencapai sasaran tersebut, beberapa kegiatan yang akan dilaksanakan selama tahun 2017/2018 adalah sebagai berikut:

1. Dalam usaha peningkatan tenaga pendidik maka dilakukan dengan: aktif dalam pertemuan MGMP, melaksanakan Lesson Study, mengikuti pelatihan K13 yang diselenggarakan oleh Diknas, pelatihan USAID, seminar.
2. Secara rutin diadakan pertemuan keluarga dan pembinaan rokhani agar kekompakan dan kebersamaan senantiasa terjaga.
3. Agar penyusunan perangkat pembelajaran (RPP dan lain-lain) dan kinerja TU lebih maksimal dilakukan workshop baik oleh guru maupun TU.

4. Dalam rangka peningkatan kemampuan tenaga TU dan perpustakaan dilakukan pengiriman ke pelatihan atau studi banding tenaga TU dan perpustakaan.
5. Untuk pelaksanaan monitoring dan evaluasi oleh kepala sekolah dilaksanakan kegiatan supervisi secara terjadwal dan berjenjang.
6. Pengangkatan CGTY bagi guru yang sudah memenuhi syarat masa kerjanya dengan pengajian sesuai dengan GTT.
7. Untuk menunjang kegiatan ICP perlu senantiasa ada pendampingan guru mat, sain, dan bahasa inggris ICP dan bila memungkinkan mengadakan sudi banding.
8. Dalam rangka peningkatan kemampuan tenaga guru dan imbas pengetahuan antar guru perlu ada: bantuan untuk kuliah ke S-2, pembuatan media berbasis IT, dan seminar guru sebagai hasil dari seminar atau workshop yang telah diikuti.

E. STANDAR V: Sarana dan Prasarana

Sasaran hasil yang akan dicapai oleh SMP Laboratorium UM di tahun 2017/2018 adalah sebagai berikut:

1. Sekolah memiliki buku teks pelajaran yang telah ditetapkan dengan Permendiknas
2. Sekolah memiliki ruang laboratorium IPA yang dapat menampung minimum satu rombongan belajar dengan luas dan sarana sesuai ketentuan
3. Sekolah melakukan pemeliharaan terhadap bangunan secara berkala.
4. Lahan sekolah berada di lokasi yang nyaman, terhindar dari gangguan pencemaran air, pencemaran udara, dan kebisingan serta memiliki sarana untuk meningkatkan kenyamanan
5. Sekolah memiliki ruang sirkulasi dengan luas sesuai ketentuan

Untuk mencapai sasaran tersebut, beberapa kegiatan yang akan dilaksanakan selama tahun 2017/2018 adalah sebagai berikut:

Belanja Barang

1. Pembelian buku paket K13 revisi kelas 8 dengan sumber dana dari BOS untuk semua pelajaran kecuali pendidikan agama.
2. Pengadaan peralatan lab IPA yang kurang. Pengadaan almari, bangku, sound system untuk kelas ICP.
3. Perpustakaan memerlukan tambahan buku bacaan untuk menunjang program baca hening dan setiap hari senin/2 minggu dibawa ke kelas.
4. Lab Komputer memerlukan pemeliharaan dan pengadaan peralatan secara rutin, sedangkan Lab bahasa dan IPA perlu penambahan peralatan fasilitas yang sudah ada. Hal ini diperlukan untuk menunjang penilaian yang berbasis computer.
5. Pembetulan kabel LCD yang tidak berfungsi, penambahan tempat sampah untuk meningkatkan kebersihan.
6. Dalam rangka pelaksanaan UNBK dan penilaian berbasis computer perlu disediakan laptop, jaringan penunjang di kelas, genset.
7. Secara rutin diperlukan belanja alat kebersihan, alat olah raga, dan perlengkapan kelas yang kurang atau rusak.
8. Untuk keperluan pramuka dan penyimpanan sarana prasarana perlu tenda pramuka dan almari penyimpanan.
9. Untuk meningkatkan kenyamanan kelas perlu dipasang kipas angin.
10. Untuk meningkatkan pengawasan kelas, perlu dipasang CCTV di masing-masing kelas.

Perbaikan

1. Perbaikan berupa pengecatan, perbaikan kabel LCD dan layar LCD, pintu, jendela, papan tulis, AC harus dilakukan secara rutin.
2. Perbaikan di kelas meliputi pemasangan keramik pada dinding kelas, mengganti secara bertahap pintu yang terbuat dari tripleks dengan pintu dari kayu. Karena pintu dari tripleks ini sering sekali rusak akibat ulah beberapa siswa.

Pembangunan

1. Agar keamanan lebih terjamin perlu ada perbaikan pagar di sebelah barat sekolah yang sudah rusak, pagar sebelah selatan masjid.
2. Program jangka panjang perlu disediakan ruang Kelas ICP beserta penunjangnya. Untuk itu diproyeksikan membangun bangunan lantai 3 di atas kantin sekolah yang ada sekarang. Dengan demikian bisa dimulai dengan membangun lantai 1 terlebih dahulu, kemudian dibangun secara bertahap.
3. Berdasarkan ketentuan perbandingan KM dan jamban dengan siswa, maka masih diperlukan tambahan KM dan jamban untuk siswa. Penambahan yang mungkin adalah dengan cara membangun di lantai 2 yang sekaligus meningkatkan ruang penghubung/sirkulasi. Demikian pula KM untuk guru juga masih kurang.
4. Dalam rangka program adiwiyata perlu meneruskan pembenahan taman dan pelestarian lingkungan berupa pembuatan sangkar burung, pembuatan kompos, pengelolaan sampah, pengadaan bangku beton.
5. Dengan bertambahnya padatnya kegiatan OSIS dan koperasi siswa, maka diperlukan ruang untuk OSIS dan koperasi siswa yang lebih luas.
6. Perlu dibangun ruang piket tersendiri, agar kantor bisa digunakan untuk pelayanan lebih maksimal.

Inventarisasi

Inventarisasi barang masih perlu dilakukan.

E. STANDAR VI: Pengelolaan

Sasaran hasil yang akan dicapai oleh SMP Laboratorium UM di tahun 2017/2018 adalah sebagai berikut:

1. Sekolah melaksanakan kegiatan sosialisasi ke orang tua siswa.
2. Sekolah mengadakan promosi baik lewat media, kalender, maupun brosur.
3. Sekolah memiliki rencana kerja tahunan dan rencana kerja jangka menengah dan disosialisasikan kepada warga sekolah/ madrasah

Untuk mencapai sasaran tersebut, beberapa kegiatan yang akan dilaksanakan selama tahun 2017/2018 adalah sebagai berikut:

1. Sosialisasi ke orangtua baik mengenai program sekolah maupun kondisi putra-putrinya.
2. Pencetakan kalender sekolah.
3. Promosi lewat Batu TV, surat kabar Radar Malang tentang SMP Lab UM.
4. Mengadakan pameran bila ada kesempatan.
5. Sebagai sarana promosi dilakukan pencetakan kalender, ulang tahun sekolah dengan mengundang siswa SD, dan pembuatan brosur, CD, WEB dan majalah sekolah MEFOLAB.
6. Dalam rangka mewedahi peran serta masyarakat diadakan program *parentday*.
7. Menjalin kerjasama dengan pihak lain dalam bentuk kemitraan sekolah: primagama, PUSKESMAS Dinoyo, BNN, Satpol PP, kepolisian, koramil.

F. STANDAR VII: Pembiayaan

Sasaran hasil yang akan dicapai oleh SMP Laboratorium UM di tahun 2017/2018 adalah sebagai berikut:

1. Sekolah membayar gaji, insentif, transpor, dan tunjangan lain pendidik
2. Sekolah membelanjakan biaya untuk menunjang pelaksanaan kegiatan pembelajaran
3. Sekolah membelanjakan dana untuk kegiatan kesiswaan.
4. Sekolah membelanjakan biaya pengadaan alat tulis untuk kegiatan pembelajaran.

5. Sekolah membelanjakan biaya pengadaan alat habis pakai untuk kegiatan pembelajaran.
6. Sekolah mengalokasikan biaya kegiatan rapat.

Untuk mencapai sasaran tersebut, beberapa kegiatan yang akan dilaksanakan selama tahun 2017/2018 adalah sebagai berikut:

1. Kesejahteraan guru dan karyawan terus dilakukan diantaranya dengan cara pemberian insentif akhir tahun, pemberian tunjangan hari raya,, mengadakan studi banding dan rekreasi secara berkala, tunjangan ketenagakerjaan dan kesehatan, transport untuk GTT, uang makan sebagai dampak pelaksanaan *fullday*..
2. Dalam menunjang proses pembelajaran perlu dukungan daya listrik, air, telepon, internet, surat kabar, dan ATK untuk menunjang kegiatan perkantoran.
3. Untuk melakukan komunikasi dan tukar pendapat dilakukan rapat antara guru, pegawai dan kepala sekolah secara berkala.
4. Tersedianya bahan untuk kegiatan kesiswaan: buku tata tertib, rapor, kartu pelajar.
5. Sekolah menganggarkan untuk operator dapodik, promosi dan penerimaan tamu, pemberian THR petugas sampah, pengelola BOS/BOSDA.

G. STANDAR VIII: Penilaian

Sasaran hasil yang akan dicapai oleh SMP Laboratorium UM di tahun 2017/2018 adalah sebagai berikut:

- 1 Tersedianya laporan hasil penilaian mata pelajaran pada setiap akhir semester kepada kepala sekolah dalam bentuk laporan prestasi belajar siswa
2. Sekolah mengkoordinasikan ulangan tengah semester, ulangan akhir semester dan ulangan kenaikan kelas
3. Sekolah menentukan kelulusan siswa melalui rapat dewan guru sesuai kriteria kelulusan

Untuk mencapai sasaran tersebut, beberapa kegiatan yang akan dilaksanakan selama tahun 2017/2018 adalah sebagai berikut:

1. Pelaksanaan K13 memerlukan persiapan bagi guru. Untuk proses pembelajaran sudah diberikan pelatihan oleh diknas. Namun untuk penilaian masih perlu pelatihan penilaian. Untuk itu diperlukan software penilaian dan instruktur.
2. Penyusunan kriteria kenaikan kelas dan kelulusan.
3. Sebagai kelengkapan pelaksanaan UNBK perlu dianggarkan untuk pelaksanaan simulasi UNBK.

PRIORITAS PROGRAM

Dari keseluruhan rencana kegiatan pada setiap standar tersebut di atas, SMP Laboratorium UM memiliki skala prioritas program pada:

1. Standar 7: Pembiayaan, karena unsur perbaikan kesejahteraan.
2. Standar 5: Sarpras, karena harus dilakukan sesuai tuntutan kurikulum.
3. Standar 3: Proses, karena memperbaiki kualitas proses pembelajaran.
4. Standar 1: Kompetensi Lulusan, karena menyiapkan siswa menghadapi ujian.
5. Standar 4: Tendik, meningkatkan pengetahuan, keterampilan pendidik dan tenaga kependidikan.
6. Standar 2: Isi.
7. Standar 6: Pengelolaan
8. Standar 8: Penilaian

LAMPIRAN II

KINERJA SEKOLAH TAHUN 2017/2018

Bab ini akan menyajikan hasil analisis terhadap kondisi riil sekolah pada setiap standar dengan mengacu pada standar-standar yang ditetapkan oleh pemerintah, melalui PP No. 19 tahun 2005, PP No. 32 tahun 2013, tentang SNP dan Badan Akreditasi Sekolah.

A. STANDAR I: KOMPETENSI LULUSAN

Berdasarkan Permendiknas No. 23 tahun 2006, menyebutkan bahwa untuk setiap satuan pendidikan tingkat SMP harus memiliki/melengkapi diri dengan: pedoman penilaian dalam menentukan kelulusan peserta didik meliputi :

1. Standar kompetensi lulusan minimal satuan pendidikan dasar dan menengah.
2. Standar kompetensi lulusan minimal kelompok mata pelajaran,
3. Standar kompetensi lulusan minimal mata pelajaran.

Badan Akreditasi Sekolah (BAS) juga mendiskripsikan bahwa pada kompetensi lulusan sekolah harus memiliki/melengkapi dengan:

1. Dokumen data rata-rata nilai ketuntasan belajar kelompok mata pelajaran iptek seperti Bahasa, Matematika, IPA, IPS. Dihitung dari rata-rata nilai ulangan semester 1 dan 2 pada tahun pelajaran terakhir.
2. Dokumen tentang terjadinya gempa bumi, banjir, tanah longsor, kemiskinan, pengangguran dan lain-lain, dalam bentuk:
 - a. Kumpulan hasil diskusi siswa;
 - b. Kumpulan kliping;
 - c. Laporan kegiatan hasil analisis; dan
 - d. Laporan pengamatan.
3. Dokumen laporan kegiatan siswa seperti: mengunjungi perpustakaan, mengakses internet, kliping, laporan pengamatan dari media elektronik, mengadakan kelompok belajar bahasa asing (misalnya Bahasa Inggris, Bahasa Arab, Bahasa Jepang, Bahasa Mandarin, Bahasa Perancis).
4. Dokumen laporan (individu/kelompok) pelaksanaan kegiatan di luar kelas yang terkait dengan mata pelajaran tertentu yang dapat memberikan

pengalaman tentang pemanfaatan lingkungan seperti: berkemah, karya wisata, kunjungan ke museum, pembelajaran di luar kelas, daur ulang sampah, kunjungan ke laboratorium alam, *outbound*, menanam pohon langka dan lain-lain.

5. Dokumen kegiatan yang diikuti setidaknya-tidaknya oleh 90% siswa seperti: mengunjungi pameran lukisan, konser musik, pagelaran tari, drama dan sebagainya.
6. Dokumen tentang:
 - a. Pemetaan SK/KD dalam silabus yang menunjukkan keterkaitan aspek Pendidikan Kewarganegaraan dan Kepribadian dengan kelompok mata pelajaran sebanyak 5 atau lebih.
 - b. Program pengembangan diri berupa kegiatan ekstrakurikuler atau Organisasi Siswa Intra Sekolah/Madrasah (OSIS/M) seperti: PMR, Pramuka, Bela diri, Latihan Dasar Kepemimpinan (LDK) dan lainnya beserta prestasi yang dicapai (piala, piagam dan lain-lain) sebanyak 5 mata pelajaran atau lebih dalam satu tahun terakhir.
 - c. Bukti fisik hasil penilaian belajar siswa oleh guru/pembimbing pada kelompok mata pelajaran pendidikan kewarganegaraan dan kepribadian.
7. Dokumen kegiatan terprogram yang diikuti setidaknya-tidaknya oleh 90% siswa seperti: layanan konseling (misalnya: perencanaan karir, kehidupan pribadi, kemampuan sosial, dan lain-lain); dan/atau kegiatan ekstrakurikuler (misalnya: kegiatan kepramukaan, latihan kepemimpinan, PMR, seni, olahraga, pecinta alam, jurnalistik, teater, keagamaan, bakti sosial, dan lain-lain).
8. Dokumen pelaksanaan sosialisasi tata tertib sekolah/madrasah, catatan pelanggaran, catatan pemberian sanksi, catatan penyuluhan narkoba, dan lain-lain.
9. Dokumen kegiatan yang diikuti setidaknya-tidaknya oleh 90% siswa seperti: pertandingan olahraga antarkelas, lomba olahraga di tingkat kabupaten/provinsi/nasional, dan lain-lain.

10. Dokumen kegiatan yang diikuti setidaknya-tidaknya oleh 90% siswa seperti: upacara hari besar kenegaraan, PMR, kegiatan OSIS/M, dan lain-lain.
11. Dokumen kegiatan yang diikuti setidaknya-tidaknya diikuti oleh 90% siswa seperti: program pembiasaan 7K, prestasi bidang olahraga, PMR, lomba kebersihan antar kelas, dan muatan lokal yang relevan, dan lain-lain.
12. Dokumen kegiatan-kegiatan pembiasaan dan pengamalan ajaran agama seperti: aktivitas ibadah bersama, peringatan hari-hari besar agama, membantu warga sekolah/madrasah yang memerlukan, dan menolong warga masyarakat kurang mampu.
13. Dokumen kegiatan yang diikuti setidaknya-tidaknya oleh 90% siswa seperti: peringatan hari-hari besar nasional dan internasional, peringatan hari-hari besar keagamaan, pentas seni budaya berbagai negara, dan bulan bahasa, dan lain-lain.
14. Dokumen kegiatan yang diikuti setidaknya-tidaknya oleh 90% siswa seperti: layanan pengembangan diri dalam bentuk konseling dan/atau kegiatan ekstrakurikuler baik terprogram maupun tidak terprogram seperti, layanan konseling, upacara bendera, ibadah, kebersihan, dan lain-lain.
15. Dokumen laporan hasil diskusi atau kerja kelompok.
16. Dokumen kegiatan yang diikuti setidaknya-tidaknya oleh 90% siswa seperti: melukis, kerajinan tangan, karya teknologi tepat guna, seni tari, lagu ciptaan, seni pertunjukan, dan lain-lain.
17. Dokumen kegiatan yang diikuti setidaknya-tidaknya oleh 90% siswa seperti: penugasan latihan keterampilan menulis siswa, hasil portofolio siswa, buletin internal karya siswa, majalah dinding yang terisi dengan rubrik tulisan terbaru, hasil karya siswa yang memperoleh penghargaan/pujian, latihan drama, daftar para juara lomba pidato serta penulisan karya tulis, laporan kunjungan ke industri, laporan studi kunjungan lapangan seperti ke museum dan lain-lain.
18. Dokumen laporan karya tulis siswa untuk mata pelajaran Bahasa Indonesia dan/atau Bahasa Inggris.

19. Dokumen kegiatan yang diikuti setidaknya-tidaknya oleh 90% siswa seperti: pendalaman materi matematika, fisika, kimia, biologi, Lomba Karya Ilmiah Remaja (LKIR), olimpiade, dan lain-lain.
20. Dokumen pelaksanaan kegiatan meliputi pengayaan, pendalaman materi, Tes Prestasi Hasil Belajar Siswa (TPHBS), Tes Potensi Akademik (TPA), *Try Out* Ujian Nasional, dan lain-lain



STANDAR II: ISI

Berdasarkan Permendiknas No 22 tahun 2006, menyebutkan bahwa untuk setiap satuan pendidikan tingkat SMP harus memiliki/melengkapi diri dengan:

1. kerangka dasar dan struktur kurikulum yang merupakan pedoman dalam penyusunan kurikulum pada tingkat satuan pendidikan,
2. beban belajar bagi peserta didik pada satuan pendidikan dasar dan menengah,
3. kurikulum tingkat satuan pendidikan yang akan dikembangkan oleh satuan pendidikan berdasarkan panduan penyusunan kurikulum sebagai bagian tidak terpisahkan dari standar isi, dan
4. kalender pendidikan untuk penyelenggaraan pendidikan pada satuan pendidikan jenjang pendidikan dasar dan menengah.

Badan Akreditasi Sekolah (BAS) juga mendiskripsikan bahwa pada standar isi sekolah harus memiliki/melengkapi dengan:

1. Delapan (8) dokumen muatan KTSP
2. Dokumen berita acara rapat dan tanda tangan dari berbagai pihak yang terlibat dalam pengembangan kurikulum.
3. Daftar referensi yang terdapat dalam dokumen tertulis pengembangan kurikulum.
4. Dokumen kegiatan di atas dan berita acara yang menyertainya.
5. Dokumen:
 - a. pelaksanaan pengembangan diri untuk layanan pendidikan
 - b. yang memuat kegiatan ke-5 pilar pembelajaran,
 - c. program perbaikan dan pengayaan untuk perbaikan layanan pembelajaran
 - d. tambahan jam pembelajaran untuk prinsip pengayaan layanan pembelajaran;
 - e. pembelajaran di alam untuk prinsip mendayagunakan kondisi alam

- f. kegiatan sosial dan budaya untuk prinsip mendayagunakan kondisi sosial budaya; dan
 - g. KTSP yang memuat komponen kompetensi mata pelajaran, muatan lokal dan pengembangan diri.
6. Dokumen penyusunan silabus mata pelajaran muatan lokal yang melibatkan berbagai pihak seperti:
 - a. kepala sekolah/madrasah;
 - b. guru;
 - c. komite sekolah/madrasah atau penyelenggara lembaga pendidikan bagi sekolah swasta;
 - d. dinas pendidikan/Kanwil Depag/Kandepag; dan
 - e. instansi terkait di daerah.
 7. Dokumen program pengembangan diri berupa kegiatan ekstrakurikuler
 8. Dokumen program pengembangan diri berupa kegiatan layanan konseling yang meliputi:
 - a. konseling belajar;
 - b. konseling pribadi;
 - c. konseling sosial; dan
 - d. konseling karir.
 9. RPP dengan kesesuaian standar kompetensi (KI) dan kompetensi dasar (KD) dengan indikator-indikatornya, untuk seluruh mata pelajaran termasuk muatan lokal.
 10. Kalender Akademik dan jadwal pelajaran
 11. Dokumen pemberian tugas, hasil pekerjaan siswa, nilai tugas dan sejenisnya, serta pemberian tugas dari guru kepada siswa untuk membaca dan mengerjakan topik tertentu.
 12. Dokumen KTSP yang disahkan oleh Dinas Pendidikan yang bersangkutan untuk SMP, dan Kanwil Depag/ Kandepag untuk MTs.
 13. Dokumen pengembangan silabus, tujuh langkah pengembangan silabus
 14. Silabus setiap guru mata pelajaran.

15. Dokumen penetapan Kriteria Ketuntasan Minimal (KKM) pada KTSP yang disusun oleh sekolah/madrasah.
16. Dokumen proses penentuan KKM setiap mata pelajaran.



STANDAR III: PROSES

Berdasarkan Permendiknas No 41 tahun 2007, menyebutkan bahwa untuk setiap satuan pendidikan tingkat SMP harus memiliki/melengkapi diri dengan:

1. perencanaan proses pembelajaran
2. pelaksanaan proses pembelajaran
3. penilaian hasil pembelajaran
4. pengawasan proses pembelajaran

Badan akreditasi sekolah (BAS) juga mendiskripsikan bahwa pada standar isi sekolah harus memiliki/melengkapi dengan:

1. Dokumen pengembangan silabus, seperti berita acara kegiatan pengembangan silabus oleh guru secara mandiri atau oleh kelompok guru.
2. RPP yang dikembangkan guru
3. RPP untuk satu semester hasil supervisi kepala sekolah/madrasah dan dokumen pengembangan bahan ajar.
4. RPP yang disusun setiap guru mata pelajaran.
5. Persyaratan pelaksanaan proses pembelajaran dokumen hasil pengamatan proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru.
6. Dokumen hasil observasi secara acak, hasil supervisi kepala sekolah/madrasah, kesesuaian RPP dengan pelaksanaan proses pembelajaran, dan hasil penilaian berbasis kelas yang dilakukan oleh guru.
7. Dokumen penilaian proses pembelajaran oleh guru sekolah/madrasah.
8. Laporan pemantauan proses pembelajaran pada setiap tahapnya disertai catatan kepala sekolah/madrasah dan tanda tangan guru yang dipantau.
9. Laporan pelaksanaan supervisi proses pembelajaran pada setiap aspeknya, mencakup 4 cara yaitu: pemberian contoh, diskusi, pelatihan, dan konsultasi.
10. Catatan hasil evaluasi proses pembelajaran oleh kepala sekolah/madrasah.
11. Dokumen laporan pengawasan proses pembelajaran kepada pemangku kepentingan seperti: guru yang bersangkutan, dewan guru, pengawas sekolah/madrasah dan komite sekolah/madrasah.

STANDAR IV : PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN

Berdasarkan Permendiknas nomor 16 tahun 2007 dan Permendiknas nomor 19 tahun 2007 tentang Standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru, untuk satuan pendidikan tingkat SMP harus memiliki dan melengkapi diri dengan :

A. Kualifikasi akademik guru

1. Kualifikasi akademik guru
2. Kualifikasi akademik melalui uji
3. Kelayakan dan kesetaraan

B. Standar kompetensi guru

1. Kompetensi pedagogik
2. kompetensi kepribadian
3. Kompetensi profesional
4. Kompetensi sosial

Badan akreditasi sekolah (BAS) juga mendiskripsikan bahwa pada Standar Tenaga Pendidik sekolah harus memiliki/melengkapi dengan dokumen sebagai berikut :

- 1 Ijazah D-IV/ S1 dan atau sertifikat keahlian
- 2 Kesesuaian antara ijazah dengan matpel yang diajar
- 3 Bukti kehadiran guru untuk mengajar dan melaksanakan tugas kedinasan
- 4 RPP yang memuat perencanaan, pelaksanaan, evaluasi sesuai prinsip-prinsip pembelajaran
- 5 Peristiwa dalam satu tahun terakhir untuk melihat kepribadian guru
- 6 Undangan, daftar hadir, notulen rapat dewan guru, guru dan kepala sekolah, komite sekolah yang membuktikan adanya dialog, saran, usul.
- 7 RPP yang dibuat guru menunjukkan penguasaan materi, struktur, konsep, dan pola fikir guru

Berdasarkan Permendiknas nomor 13 tahun 2007 dan Permendiknas nomor 19 tahun 2007 tentang Stansar kualifikasi kepala sekolah, untuk satuan pendidikan tingkat SMP harus memilikidan melengkapi diri dengan :

A. Kualifikasi

1. Umum

2. Khusus

B. Kompetensi

1. Kepribadian
2. Manajerial
3. Kewirausahaan
4. Supervisi
5. Sosial

Badan akreditasi sekolah (BAS) juga mendiskripsikan bahwa pada Standar Kualifikasi Kepala Sekolah, sekolah harus memiliki/melengkapi dengan dokumen sebagai berikut :

- 1 Ijazah Kepala Sekolah
- 2 Sertifikat pendidik, SK Yayasan dan jadwal mengajar
- 3 Surat keterangan pengalaman mengajar
- 4 Data siswa yang diterima di sekolah terakreditasi selama kurun waktu 2 tahun
- 5 Daftar prestasi kepala sekolah dalam menggalang dana sekolah
- 6 Jadwal pelaksanaan supervisi dan monitoring

Berdasarkan Permendiknas nomor24 tahun 2008 tentang Standar kualifikasi tenaga kependidikan (Standar Tenaga Administrasi Sekolah), untuk satuan pendidikan tingkat SMP harus memiliki dan melengkapi diri dengan :

1. Kepala Tata Usaha
2. Tenaga Administrasi
3. Kepala Perpustakaan
4. Kepala Laboratorium IPA
5. Teknisi Laboratorium IPA
6. Tenaga pelayanan khusus

Badan akreditasi sekolah (BAS) juga mendiskripsikan bahwa pada Standar Kualifikasi Tenaga Kependidikan, sekolah harus memiliki/melengkapi dengan dokumen sebagai berikut :

1. Ijazah tenaga administrasi
2. SK pengangkatan Kepala TU
3. Ijazah tenaga administrasi tingkat SMA/SMK sesuai dengan jenis pekerjaan
4. Ijazah kepala perpustakaan S-1 jalur pendidikan atau D-2 Ilmu Perpustakaan dan informasi
5. SK pengangkatan Kepala Perpustakaan
6. Ijazah kepala perpustakaan S-1 jalur pendidikan atau D-3 jalur laboran atau informasi
7. SK pengangkatan kepala laboran
8. Ijazah teknisi laboran
9. SK pengangkatan teknisi laboran
10. Penjaga sekolah
11. Tukang kebun
12. Tenaga kebersihan
13. Pengemudi
14. Pesuruh

STANDAR V : SARANA DAN PRASARANA

Berdasarkan Permendiknas nomor 24 tahun 2007 tentang Sarana dan Prasarana, menyebutkan bahwa untuk satuan pendidikan tingkat SMP harus memiliki dan melengkapi diri dengan :

- A. Satuan pendidikan
- B. Lahan
- C. Bangunan gedung
- D. Kelengkapan sarana dan prasarana

Badan akreditasi sekolah (BAS) juga mendiskripsikan bahwa pada Standar Sarana Prasarana sekolah harus memiliki/melengkapi sarana dan prasarana sebagai berikut :

- 1 Ketentuan luas minimum lahan sekolah yang tertuang dalam tabel
- 2 Lokasi sekolah yang aman, terhindar dari potensi bahaya dan memiliki akses untuk penyelamatan dalam keadaan darurat
- 3 Lahan sekolah yang terhindar dari berbagai pencemaran
- 4 Keterangan tentang hakatas tanah peruntukan izin pendirian bangunan
- 5 Ketentuan rasio jumlah rombongan belajar dengan jumlah bangunan yang sesuai
- 6 Penangkal petir dan alat pemadam kebakaran
- 7 Sistem sanitasi yang memenuhi syarat sebagai berikut :
 - a. sanitasi di dalam dan di luar bangunan untuk memenuhi kebutuhan air bersih
 - b. saluran air limbah
 - c. tempat sampah yang cukup
 - d. saluran air hujan
- 8 Pencahayaan ruang cukup dan tidak lembab
- 9 Instalasi listrik yang memadai
- 10 Izin mendirikan bangunan

- 11 Ruang kelas sesuai jumlah rombel dengan luas sesuai ketentuan
- 12 Ruang perpustakaan dengan sarana dan prasarana sesuai ketentuan
- 13 Bukti kepemilikan buku sekolah elektronik dan buku cetak serta perbandingan jumlah buku dan siswa
- 14 Bukti pemanfaat buku di perpustakaan oleh guru dan siswa
- 15 Laboratorium IPA dengan sarana dan prasarana sesuai ketentuan
- 16 Ruang pimpinan
- 17 Ruang Guru dengan sarana prasarana sesuai ketentuan
- 18 Ruang Tata Usaha dengan sarana prasarana sesuai ketentuan
- 19 Tempat beribadah
- 20 Ruang konseling dengan sarana prasarana sesuai ketentuan
- 21 Ruang UKS dengan sarana prasarana sesuai ketentuan
- 22 Ruang OSIS dengan sarana prasarana sesuai ketentuan
- 23 Jamban sesuai dengan ketentuan
- 24 Gudang sesuai dengan ketentuan
- 25 Ruang sirkulasi sesuai dengan ketentuan
- 26 Tempat bermain dan berolah raga

STANDAR VI : PENGELOLAAN

Berdasarkan Permendiknas nomor 19 tahun 2007 tentang Pengelolaan Pendidikan oleh Satuan Pendidikan, menyebutkan bahwa untuk satuan pendidikan tingkat SMP harus memiliki dan melengkapi diri dengan :

1. Perencanaan program
2. Pelaksanaan rencana kerja
3. Pengawasan dan evaluasi
4. Kepemimpinan sekolah
5. Sistem informasi manajemen
6. Penilaian khusus

Badan akreditasi sekolah (BAS) juga mendiskripsikan bahwa pada Standar Pembiayaan sekolah harus memiliki/melengkapi dengan dokumen sebagai berikut :

- 1 Proses penyusunan visi dan misi (notulen rapat)
- 2 Rumusan visi dan misi
- 3 Sosialisasi visi dan misi pada warga sekolah dan masyarakat (notulen, tulisan visi yang mudah dibaca warga masyarakat)
- 4 Sosialisasi visi dan misi sebanyak 2 kali atau lebih kepada pihak-pihak yang berkepentingan pada satu semester terakhir (notulen rapat, rumusan tujuan sosialisasi, tulisan tujuan yang mudah dibaca warga masyarakat)
- 5 Rencana kerja tahunan dan rencana kerja jangka menengah yang disosialisasikan kepada seluruh warga sekolah
- 6 Pedoman pengaturan aspek pengelolaan yang meliputi :
 - a. KTSP
 - b. Kalender pendidikan/ akademik
 - c. struktur organisasi sekolah
 - d. Pendayagunaan pendidik dan tenaga kependidikan
 - e. Peraturan akademik
 - f. Tata tertib sekolah

- g. Kode etik sekolah
 - h. Biaya operasional sekolah
- 7 Bagan struktur organisasi sekolah lengkap dengan deskripsi tugas masing-masing
 - 8 Rencana kerja tahunan
 - 9 Laporan pelaksanaan kegiatan
 - 10 Pengelolaan kegiatan kesiswaan :
 - a. Seleksi penerimaan siswa baru
 - b. Layanan konseling
 - c. Kegiatan ekstrakurikuler dan kokurikuler
 - d. Pembinaan prestasi unggulan
 - e. Pelacakan alumni
 - 11 Kegiatan pelaksanaan pengembangan kurikulum :
 - a. KTSP
 - b. Kalender pendidikan
 - c. Program pembelajaran
 - d. Penilaian hasil belajar siswa
 - 12 Peraturan akademik
 - 13 Pengelolaan dan pendayagunaan pendidik dan tenaga kependidikan :
 - a. Pembagian tugas
 - b. Penentuan system penghargaan
 - c. Pengembangan profesi
 - d. Promosi dan penempatan
 - e. Mutasi
 - 14 Pengelolaan sarana dan prasarana :
 - a. Perencanaan
 - b. Evaluasi
 - c. Perlengkapan fasilitas pembelajaran
 - d. Penyusunan skala prioritas fasilitas pendidikan
 - e. Pemeliharaan fasilitas
 - 15 Program pembiayaan pendidikan :

- a. Sumber pemasukan
 - b. Kewenangan kepala sekolah dalam membelanjakan anggaran
 - c. Pembukuan semua penerimaan dan pengeluaran
- 16 Laporan penggunaan anggaran
 - 17 Kegiatan seminar, pelatihan, kebersihan, kedisiplinan, penanaman nilai-nilai
 - 18 MOU keterlibatan masyarakat dan atau lembaga yang relevan dalam pengelolaan sekolah
 - 19 Program pengawasan yang disosialisasikan kepada pendidik dan tenaga pendidik
 - 20 Laporan evaluasi diri sekolah
 - 21 Evaluasi pendidik dan tenaga kependidikan
 - 22 Unsur persiapan pelaksanaan akreditasi sekolah
 - 23 Struktur organisasi
 - 24 Pemilihan kepala sekolah dan wakil
 - 25 Sistem informasi tentang kegiatan pengelolaan sekolah

STANDAR VII: PEMBIAYAAN

Berdasarkan Peraturan Pemerintah nomor 48 tentang Pendanaan Pendidikan, menyebutkan bahwa untuk setiap satuan pendidikan tingkat SMP harus memiliki/melengkapi diri dengan:

- 1 Biaya pendidikan meliputi:
 - a. biaya satuan pendidikan;
 - b. biaya penyelenggaraan dan/atau pengelolaan pendidikan; dan
 - c. biaya pribadi peserta didik.
 - d. Biaya satuan pendidikan :
- 2 biaya investasi, yang terdiri atas:
 - a. biaya investasi lahan pendidikan; dan
 - b. biaya investasi selain lahan pendidikan.
- 3 biaya operasi, yang terdiri atas:
 - a. biaya personalia; dan
 - b. biaya nonpersonalia.
- 4 Biaya penyelenggaraan dan/atau pengelolaan pendidikan :
 - a. gaji pokok bagi pegawai pada satuan pendidikan;
 - b. tunjangan yang melekat pada gaji bagi pegawai pada satuan pendidikan;
 - c. tunjangan struktural bagi pejabat struktural pada satuan pendidikan;
 - d. tunjangan fungsional bagi pejabat fungsional di luar guru dan dosen;
 - e. tunjangan fungsional atau subsidi tunjangan fungsional bagi guru dan dosen;
 - f. tunjangan profesi bagi guru dan dosen;
 - g. tunjangan khusus bagi guru dan dosen;
 - h. maslahat tambahan bagi guru dan dosen; dan
 - i. tunjangan kehormatan bagi dosen yang memiliki jabatan profesor atau guru besar.
- 5 Biaya personalia Penyelenggara dan/atau Pengelolaan Pendidikan

- a. gaji pokok;
- b. tunjangan yang melekat pada gaji;
- c. tunjangan struktural bagi pejabat struktural; dan
- d. tunjangan fungsional bagi pejabat
- e. fungsional.

Badan akreditasi sekolah (BAS) juga mendiskripsikan bahwa pada Standar Pembiayaan sekolah harus memiliki/melengkapi dengan dokumen sebagai berikut :

- 1 Daftar hadir dan notulen rapat penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran Sekolah
- 2 Nilai asset sarana dan prasarana secara menyeluruh selama 3 tahun terakhir
- 3 Rencana Kerja dan Anggaran Sekolah (RKA-S)
- 4 Buku Kas Keuangan dan RKA-S
- 5 Struktur dan system penggajian dan RKA-S (sebelum dan saat tahun berjalan)
- 6 Laporan Keuangan
- 7 Buku Keuangan
- 8 Alokasi dana dalam RKA-S
- 9 Laporan keuangan untuk pengadaan alat tulis
- 10 Laporan keuangan untuk pengadaan bahan habis pakai
- 11 Laporan keuangan kegiatan rapat
- 12 Laporan keuangan pengadaan transport atau perjalanan dinas
- 13 Laporan keuangan penggandaan soal ujian
- 14 Laporan keuangan daya dan jasa
- 15 Laporan keuangan lembur, konsumsi, asuransi dll
- 16 Buku pengelolaan buku kas sumbangan dana pendidikan dari masyarakat dan dokumen laporan
- 17 Data siswa tidak mampu, penerima beasiswa, data riil pemasukan pembayaran dari orang tua

- 18 Data pemberian subsidi kepada siswa kurang mampu (pengurangan SPP, beasiswa dll)
- 19 Biaya personal selain uang sekolah (ujian, praktikum, perspisan, OSIS, perspisan)
- 20 Undangan rapat, daftar hadir, notulen rapat pengambilan keputusan penggalan dana dari masyarakat
- 21 RKA-S yang mencantumkan sumber dana dari masyarakat atau pihak lain
- 22 Pengelolaan keuangan yang diputuskan komite dan ditetapkan kepala sekolah
- 23 Buku Kas biaya operasional
- 24 Laporan beserta bukti pertanggungjawaban pengelolaan keuangan kepada yayasan

Merujuk pada ketentuan tersebut di SMP Laboratorium UM sampai dengan tahun 2015/2016 menunjukkan kondisi riilnya adalah sebagai berikut:

- 1 Daftar hadir dan notulen rapat penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran Sekolah
- 2 Nilai asset sarana dan prasarana secara menyeluruh selama 3 tahun terakhir
- 3 Rencana Kerja dan Anggaran Sekolah (RKA-S)
- 4 Buku Kas Keuangan dan RKA-S
- 5 Struktur dan system penggajian dan RKA-S (sebelum dan saat tahun berjalan)
- 6 Laporan Keuangan
- 7 Buku Keuangan
- 8 Alokasi dana dalam RKA-S
- 9 Laporan keuangan untuk pengadaan alat tulis
- 10 Laporan keuangan untuk pengadaan bahan habis pakai
- 11 Laporan keuangan kegiatan rapat
- 12 Laporan keuangan pengadaan transport atau perjalanan dinas

- 13 Laporan keuangan penggandaan soal ujian
- 14 Laporan keuangan daya dan jasa
- 15 Laporan keuangan lembur, konsumsi, asuransi dll
- 16 Buku pengelolaan buku kas sumbangan dana pendidikan dari masyarakat dan dokumen laporan
- 17 Data siswa tidak mampu, penerima beasiswa, data riil pemasukan pembayaran dari orang tua
- 18 Data pemberian subsidi kepada siswa kurang mampu (pengurangan SPP, beasiswa dll)
- 19 Biaya personal selain uang sekolah (ujian, praktikum, persisahan, OSIS, perpisahan)
- 20 Undangan rapat, daftar hadir, notulen rapat pengambilan keputusan penggalan dana dari masyarakat
- 21 RKA-S yang mencantumkan sumber dana dari masyarakat atau pihak lain
- 22 Pengelolaan keuangan yang diputuskan komite dan ditetapkan kepala sekolah
- 23 Buku Kas biaya operasional
- 24 Laporan beserta bukti pertanggungjawaban pengelolaan keuangan kepada yayasan

STANDAR VIII: PENILAIAN

Berdasarkan Permendiknas nomor 20 tahun 20017 tentang standar penilaian, bahwa penilaian hasil belajar peserta didik pada jenjang pendidikan dasar dan menengah dilaksanakan berdasarkan standar penilaian pendidikan yang berlaku secara nasional. Untuk itu sekolah harus melaksanakan penilaian dengan memperhatikan hal-hal berikut :

1. Prinsip-prinsip penilaian
2. Teknik dan instrument penilaian
3. Mekanisme dan prosedur penilaian
4. Penilaian oleh pendidik
5. Penilaian oleh satuan pendidikan

Badan akreditasi sekolah (BAS) juga mendiskripsikan bahwa pada standar penilaian sekolah harus memiliki/melengkapi dengan dokumen sebagai berikut :

1. Kumpulan RPP dan silabus seluruh matpel pada setiap jenjang (kelas 7,8 dan 9)
2. Kumpulan perangkat tes buatan guru
3. Kumpulan arsip analisis penilaian
4. Bukti hasil pekerjaan siswa yang telah diberi balikan/ komentar guru
5. Bukti pelaksanaan program remedial yang dilaksanakan oleh guru
6. RPP yang berbeda tiap tahun yang telah disempurnakan
7. SK Panitia UTS, US dan UKK
8. Arsip hasil evaluasi belajar yang ditandatangani oleh guru dan kepala sekolah
9. Kumpulan nilai kepribadian dari tiap guru pada tiap jenjang
10. Notulen rapat penentuan Kriteria Kenaikan Kelas
11. Surat undangan, notulen rapat penentuan kriteria kelulusan
12. Pedoman ketentuan pelulusan siswa

13. Surat undangan, notulen rapat penyerahan hasil SKHUN
 14. Tanda terima ijazah dan SKHUN
 15. Tingkat kelulusan siswa pada akhir tahun
 16. Tanda terima laporan pencapaian hasil belajar sekolah dari Dinas Pendidikan
 17. Nilai rata-rata UN akhir tahu
 18. Kriteria penerimaan siswa baru
- Merujuk pada ketentuan tersebut di SMP Laboratorium UM sampai dengan tahun 2015/2016 menunjukkan kondisi riilnya adalah sebagai berikut:
- 1 Kumpulan RPP dan silabus seluruh matpel pada setiap jenjang (kelas 7,8 dan 9)
 - 2 Kumpulan perangkat tes buatan guru
 - 3 Kumpulan arsip analisis penilaian
 - 4 Kumpulan arsip analisis penilaian
 - 5 Bukti pelaksanaan program remedial yang dilaksanakan oleh guru
 - 6 RPP yang berbeda tiap tahun yang telah disempurnakan
 - 7 SK Panitia UTS, US dan UKK
 - 8 Arsip hasil evaluasi belajar yang ditandatangani oleh guru dan kepala sekolah
 - 9 Kumpulan nilai kepribadian dari tiap guru pada tiap jenjang
 - 10 Notulen rapat penentuan Kriteria Kenaikan Kelas
 - 11 Surat undangan, notulen rapat penentuan kriteria kelulusan
 - 12 Pedoman ketentuan pelulusan siswa
 - 13 Surat undangan, notulen rapat penyerahan hasil SKHUN
 - 14 Tanda terima ijazah dan SKHUN
 - 15 Tingkat kelulusan siswa pada akhir tahun
 - 16 Tanda terima laporan pencapaian hasil belajar sekolah dari Dinas Pendidikan
 - 17 Nilai rata-rata UN akhir tahun
 - 18 Nilai rata-rata UN akhir tahun

LAMPIRAN III

A. Informan wawancara

1. Kepala sekolah
2. Waka kesiswaan
3. Waka kurikulum
4. Guru
5. Staf Tata Usaha
6. Sarana Prasarana
7. Kepustakaan
8. Siswa SMP kelas ICP
9. Siswa SMP kelas regular

B. Materi wawancara

1. Kompetensi manajerial kepala sekolah dalam pengembangan pendidik dan kependidikan untuk meningkatkan mutu di SMP LAB UM Malang.
2. Program sekolah untuk mencapai mutu pendidikan yang baik di SMP LAB UM Malang
3. Metode pengembangan SDM tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMP LAB UM Malang
4. Faktor pengembangan SDM tenaga pendidik di SMP LAB UM Malang

C. Pedoman wawancara

1. Kepala Sekolah
 - a. Sudah berapa lama ibu menjadi Kepala sekolah disini?
 - b. Bagaimana pendapat ibu sebagai kepala sekolah tentang sekolah yang memiliki mutu yang bagus ?
 - c. Apa Visi, Misi dan Tujuan dari sekolah ini?
 - d. Bagaimana gambaran secara umum manajemen di sekolah ini?
 - e. Bagaimana mewujudkan sekolah yang bermutu dan unggul khususnya di sekolah ini?
 - f. Bagaimana proses pengembangan Sumber Daya Manusia pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah ini?
 - g. Adakah kebijakan dari sekolah untuk pengembangan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah ini?
 - h. Menurut ibu sebagai kepala sekolah, apakah SMP LAB UM sudah masuk dalam kriteria sekolah yang memiliki mutu yang bagus ?
 - i. Apa saja kriteria atau cirri cirri sekolah yang memiliki mutu yang bagus ?

- j. Sebagai kepala sekolah, bagaimana program ibu untuk mendapatkan sumber daya manusia yang unggul baik tenaga pendidik atau tenaga kependidikan ?
 - k. Bagaimana proses rekrutmen untuk menjadi pegawai disini ?
 - l. Bagaimana cara ibu sebagai kepala sekolah untuk dapat mengembangkan potensi dari tenaga pendidik dan tenaga kependidikan?
 - m. Bagaimana cara ibu melakukan pengawasan kepada tenaga pendidik dan tenaga kependidikan ?
 - n. Bagaimama cara ibu untuk menangani pegawai yang bermasalah ?
 - o. Bagaimana cara yayasan dapat melakukan fungsi pengawasan terhadap sekolah LAB UM Malang ?
 - p. Kerjasama seperti apa yang dilakukan antara UM dengan SMP LAB UM Malang ?
2. Wakil kepala sekolah
- a. Mengapa bapak/ibu menjadi wakil kepala sekolah ? bagaimana proses pengangkatan atau rotasi jabatan di sekolah ini ?
 - b. Sebagai wakil kepala sekolah, program apa saja yang bapak/ibu rencanakan supaya dapat meningkatkan mutu pendidikan di SMP LAB UM Malang ini ?
 - c. Menurut bapak/ibu, apa saja faktor yang membuat sekolah itu dapat bermutu ?
 - d. Menurut bapak/ibu, Adakah program untuk pengembangan SDM pendidik dan tenaga kependidikan di madrasah ini? bagaimana gambaran programnya?
 - e. Menurut bapak/ibu, Bagaimana langkah- langkah dalam pengembangan SDM di madrasah ini?
 - f. Menurut bapak/ibu, Bagaimana metode- metode dalam pengembangan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah ini?
 - g. Menurut bapak/ibu, apa si definisi sekolah yang bagus atau sekolah yang memiliki mutu ?
 - h. Menurut bapak/ ibu, Bagaimana bentuk apresiasi madrasah kepada pendidik dan tenaga kependidikan yang memiliki prestasi?
 - i. Menurut bapak/ibu, apakah sekolah ini sudah memiliki kualitas SDM tenaga pendidik dan tenaga pendidikan yang bagus ? jika iya maka apa saja kreteria nya ?
3. Staf Tata Usaha
- a. Menurut bapak Adakah program untuk pengembangan SDM tenaga kependidikan di madrasah ini? bagaimana gambaran programnya?
 - b. Menurut bapak Bagaimana langkah- langkah dalam pengembangan SDM di madrasah ini?

- c. Menurut bapak Bagaimana metode- metode dalam pengembangan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah ini?
- d. Menurut bapak apa si definisi sekolah yang bagus atau sekolah yang memiliki mutu ?
- e. Menurut bapak apakah sekolah ini sudah memiliki kualitas SDM tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang bagus ? jika iya maka apa saja kreteria nya ?
- f. Bagaimana proses seleksi masuk menjadi pegawai di SMP LAB UM Malang ini ?
- g. Bagaimana bentuk apresiasi madrasah kepada tenaga kependidikan yang memiliki prestasi?
- h. Bagaimana administrasi pendidik dan tenaga kependidikan dimadrasah? apakah sudah memenuhi kriteria pendidik dan tenaga kependidikan yang kompeten?
- i. Bagaimana kebijakan yang diberikan kepada tenaga kependidikan untuk mengembangkan kompetensinya?
- j. Bagaimana proses pengembangan SDM tenaga kependidikan yang sudah dilakukan?

4. Guru

- a. Bagaimana cara merekrut guru disini ?
- b. Menurut bapak, Bagaimana proses pengembangan profesi guru di SMP LAB UM Malang ?
- c. Bagaimana proses evaluasi kinerja guru disini ?
- d. Jika ada guru yang bermasalah maka bagaimana tindakan kepala sekolah ?
- e. Jika ada murid yang bermasalah dengan proses belajar mengajar apa yang bapak lakukan ?
- f. Metode apa saja yang di lakukan oleh sekolah untuk meningkatkan pengembangan sumber daya manusia di SMP LAB UM Malang ?
- g. Faktor apa saja dalam pengembangan sumber daya pendidik di SMP LAB UM Malang

5. Siswa

- a. Mengapa adek memilih sekolah disini ?
- b. Mengapa adek memilih kelas regular/ ICP ?
- c. Bagaimana menurut adek pembelajaran disini ?
- d. Apakah adek suka dengan system pembelajaran disini ?
- e. Apakah adek senang sekolah disini ? mengapa ?
- f. Jika adek tidak bisa menguasai materi apakah guru akan memberikan bimbingan khusus ?

D. Lembar Observasi

Tabel 4.13 lembar observasi

Tabel data sarana prasarana

No	Sarana dan Prasarana	Ada	Tidak
1.	Gedung		
2.	Program Kerja		
3.	Visi, Misi dan Tujuan		
4.	Daftar Pendidik dan Tenaga Kependidikan		
5.	Daftar Peserta Didik		

Tabel kompetensi guru

No	Aspek Yang Diamati	Ya	Tidak
1.	Kompetensi Pedagogik		
	Pendidik mengenal karakteristik peserta didik		
	Pendidik menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik		
	Pendidik melakukan pengembangan kurikulum		
	Pendidik melakukan kegiatan pembelajaran yang mendidik		
	Pendidik memahami dan mengembangkan Potensi		
	Pendidik melakukan komunikasi dengan peserta didik		
	Pendidik melakukan penilaian dan evaluasi		
2	Kompetensi Kepribadian		
	agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional Indonesia		
	Pendidik menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan		
	Pendidik memiliki etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, dan rasa bangga menjadi guru		
3	Kompetensi Sosial		
	Pendidik bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif		
	Pendidik dapat berkomunikasi dengan sesama pendidik, orang tua peserta didik dan masyarakat		

4	Kompetensi profesional		
	Pendidik dapa menguasai materi, struktur , konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu		

Data dokumen yang dibutuhkan

No	Dokumen yang Dibutuhkan	Jenis Dokumen	Ada	Tidak
1.	Profil Lembaga			
2.	Kepegawaian			
3.	Program Kerja Madrasah			
4.	Struktur Organisasi Madrasah			
5.	Program Pengembangan SDM			
6.	Pelaksanaan Program Pengembangan			
7.	Penilaian Program Pengembangan SDM			
8.	Foto Kegiatan Pengembangan			
9.	Materi Pengembangan			
10.	Pendidikan Lanjutan			
11.	SKP/ PKG			
12.	On the job training			
13.	Prestasi SDM			
14.	Surat- surat keputusan			
15.	Kurikulum dan SOP Pengembangan			
16.	Study Banding			
17.	Juklak Lomba PTK			
18.	Pengembangan			
19.	Off the job training			
20.	Kebijakan pengembangan SDM			

LAMPIRAN IV

Gambar 4.2 ruang kelas ICP



Gambar 4.3 kunjungan dari luar negeri untuk belajar seni atau budaya



Gambar 4.4 prestasi siswa



Gambar 4.5 guru dan masyarakat program lingkungan



Gambar wawancara dengan kepala sekolah



Wawancara dengan waka kesiswaan



Wawancara dengan waka kurikulum



Wawancara dengan guru



Wawancara dengan staff TU dan bagian sarpras



Wawancara dengan keputakaan



Wawancara dengan murid ICP



LAMPIRAN V

SURAT PENELITIAN

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
PASCASARJANA
Jalan Ir. Soekarno No. 34 Batu 65323, Telepon & Faksimile (0341) 531133
Website: <http://pasca.uin-malang.ac.id>, Email: pps@uin-malang.ac.id

Nomor : B-010/Ps/HM.01/02/2019
Hal : **Permohonan Ijin Penelitian** 20 Februari 2019

Kepada
Yth. Kepala SMP Lab UM Malang

Di
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb


Berkenaan dengan tugas penulisan tesis bagi mahasiswa kami, maka dengan ini mohon kepada Bapak/Ibu untuk berkenan memberi ijin kepada mahasiswa di bawah ini melakukan penelitian pada lembaga yang Bapak/Ibu pimpin:

Nama : Setio Mubarak
NIM : 17710019
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Dosen Pembimbing : 1. Dr. H. Ahmad Fatah Yasin, M.Ag.
2. Dr. Muh. Hambali, M.Ag.

Judul Tesis : Implementasi Sumber Daya Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Dan Prestasi Siswa Di SMP Lab UM Malang

Demikian permohonan ini disampaikan, atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Direktur,

Mulyadi.



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI MALANG (UM)
UPT PUSAT PENGEMBANGAN LABORATORIUM PENDIDIKAN

Jalan Semarang 5, Malang 65145
Telpon: 0341-551312
Laman: www.um.ac.id

SURAT KETERANGAN

Nomor 1.4.6/UN32.20/LT/2019

Yang bertanda tangan di bawah ini:

nama : Drs. H. Sucipto, M.S.
NIP : 196103251986011001
pangkat/golongan : Pembina, IV/a
Jabatan : Kepala

Dengan ini menerangkan bahwa

nama : Setio Mubarok
NIM : 17710019
prodi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
instansi : Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

benar-benar telah melakukan Penelitian Tesis yang berjudul "Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidik dan Tenaga Kependidikan untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMP Laboratorium UM" yang dilaksanakan di SMP Laboratorium UM pada bulan Februari s.d. Maret 2019.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.



1 April 2019
Drs. H. Sucipto, M.S.
UPT 196103251986011001

