

TESIS
MODEL PENGEMBANGAN KOMPETENSI GURU DALAM
MENINGKATKAN MUTU LULUSAN
(Studi Kasus di Madrasah Aliyah Negeri 3 Kediri)

Oleh :

DEWI ANDRIANI

NIM 200106210004



PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK
IBRAHIM MALANG
2023

TESIS
MODEL PENGEMBANGAN KOMPETENSI GURU DALAM
MENINGKATKAN MUTU LULUSAN
(Studi Kasus di Madrasah Aliyah Negeri 3 Kediri)

Diajukan kepada Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim
Malang untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program
Magister Manajemen Pendidikan Islam

Oleh :

DEWI ANDRIANI
NIM 200106210004

Dosen Pembimbing :
Prof. Dr. H. Mulyadi, M.Pd.I
NIP 195507171982031005

Dr. H. Abdul Bashith, M.Si
NIP 197610022003121003



PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK
IBRAHIM MALANG

2023

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN TESIS

Tesis dengan Judul “*Model Pengembangan Kompetensi Guru Dalam Peningkatan Mutu Lulusan (Studi Kasus di Madrasah Aliyah Negeri 3 Kediri)*”.

Setelah diperiksa dan disetujui untuk diuji.

Batu, Desember 2022

Pembimbing I,



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

NIP 195507171982031005

Pembimbing II,



Dr. H. Abdul Bashith, M.Si

NIP 197610022003121003

Mengetahui,

Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam

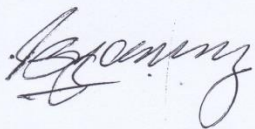
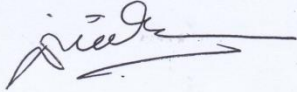
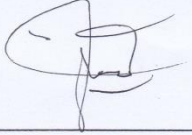
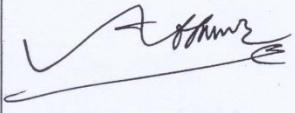


Dr. M. Fahim Tharaba, M.Pd.

NIP. 19801001 200801 1 016

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

Tesis dengan judul Model Pengembangan Kompetensi Guru Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan (Studi Kasus di Madrasah Aliyah Negeri 3 Kediri), ini telah diuji dan dipertahankan di depan sidang dewan penguji pada tanggal 17 Mei 2023.

Dewan Penguji,	Tanda Tangan
Penguji Utama <u>Dr. H. Sugeng Listyo Prabowo, M.Pd</u> NIP. 19690526200031003	
Ketua Penguji <u>Dr. Nurul Yaqien, M.Pd</u> NIP. 197811192006041001	
Pembimbing I/Penguji <u>Prof. Dr. H. Mulyadi, M.Pd.I</u> NIP. 195507171982031005	
Pembimbing II/Sekretaris <u>Dr. H. Abdul Basith, M.Si</u> NIP. 197610022003121003	

Mengetahui
Direktur Pascasarjana


Prof. Dr. H. Wahidmurni, M.Pd, Ak.
NIP. 196003032000031002

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur tiada henti saya ucapkan kepada Allah SWT dan sholawat serta salam semoga tercurahkan kepada baginda Nabi Agung Muhammad SAW. Beserta seluruh keluarga dan para sahabatnya.

Dengan penuh cinta dan kasih sayang serta doa yang ikhlas, karya tulis sederhana ini kupersembahkan untuk :

1. Kepada kedua orangtua saya bapak Jumianto dan ibu Sumiyem, yang telah memberi dukungan baik dari segi moril maupun materil.
2. Kedua kakak saya yang telah mensupport saya hingga akhir.
3. Bapak/Ibu guru yang telah memberikan ilmu dan jasanya selama ini.
4. Serta Sahabat, teman yang telah memberikan semangat, serta dorongan kepada saya hingga dapat terselesaikannya tugas akhir strata dua di jenjang perguruan tinggi.

MOTTO

إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

Artinya : Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.¹

¹ Qur'an Ms Word. Al-qur'an Surat Al-Insyirah, ayat 6

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama	Dewi Andriani
NIM	200106210004
Program Studi	Magister Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tesis yang saya tulis benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambilan hasil tulisan atau fikiran orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau fikiran saya sendiri. Apabila di kemudian hari terbukti Tesis ini merupakan hasil plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan yang dituduhkan kepada saya.

Malang, Januari 2023
Yang membuat pernyataan



Dewi Andriani
200106210004

ABSTRAK

Andriani, Dewi, 2022. *Model Pengembangan Kompetensi Guru Dalam Peningkatan Mutu Lulusan (Studi Kasus di Madrasah Aliyah Negeri 3 Kediri)*. Tesis, Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Pembimbing I : Prof. Dr. H. Mulyadi, M.Pd.I, dan Pembimbing II, Dr. H. Abdul Bashith, M.Si.

Kata Kunci : *Pengembangan, Kompetensi Guru, Mutu Lulusan*

Pengembangan profesionalisasi guru dilakukan berdasarkan kebutuhan institusi, kelompok guru, maupun individu guru sendiri. Profesi keguruan mempunyai tugas utama melayani masyarakat dalam dunia pendidikan. Sejalan dengan itu, jelas kiranya bahwa profesionalisasi dalam bidang keguruan mengandung arti peningkatan daya dan usaha dalam rangka pencapaian secara optimal layanan yang akan diberikaan kepada masyarakat.

Penelitian ini bertujuan untuk 1) Mendeskripsikan dan menganalisis konsep perencanaan pengembangan kompetensi guru di Madrasah Aliyah Negeri 3 Kediri. 2) Mendeskripsikan dan menganalisis strategi implementasi pengembangan kompetensi guru di Madrasah Aliyah Negeri 3 Kediri. 3) Mendeskripsikan dan menganalisis model pengembangan kompetensi guru di Madrasah Aliyah Negeri 3 Kediri. 4) Mendeskripsikan dan menganalisis dampak model pengembangan kompetensi guru terhadap mutu lulusan di Madrasah Aliyah Negeri 3 Kediri.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian yaitu studi kasus. Proses pengumpulan data dilakukan dengan teknik wawancara, observasi partisipasi, dokumentasi. Teknik analisis data meliputi kondensasi data, penyajian data, penarikan kesimpulan. Pengecekan keabsahan data dilakukan dengan perpanjangan kehadiran peneliti, ketekunan pegamatan, *triangulasi*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) perencanaan pengembangan kompetensi guru telah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, 2), implementasi pengembangan kompetensi guru mencakup kegiatan perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan refleksi yang didesain untuk meningkatkan karakteristik, pengetahuan, pemahaman, dan keterampilan. Melalui siklus evaluasi, refleksi pengalaman belajar, perencanaan dan implementasi kegiatan pengembangan keprofesian guru secara berkelanjutan, maka diharapkan guru dan kepala sekolah akan mampu mempercepat pengembangan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian untuk kemajuan karirnya. 3) model pengembangan kompetensi guru yang dilakukan pengembangan diri, publikasi ilmiah, dan karya inovatif, 4) Dampak yang dirasakan yaitu tercukupinya pengembangan kompetensi guru. Meningkatnya akreditasi madrasah, dan didukung meningkatnya prestasi akademik dan non akademik siswa setiap tahunnya di MAN 3 Kediri.

Kata Kunci : *Pengembangan, Kompetensi Guru, Mutu Lulusan*

ABSTRACT

Andriani, Dewi, 2022. *The teacher competency development models in improving the quality of graduates (Study case at MAN 3 Kediri)*. Thesis. postgraduate Islamic education management study program at the State Islamic University of Maulana Malik Ibrahim Malang. Supervisor: 1) Prof. Dr. H. Mulyadi, M. Pd. 2) Dr. H. Abdul Bashith, M.Si

Teacher professionalization development is carried out based on the needs of the institution, teacher groups, and individual teachers themselves. The teaching profession has the main task of serving the community in the world of education. In line with that, it is clear that professionalization in the field of teacher training implies an increase in power and effort in order to optimally achieve the services that will be provided to the community.

This research aims to 1) Describe and analyze the concept of teacher competency development planning at MAN 3 Kediri 2) Describe and analyze the strategy for implementing competency development at MAN 3 Kediri 3) Describe and analyze the teacher competency development models at MAN 3 Kediri 4) Describe and analyze the impact of competency development model for graduate quality at MAN 3 Kediri.

This study uses a qualitative approach with the type of research that is study case. The process of collecting data was done by using interview techniques, participant observation, and documentation. Data analysis techniques include condensation, presentation of data, drawing conclusions. Checking the validity of the data is done by extending the presence of researchers, persistence of observations, triangulation.

The results of this study indicate that: 1) teacher competency development planning in accordance with the standards that have been set 2) the implementation of teacher competency development includes planning, implementing, evaluating, and reflecting activities designed to improve characteristics, knowledge, understanding, and skills. Through an evaluation cycle, reflection on learning experiences, planning and implementation of teacher professional development activities on an ongoing basis, it is hoped that teachers and principals will be able to accelerate the development of pedagogical, professional, social, and personality competencies for career advancement. 3) the teacher competency development models are self development, scientific publications and innovative works. 4) The perceived impact is the fulfillment of the teacher competency development. Increased accreditation and supported by the increasing academic and non academic achievement of students every year at MAN 3 Kediri.

Keywords: *development, teacher competency, quality of graduate*

ملخص

أنديان، دوي، ٢٠٢٢. نماذج تطوير كفاءة المدرسين في تحسين جودة المخرجات (دراسة الحالة في المدرسة العالية الحكومية ٣ بكيدري). رسالة الماجستير، قسم الماجستير في إدارة التربية الإسلامية للدراسات العليا بجامعة مولانا مالك إبراهيم مالانج الإسلامية الحكومية. المشرف الأول: الأستاذ الدكتور الحاج مولايدي، الماجستير، والمشرف الثاني، الدكتور الحاج عبد البسيط، الماجستير.

الكلمات الرئيسية: تطوير، كفاءة المدرسين، جودة المخرجات

تم تنفيذ التطوير المهني للمدرسين بناء على الاحتياجات المؤسسة، ومجموعات المدرسين، وأفراد المدرسين أنفسهم. كانت مهنة التدريس لها أهمية رئيسية في خدمة المجتمع في مجال التعليم. ويتماشى مع ذلك أنه من الواضح أن التطوير المهني في مجال التدريس يعني زيادة القدرة والجهد من أجل تحقيق الخدمات المقدمة للمجتمع على النحو الأمثل.

يهدف هذا البحث إلى (١) وصف مفهوم التخطيط لتطوير كفاءة المدرسين في المدرسة العالية الحكومية ٣ بكيدري وتحليله. (٢) وصف استراتيجيات التنفيذ لتطوير كفاءة المدرسين في المدرسة العالية الحكومية ٣ بكيدري وتحليلها. (٣) وصف نماذج تطوير كفاءة المدرسين في المدرسة العالية الحكومية ٣ بكيدري وتحليلها. (٤) وصف تأثير نماذج تطوير كفاءة المدرسين على جودة المخرجات في المدرسة العالية الحكومية ٣ بكيدري وتحليله.

استخدم هذا البحث منهجا نوعيا مع دراسة الحالة كنوع البحث. ولم جمع البيانات من خلال المقابلة، وملاحظة المشاركين، والتوثيق. تحتوي تقنيات تحليل البيانات على تكيف البيانات، وتقديم البيانات، والاستنتاج، ولم التحقق من صحة البيانات من خلال إعادة وجود الباحث، واستمرار الملاحظة، والتثيت.

أشارت نتائج هذا البحث إلى أن: (١) التخطيط لتطوير كفاءة المدرسين يتوافق مع المعايير المحددة، (٢) تطوير كفاءة المدرسين يحتوي على الأنشطة المصممة كالتخطيط، والتنفيذ، والتقييم، والتفكير لتحسين المصالح، والمعرفة، والتعبير، والمهارات. من خلال دورات التقييم، والتفكير في حورات التعلم، والتخطيط أنشطة التطوير المهني للمدرسين وتنفيذها مستمرا، يرجى أن يتمكن المدرسون ومدير المدرسة من ترويج تطوير الكفاءة التربوية والمهنية والاجتماعية والشخصية لتفقتهم الوظيفي. (٣) نماذج تطوير كفاءة المدرسين التي تم تنفيذها هي التطوير الذاتي، والمنشورات العلمية، والأعمال المبتكرة، (٤) التأثير الملحوظ هو التطوير الكافي لكفاءة المدرسين، وزيادة اعتراف المدرسة، ومدعومان بزيادة الإنجازات الأكاديمية وغير الأكاديمية للطلاب كل عام في المدرسة العالية الحكومية ٣ بكيدري.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur kehadiran Illahi Rabbi zat yang Maha Kuasa segala limpahan rahmat, taufik, serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian tesis ini. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW beserta seluruh keluarga dan sahabatnya.

Penelitian tesis ini, penulis susun untuk memenuhi tugas akhir dari Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang khususnya pada program Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Pada penelitian tesis ini, penulis menyajikan tentang “Model Pengembangan Kompetensi Guru Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan (Studi Kasus di MAN 3 Kediri)”. Penulis sampaikan terimakasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya terhadap banyak pihak yang membantu dalam menyelesaikan tesis ini. Dan khususnya saya ucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. M. Zainuddin, M.A selaku Retor Universitas Islam Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Prof. Dr. H. Wahidmurni, M.Pd, Ak selaku Direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Dr. M. Fahim Tharaba, M.Pd, selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Prof. Dr. H. Mulyadi, M.Pd.I, selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, pengarahan, koreksi dan masukan-masukan ilmiah mulai dari awal hingga akhir proses penyelesaian penelitian ini.
5. Dr. H. Abdul Bashith, M.Si, selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, saran dan koreksinya dalam penyelesaian penulisan tesis ini.
6. Semua dosen Pascasarjana yang telah mencurahkan ilmu pengetahuan, wawasan dan inspirasi bagi penulis untuk meningkatkan kualitas akademik.

7. Semua staf dan tenaga kependidikan Pascasarjana yang telah banyak memberikan kemudahan-kemudahan layanan akademik dan administratif selama penulis menyelesaikan studi.
8. Semua sivitas MAN 3 Kediri khususnya kepala sekolah, waka kurikulum beserta segenap guru dan karyawan yang telah memberikan kesempatan dan kemudahan bagi peneliti untuk menggali data demi terselesainya tesis ini.
9. Ayahanda Jumianto dan Ibu Sumiyem terhormat, tercinta, terkasih, dan tersayang yang dengan sabar telah membimbing, mendoakan, mengarahkan, memberi kepercayaan, dan bantuan baik jiwa maupun raga kepada Ananda.
10. Kedua kakakku yang selalu memberikan semangat dan dukungan untuk menyelesaikan tesis ini.
11. Teman-teman MPI dan teman-temanku lainnya sebagai inspiratory, motivator dan penghibur dikala suka maupun duka selama mengikuti studi.
12. Kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian laporan ini, kami ucapkan terimakasih, semoga Allah memberikan rahmat dan barokah atas kebaikan dan dicatat sebagai amal shaleh.

Peneliti sadar bahwa dalam penulisan tesis ini belum sempurna, maka dari itu, peneliti sangat mengharapkan sumbangan pemikiran. Saran dan kritik yang membangun demi kesempurnaan tesis ini. Akhirnya, semoga segala amal dan keikhlasan orang-orang yang telah disebutkan di atas diterima oleh Allah SWT.

Amin YaRabbal 'Alamiin.

Malang, Desember 2022

Dewi Andriani

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Penulisan transliterasi Arab-Latin dalam tesis ini menggunakan pedoman transliterasi berdasarkan keputusan bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No. 158 tahun 1987 dan No. 0543 b/U/1987 yang secara garis besar dapat diuraikan sebagai berikut:

A. Huruf

ا	=	A	ز	=	Z	ق	=	Q
ب	=	B	س	=	S	ك	=	K
ت	=	T	ش	=	Sy	ل	=	L
ث	=	Ts	ص	=	Sh	م	=	M
ج	=	J	ض	=	Dl	ن	=	N
ح	=	h	ط	=	Th	و	=	W
خ	=	Kh	ظ	=	Zh	ه	=	H
د	=	D	ع	=	'	ء	=	'
ذ	=	Dz	غ	=	G	ي	=	Y
ر	=	R	ف	=	F			

B. Vokal Panjang

Vokal (a) panjang = â

Vokal (i) panjang = î

Vokal (u) panjang = û

C. Vokal Diftong

وا = Aw

يا = Ay

وا = û

نا = î

DAFTAR ISI

HALAMAN COVER.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN TESIS	iii
LEMBAR PENGESAHAN TESIS.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
MOTTO.....	vi
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS PENELITIAN.....	vii
ABSTRAK.....	viii
KATA PENGANTAR	xi
PEDOMAN LITERASI ARAB LATIN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Konteks Penelitian	1
B. Fokus Penelitian.....	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
E. Orisinilitas Penelitian.....	8
F. Definisi Istilah.....	18
BAB II KAJIAN PUSTAKA	20
A. Perencanaan Pengembangan Kompetensi Guru	20
B. Kompetensi Guru.....	25
a. Kompetensi Pedagogik.....	26
b. Kompetensi Kepribadian.....	27
c. Kompetensi Sosial.....	28
d. Kompetensi Profesional	28
e. Kompetensi Kepemimpinan.....	29
C. Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan	30
1. Pengertian Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan	30
2. Mekanisme Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan	31
3. Model Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan.....	39
D. Mutu Lulusan.....	45

E. Implikasi Pengembangan Kompetensi Guru Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan	56
F. Kerangka Konseptual Penelitian.....	64
BAB III METODE PENELITIAN	65
A. Pendekatan Penelitian dan Jenis Penelitian	65
B. Kehadiran Peneliti	66
C. Latar Penelitian.....	66
D. Data dan Sumber Data.....	67
E. Teknik Pengumpulan Data	68
F. Analisis Data.....	69
G. Pengecekan Keabsahan Data	71
BAB IV PAPARAN DATA DAN TEMUAN PENELITIAN	73
A. Gambaran Latar Penelitian	73
B. Paparan Data dan Hasil Penelitian.....	81
C. Temuan Penelitian	101
BAB V PEMBAHASAN	109
A. Perencanaan Pengembangan Kompetensi Guru di MAN 3 Kediri	10
9	
B. Strategi Implementasi Pengembangan Kompetensi Guru di MAN 3 Kediri	11
2	
C. Model Pengembangan Kompetensi Guru di MAN 3 Kediri	11
5	
D. Dampak Model Pengembangan Kompetensi Guru Terhadap Mutu Lulusan di MAN 3 Kediri	11
8	
BAB VI PENUTUP	122
A. Kesimpulan	122

B. Saran	124
DAFTAR PUSTAKA	125

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Pengembangan profesionalisasi guru dilakukan berdasarkan kebutuhan institusi, kelompok guru, maupun individu guru sendiri. Profesi keguruan mempunyai tugas utama melayani masyarakat dalam dunia pendidikan. Sejalan dengan itu, jelas kiranya bahwa profesionalisasi dalam bidang keguruan mengandung arti peningkatan daya dan usaha dalam rangka pencapaian secara optimal layanan yang akan diberikan kepada masyarakat. Untuk meningkatkan mutu pendidikan saat ini, maka profesionalisasi guru (pendidik) merupakan suatu keharusan, terlebih lagi apalagi melihat kondisi objektif saat ini berkaitan dengan berbagai hal yang ditemui dalam melaksanakan pendidikan, yaitu: (1) Perkembangan Iptek, (2) Persaingan Global Bagi Lulusan Pendidikan, (3) Otonomi Daerah, dan (4) Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP).²

Guru profesional sesuai yang dipersyaratkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 pasal 10 ayat 2 a, bahwa pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban: menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis dan dialogis.³ Guru diyakini sebagai salah satu faktor dominan yang menentukan tingkat keberhasilan peserta didik dalam menentukan proses belajar mengajar di sekolah.

² Udin Syaefudin, *Pengembangan Profesi Guru*, (Bandung: Alfabeta CV, 2008), hlm. 98

³ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Guru dan Dosen, Pasal 10, Ayat 2.a

Kemajuan teknologi informasi seperti yang terjadi saat ini tidak bisa menggantikan peran seorang guru, karena itu ahli-ahli terjadi disrupsi pendidikan, guru harus mampu memanfaatkan teknologi informasi yang super cepat tersebut untuk meningkatkan kualitas proses belajar mengajar pada setiap satuan pendidikan dalam rangka mempersiapkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul dan kompetensi global.

Menurut Coetzer bahwa Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) guru mangacu pada setiap kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan guru melalui orientasi, pelatihan dan dukungan. Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) bagi guru pembelajar dijelaskan bahwa Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) tersebut dilakukan melalui pengembangan diri, publikasi ilmiah dan karya inovasi. Pelaksanaan program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) guru diharapkan dapat meningkatkan kompetensi-kompetensi dasar guru dan mendukung pengembangan kompetensi. Supaya pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) guru berjalan dengan efektif diperlukan dukungan kebijakan, moral, infrastruktur dan keuangan.⁴ Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) merupakan tuntutan Peraturan Menteri Perdayagunan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 16 Tahun 2009 (PERMENPAN No. 16 Tahun 2009) tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya untuk mencapai tujuan tersebut, bahwa guru yang telah memiliki sertifikasi

⁴ Yayah Rahyasih, Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan, *Jurnal Penelitian Pendidikan*, Volume 20, Nomor 1, April 2020, hlm. 130-139.

pendidik diwajibkan melaksanakan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB).⁵ Urgensi pengembangan keprofesian berkelanjutan ini yaitu: penambah pengetahuan, kenaikan pangkat/jabatan dan mampu meningkatkan keprofesian guru.

Pendidikan dianggap bermutu jika kedudukannya ikut dalam mencerdaskan kehidupan bangsa dan memajukan budaya nasional. Pendidikan bermutu yaitu yang dapat menghasilkan pribadi cerdas, berkarakter, bermoral, dan berkepribadian. Untuk mencapai pendidikan bermutu diperlukannya suatu system pendidikan yang mampu menciptakan suasana kegiatan pembelajaran menyenangkan, merangsang dan menantang peserta didik untuk menumbuh kembangkan diri secara optimal sesuai dengan kemampuannya sendiri. Pendidikan bermutu lahir dari sistem perencanaan yang baik, materi, sistem tata kelola yang baik, disampaikan oleh guru yang baik, dengan komponen yang berkualitas, khususnya guru. Guru bermutu paling tidak harus menguasai materi ajar, metodologi, sistem evaluasi, dan psikologi belajar.⁶

Namun kenyataannya problematika mutu yang dihadapi dalam dunia pendidikan saat ini, seperti mutu lulusan, mutu pembelajaran, bimbingan dan latihan dari guru, serta mutu profesionalisme dan kinerja guru. Mutu yang telah disampaikan diatas terkait dengan mutu manajerial pemimpin itu sendiri, keterbatasan dana, sarana dan prasarana, fasilitas pendidikan, media, sumber

⁵ Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 Pasal 1 Angka 5

⁶ Bafadal, Ibrahim. (2010). *Manajemen Perlengkapan Sekolah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. Hal. 1

belajar, alat dan bahan latihan, iklim sekolah, lingkungan pendidikan, serta dukungan dari pihak terkait dengan pendidikan.⁷

Dibuktikan dengan data kualitas pendidikan dari hasil survei PISA yang merupakan salah satu dasar rujukan untuk menilai kualitas pendidikan di dunia, yang menilai kemampuan matematika, membaca, dan sains. Organisasi untuk kerjasama Ekonomi dan Pembangunan (OECD) mencatat, peringkat *Programe International Student Assesment (PISA)* Indonesia survei tahun 2018 berada di urutan bawah. PISA sendiri adalah cara penilaian internasional yang menjadi tolak ukur kompetensi siswa Indonesia di tingkat global. Yang dimana menunjukkan bahwa kompetensi membaca Indonesia berada dalam peringkat 72 dari 77 Negara. Untuk nilai Matematika, berada di peringkat 72 dari 78 Negara. Sedangkan Sains berada di peringkat 70 dari 78 Negara.⁸

Dan dibuktikan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Agus Dudung di Universitas Negeri Jakarta, mengkaji tentang “Pelatihan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) Bagi Guru-Guru Se Jakarta Timur”, yang dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa guru dapat memperkaya pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) dan meningkatkan layanan pendidikan di sekolah dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan.⁹ Dan oleh Suhardi, mengkaji tentang “Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Modern Daar Al Uluum Asahan”, hasil

⁷ Syaodih Sukmadinata, Nana. (2006). *Pengendalian mutu pendidikan menengah (konsep, prinsip, dan instrumen)*. Bandung: PT. Refika Aditama. Hal. 8

⁸ Alifah, Siti. (2021). *Peningkatan Kualitas Pendidikan Di Indonesia Untuk mengejar Keteringgalan Dari Negara Lain*. Jurnal Penelitian: Vol. 5, No. 1. Hal. 115-116.

⁹ Dudung, Agus (2019), *Pelatihan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) Bagi Guru-Guru Se Jakarta Timur*, Jurnal Sarwahita Vol. 11, No. 1.Hal. 1

penelitian menunjukkan (1) Perencanaan pengembangan kompetensi guru madrasah Aliyah di pesantren Daar al Ulum Asahan dilaksanakan dengan musyawarah kerja madrasah Aliyah (2) Pelaksanaan program pengembangan kompetensi guru melalui dua program, yakni *program pengembangan informal* dan formal (3) Pengorganisasian pengembangan kompetensi guru madrasah aliyah Daar Al Ulum Asahan menjadi tanggung jawab pimpinan pesantren dan (4) Pengawasan program pengembangan kompetensi guru madrasah di pesantren Daar Al Ulum Asahan dilaksanakan dengan menyampaikan laporan lisan dan laporan tertulis.¹⁰ Dan oleh Nurhalija, mengkaji tentang “Pengembangan Profesionalisme Berkelanjutan Guru Bersertifikasi di SMA Sederajat Di Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa”, hasil penelitian menunjukkan bahwa proses profesionalitas berkelanjutan di Sekolah SMK YPKK Limbung Kabupaten Gowa berjalan sesuai dengan Pedoman Keprofesionalisme Berkelanjutan dan sangat bermanfaat bagi guru maupun peningkatan mutu sekolah.¹¹

Alasan peneliti mengapa meneliti di Madrasah Aliyah Negeri 3 Kediri karena sekolah ini termasuk sekolah yang banyak diminati oleh masyarakat sekitar, prestasi-prestasi yang didapatkan oleh Madrasah, sekolah ini juga memiliki keunggulan dalam pengembangan kompetensi guru yang diterapkan oleh kepala madrasah menerapkan sistem yang berlandaskan ajaran Islam untuk

¹⁰ Suhardi, (2022), *Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Modern Daar Al Uluum Asahan*, Disertasi, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan

¹¹ Nurhalija, (2021), *Pengembangan Profesionalisme Berkelanjutan Guru Bersertifikasi di SMA Sederajat Di Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa*, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Surakarta.

memadukan ilmu pengetahuan dan ilmu agama. Selain itu, MAN 3 Kediri pada era globalisasi ini berbenah diri dengan konsep yang berkualitas, MAN 3 Kediri menerapkan full day school yang dimana disela-sela pelaksanaan kegiatan belajar juga di biasakan dengan kegiatan keagamaannya yaitu diwajibkan shalat dhuha dan shalat dhuhur berjamaah. Maka dari sini sangat menarik untuk dikaji oleh peneliti terkait pengembangan keprofesian berkelanjutan juga mutu lulusan pendidikan yang berada di sekolah ini.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan konteks penelitian di atas, maka yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana perencanaan pengembangan kompetensi guru di Madrasah Aliyah Negeri 3 Kediri ?
2. Bagaimana strategi implementasi pengembangan kompetensi guru di Madrasah Aliyah Negeri 3 Kediri?
3. Bagaimana model pengembangan kompetensi guru di Madrasah Aliyah Negeri 3 Kediri?
4. Bagaimana dampak model pengembangan kompetensi guru terhadap mutu lulusan di Madrasah Aliyah Negeri 3 Kediri?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Mendeskripsikan dan menganalisis konsep perencanaan pengembangan kompetensi guru di Madrasah Aliyah Negeri 3 Kediri.

2. Mendeskripsikan dan menganalisis strategi implementasi pengembangan kompetensi guru di Madrasah Aliyah Negeri 3 Kediri.
3. Mendeskripsikan dan menganalisis model pengembangan kompetensi guru di Madrasah Aliyah Negeri 3 Kediri.
4. Mendeskripsikan dan menganalisis dampak model pengembangan kompetensi guru terhadap mutu lulusan di Madrasah Aliyah Negeri 3 Kediri.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan fokus masalah dan tujuan penelitian di atas maka manfaat yang bisa diambil dalam penelitian ini.

1. Manfaat secara teoritis
 - a. Hasil penelitian ini menambah khasanah pengembangan dalam Manajemen Pendidikan Islam khususnya manajemen pengembangan tenaga pendidik dalam satuan pendidikan Islam.
 - b. Menambah pengetahuan baik pengawas ataupun kepala madrasah dan juga pemangku kepentingan di bidang pendidikan tentang model pengembangan kompetensi guru dalam meningkatkan mutu lulusan.
 - c. Dapat memberikan informasi bagi pembaca dan pihak-pihak yang berkepentingan tentang model pengembangan kompetensi guru dalam meningkatkan mutu lulusan.
2. Manfaat secara praktis

- a. Bagi lembaga pendidikan : sebagai sumbangsih pemikiran bagi semua guru di Madrasah Aliyah Negeri 3 dalam meningkatkan kompetensi guru sehingga tujuan pendidikan akan tercapai dengan baik.
- b. Bagi penelitian : dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan kajian dan penunjang dalam pengembangan pengetahuan penelitian yang berkaitan dengan topik tersebut.

E. Orisinilitas Penelitian

Sebagai bukti orisinilitas penelitian ini, peneliti melakukan kajian pada beberapa penelitian terdahulu (*literature review*), dengan bertujuan untuk melihat persamaan, perbedaan dalam penelitian yang akan dilakukan, disamping itu untuk menghindari pengulangan atau persamaan terhadap media, metode atau kajian data yang telah ditemukan oleh peneliti terdahulu sebagai perbandingan penelitian ini:

Tesis dengan judul “Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan Untuk Mewujudkan Sekolah Islam Unggul (Studi Multi Kasus Di SD Plus Al-Kautsar Malang dan MTsN 1 Mataram) ditulis oleh Asfa Fikriah (2016).¹² Hasil penelitian menunjukkan bahwa dengan mengimplementasikan program pengembangan sumber daya manusia pendidikan di sekolah Islam dengan baik, maka akan memberikan pengaruh bagi komitmen kelembagaan/organisasi, adapun pengaruh tersebut adalah : 1) peningkatan spiritual; 2) ikatan persaudaran (*brotherhood*); 3) Peningkatan Potensi dan

¹² Asfa Fikriah, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan Untuk Mewujudkan Sekolah Islam Unggul (Studi Multi Kasus Di SD Plus Al-Kautsar Malang dan MTsN 1 Mataram)*, Tesis, (Malang, Pps UIN Maliki, 2016)

Kinerja Pegawai; 4) Berdedikasi; 5) Loyalitas; dan 6) Jiwa Kompetitif. Dengan mendapatkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa komitmen kelembagaan pada sekolah Islam bertipe *Affective Commitment*.

Iqomatus Nauvi Khuluq, Tesis. Tahun 2020 : “Implementasi Penjaminan Mutu Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Pusat Ma’had Al-Jami’ah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang”.¹³ Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Standar mutu di ma’had terbagi menjadi tiga bagian, yaitu standar input dalam manajemen Pusat Ma’had al-Jami’ah, standar proses dalam manajemen Pusat Mahad al-Kani’ah, standar output dalam manajemen Pusat Ma’had al-Jami’ah, 2) Proses implementasi standar mutu sumber daya manusia dengan pembentukan Ma’had ali, program pengembangan yang terdiri dari pengembangan sumber daya Murobbi/ah, pengembangan sumber daya Musyrif/ah dan program pengembangan minat bakat di Pusat Ma’had al-Jami’ah.

Najmatun Nahdhah, Tesis. Tahun 2017 : “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif (Studi Kasus Di Pondok Pesantren Hidayatullah Balikpapan).¹⁴ Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) proses pengembangan sumber daya manusia di PP Hidayatullah Balikpapan terdiri dari perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Yang mana dalam pelaksanaannya menggunakan strategi pengkaderan, strategi

¹³ Iqomatu Nauvi Khuluq, *Impelementasi Penjaminan Mutu Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Pusat Ma’had Al-Jami’ah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang*, Tesis, (Malang, Pps UIN Maliki, 2020)

¹⁴ Najmatun Nahdhah, *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif (Studi Kasus Di Pondok Pesantren Hidayatullah Balikpapan)*, Tesis, (Malang, Pps UIN Maliki, 2017)

pengembangan kompetensi professional dan strategi pengembangan karier. Ketiga strategi ini ditempuh untuk menghasilkan SDM yang sesuai dengan standar SDM yang telah ditetapkan oleh PP Hidayatullah; 2) tantangan pengembangan SDM di PP Hidayatullah ada dua, yaitu tantangan internal dan tantangan eksternal; 3) Implikasi strategi pengembangan SDM di PP Hidayatullah antara lain adalah PP Hidayatullah Balikpapan memiliki SDM yang unggul dan kompetitif, memiliki perencanaan pengembangan SDM, dapat menganalisis kebutuhan pengembangan SDM, dan meningkatnya daya saing lembaga.

Eka Fardiana, Tesis. Tahun 2019 : “Manajemen Pengembangan SDM Dalam Meningkatkan Mutu dan Daya Saing Sekolah (Studi Kasus di SDIT Al-Hilmi Dompus).¹⁵ Hasil penelitian menunjukkan bahwa, kepala sekolah di SDIT Al-Hilmi Dompus telah mengedepankan sikap demokratis. Manajemen pengembangan SDM yang diterapkan sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan dilakukan dengan cara : 1) memperdalam dan memperluas kompetensi guru dengan pemberdayaan KKG dan MGMP, kegiatan pengembangan profesi, kerasama dengan berbagai pihak, dan pendayagunaan sarana dan prasarana yang memadai; 2) menjadikan visi, misi, tujuan lembaga sebagai target pengembangan mutu pendidikan; 3) memerikan tunjangan kesejahteraan kepada guru.

¹⁵ Eka Fardiana, *Manajemen Pengembangan SDM Dalam Peningkatan Mutu Dan Daya Saing Sekolah (Studi Kasus Di SDIT Al-Hilmi Dompus)*, Tesis, (UIN Mataram, 2019)

Fina Inayawati, Tesis, Tahun 2020 : “Strategi Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Kompetensi Guru Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan di Sekolah Menengah Kejuruan Miftahul Waritsin Sukodono Kabupaten Jember”.¹⁶ Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Model yang dapat digunakan untuk meningkatkan kompetensi guru dalam menjalankan tugasnya yaitu melalui *in service education* atau *in service training*. 2) Langkah strategis kepemimpinan kepala sekolah dalam mengembangkan kompetensi guru untuk meningkatkan mutu pendidikan yang pertama strategi formal yaitu guru ditugaskan oleh lembaga mengikuti pendidikan dan latihan, yang kedua strategi non formal yaitu guru atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkannya yang berhubungan dengan pekerjaan atau jabatannya.

Nunung Siti Hamidah, Tesis, Tahun 2019, “Implementasi Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) Guru (Studi Multi Kasus di SDIT Persis Tarogong dan SDIT Atikah Musaddad Kabupaten Garut)”¹⁷ Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui implementasi program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) guru. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan studi dua kasus. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa implementasi PKB guru dalam komponen pengembangan diri guru lebih banyak dilaksanakan dibandingkan dengan komponen publikasi ilmiah dan karya inovatif, kemudian manfaat dalam pelaksanaan program PKB dirasakan oleh

¹⁶ Fina Inayawati, *Strategi Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Kompetensi Guru Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan di Sekolah Menengah Kejuruan Miftahul Waritsin Sukodono Kabupaten Jember*, Tesis, (IAIN Jember, 2020)

¹⁷ Nunung Siti Hamidah, “*Implementasi Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) Guru (Studi Multi Kasus di SDIT Persis Tarogong dan SDIT Atikah Musaddad Kabupaten Garut)*”, Tesis, (Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta : 2019)

guru, siswa dan pihak sekolah dari kedua sekolah. Sementara kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan program PKB adalah masalah waktu, biaya, kompetensi instruktur nasional, tindak lanjut PKB dan beban nilai KCM yang terus naik tiap tahun.

Findi Ayu Ashari, skripsi, tahun 2021 dengan judul “*Peningkatan Kompetensi Tenaga Pendidik melalui Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) di SMPIT Al-Asror Tulungagung*”.¹⁸ Tujuan dari penelitian ini adalah ingin mengetahui perencanaan, pelaksanaan serta kendala dalam program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB). Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Hasil penelitian menyatakan bahwa dalam menyusun rencana program PKB dilakukan dengan analisis hasil kinerja guru. Kemudian terdapat dua kegiatan dalam pelaksanaan program PKB berupa pelatihan *Tahsinul Qiroah* dan pelatihan peningkatan IT. Sementara kendala yang dialami dalam pelaksanaan program PKB yaitu terdapat beberapa tenaga pendidik yang tidak turut ikutserta pelaksanaan PKB lebih dari tiga kali serta kurangnya sarana prasarana yang diharapkan mampu menunjang pelaksanaan program PKB.

Elih Yulia, Jurnal, tahun 2021 dengan judul “*Optimalisasi Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan untuk Meningkatkan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam*”.¹⁹ Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan upaya

¹⁸ Findi Ayu Ashari, “*Peningkatan Kompetensi Tenaga Pendidik melalui Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) di SMPIT Al-Asror Tulungagung*”. Skripsi, (Institut Agama Islam Negeri Tulungagung : 2021)

¹⁹ Elih Yuliah, *Optimalisasi Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan untuk Meningkatkan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam*, (Jurnal At-Tadbir: Media Hukum dan Pendidikan Vol. 31 No. 2) 2021

optimalisasi program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) terhadap guru Pendidikan Agama Islam (PAI). Metode penelitian yang digunakan adalah analisis kualitatif. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah tahapan untuk mengoptimisasika program PKB antara lain: melakukan evaluasi diri, menyusun profil guru berdasarkan capaian awal, mengembangkan program PKB guru PAI melalui pelatihan, melaksanakan program PKB guru PAI berdasar pada capaian awal yang menggambarkan profil guru PAI serta melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan program PKB. Implikasi pelaksanaan serta pengoptimalisian program PKB memiliki peranan untuk meningkatkan kompetensi serta kualitas kinerja guru PAI secara sistematis, terstruktur dan berkelanjutan.

Secara lebih rinci dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 1.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian-penelitian yang Relevan dengan penelitian yang akan dilakukan :

No	Tahun	Persamaan	Perbedaan	Originalitas Penelitian
1.	Asfa Fikriah (2016), Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan Untuk Mewujudkan Sekolah Islam Unggul (Studi Multi Kasus Di SD Plus Al-Kautsar Malang Dan MTsN 1 Mataram)	Meneliti pengembangan sumber daya manusia pendidikan atau tenaga pendidik dengan menggunakan pendekatan kualitatif dan jenis penelitian studi kasus	Fokus penelitian pada model pengembangan sumber daya manusia.	Penelitian lebih dititik beratkan bagaimana model pengembangan kompetensi guru dalam meningkatkan mutu lulusan.
2.	Iqomatus Nauvi Khuluq (2020), Implementasi penjaminan mutu dalam pengembangan sumber	Meneliti pengembangan sumber daya manusia	Fokus penelitian pada konsep dasar mutu, proses implementasi	Penelitian ini fokus pada strategi implementasi pengembangan

	daya manusia pusat Ma'had Al-Jami'ah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.	pendidikan atau tenaga pendidik dengan menggunakan pendekatan kualitatif dan jenis penelitian studi kasus	jaminan mutu yang dilakukan di Pusat Ma'had al-Jami'ah	kompetensi guru dalam meningkatkan mutu lulusan dengan mempertimbangkan input, proses, <i>output</i> dan <i>outcome</i> .
3.	Najmatun Nahdhah (2017), Strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan keunggulan kompetitif (Studi kasus di Pondok Pesantren Hidayatullah Balikpapan)	Meneliti pengembangan sumber daya manusia pendidikan atau tenaga pendidik dengan menggunakan pendekatan kualitatif dan jenis penelitian studi kasus.	Fokus penelitian pada proses pengembangan SDM, tantangan pengembangan SDM, implikasi pengembangan SDM dalam meningkatkan keunggulan kompetitif yang dilakukan oleh PP Hidayatullah	Penelitian ini fokus pada manajemen dan strategi kepala madrasah untuk merancang strategi supaya out put dan outcome yang dihasilkan bermutu.
4.	Eka Fardiana (2019), Manajemen pengembangan SDM Dalam Meningkatkan Mutu dan Daya Saing Sekolah (Studi Kasus di SDIT Al-Hilmi Dompu)	Meneliti manajemen pengembangan sumber daya manusia pendidikan atau tenaga pendidik dengan menggunakan pendekatan kualitatif dan jenis penelitian studi kasus	Fokus penelitian pada manajemen SDM yang dikembangkan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di SDIT Al-Hilmi Dompu tahun pelajaran 2018/2019	Penelitian ini lebih fokus pada model pengembangan kompetensi guru guna mencetak lulusan bermutu.
5.	Fina Inayawati (2020), Strategi Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Kompetensi Guru Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Sekolah Menengah Kejuruan Miftahul Waritsin Sukowono Kabupaten Jember tahun pelajaran 2019/2020	Meneliti manajemen pengembangan sumber daya manusia pendidikan atau tenaga pendidik dengan menggunakan pendekatan kualitatif dan jenis	Fokus penelitian pada model pengembangan kompetensi guru untuk meningkatkan mutu pendidikan, langkah-langkah strategis untuk mengembangkan kompetensi guru, dan kendala-	Penelitian ini menitik beratkan pada dampak model pengembangan kompetensi guru terhadap mutu lulusan.

		penelitian studi kasus	kendala yang dihadapi dalam pengembangan kompetensi guru.	
6.	Nunung Siti Hamidah, (2019) Implementasi Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) Guru (Studi Multi Kasus di SDIT Persis Tarogong dan SDIT Atikah Musaddad Kabupaten Garut)	Penelitian tentang Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guru.	Penelitian memfokuskan pada upaya melaksanakan program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan.	Fokus kepada peran guru dalam meningkatkan mutu lulusan.
7.	Findi Ayu Ashari, (2021), Peningkatan Kompetensi Tenaga Pendidikan melalui Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) di SMPIT Al-Asror Tuluangung	Penelitian tentang Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan.	Penelitian menekankan pada perencanaan, pelaksanaan serta hambatan program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan.	Sasaran lebih condong kepada model pengembangan kompetensi guru.
8.	Elih Yuliah, (2021), Optimalisasi Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan untuk Meningkatkan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam	Penelitian tentang Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan.	Penelitian mengutamakan pada tahapan optimalisasi program pengembangan keprofesian berkelanjutan guru.	Sasaran lebih condong kepada model pengembangan kompetensi guru.

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Asfa Fikriah bertujuan untuk mengungkapkan manajemen pengembangan sumber daya manusia pendidikan

untuk mewujudkan sekolah islam unggul (Studi multi kasus di SD Plus Al-Kautsar Malang dan MTaN 1 Mataram). Sedangkan penelitian saya bertujuan untuk menggali data mengenai model pengembangan kompetensi guru dalam meningkatkan mutu lulusan.

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Iqomatus Nauvi Khuluq bertujuan untuk mengungkapkan penjaminan mutu dalam pengembangan mutu sumber daya manusia di Pusat Ma'had al-Jami'ah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Sedangkan penelitian saya bertujuan untuk menggali data mengenai strategi implementasi pengembangan kompetensi guru dalam meningkatkan mutu lulusan.

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Najmatun Nahdhah bertujuan untuk mengungkapkan strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan keunggulan kompetitif di Pondok pesantren Hidayatullah Balikpapan. Sedangkan penelitian saya bertujuan untuk menggali data mengenai model pengembangan kompetensi guru guna mencetak lulusan bermutu.

Keempat, penelitian yang dilakukan oleh Eka Fardiana bertujuan untuk mengungkapkan manajemen SDM yang dikembangkan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di SDIT Al-Hilmi Dompu dan faktor pendukung dan penghambat manajemen SDM yang dihadapi kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di SDIT Al-Hilmi Dompu. Sedangkan penelitian saya bertujuan untuk menggali data pada model pengembangan kompetensi guru guna mencetak lulusan bermutu.

Kelima, penelitian yang dilakukan oleh Fina Inayawati bertujuan untuk mengungkapkan model pengembangan kompetensi guru untuk meningkatkan mutu pendidikan di SMK Miftahul Waritsin Sukowono Kab. Jember. Sedangkan penelitian saya bertujuan untuk menggali data tentang dampak model pengembangan kompetensi guru terhadap mutu lulusan.

Keenam, penelitian yang dilakukan oleh Nunung Siti Hamidah bertujuan untuk mengungkapkan gambaran tentang Implementasi program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guru di SDIT Persis Tarogong dan SDIT Atikah Musaddad Kabupaten Garut. Sedangkan penelitian saya bertujuan untuk menggali data tentang model pengembangan kompetensi guru dalam meningkatkan mutu lulusan.

Ketujuh, penelitian yang dilakukan oleh Findi Ayu Ashari bertujuan untuk mengkaji Peningkatan Kompetensi Tenaga Pendidik melalui Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) di SMPIT Al-Asror Tulungagung. Sedangkan penelitian saya bertujuan untuk menggali data tentang model pengembangan kompetensi guru.

Kedelapan, penelitian yang dilakukan oleh Elih Yuliah bertujuan untuk mengkaji optimalisasi Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja Guru Pendidikan Agama Islam. Sedangkan penelitian saya bertujuan untuk mendiskripsikan model pengembangan kompetensi guru dalam meningkatkan mutu lulusan.

F. Definisi Istilah

1. Kompetensi guru

Kompetensi guru dapat dimaknai sebagai gambaran tentang apa yang harus dilakukan seorang dalam melaksanakan pekerjaannya, baik berupa kegiatan, perilaku maupun hasil yang dapat ditunjukkan dalam proses belajar mengajar. Guru sebagai pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, serta menilai dan mengevaluasi peserta didik dituntut mempunyai beberapa kompetensi diantaranya kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, profesional dan kompetensi kepemimpinan.

2. Pengembangan

Sebuah upaya pengembangan model kompetensi guru yang dilakukan di Madrasah Aliyah Negeri 3 Kediri.

3. Model Kompetensi Guru

Model kompetensi guru yang diterapkan oleh Madrasah Aliyah Negeri 3 Kediri.

4. Meningkatkan Mutu Lulusan

Meningkatkan adalah usaha lebih untuk mencapai target tertentu. Mutu adalah kualitas baik dari sesuatu yang bersifat barang ataupun jasa. Lulusan adalah sebutan bagi siswa atau peserta didik yang telah berhasil menyelesaikan jenjang pendidikan tertentu di sebuah lembaga pendidikan tertentu di sebuah lembaga pendidikan. Meningkatkan mutu lulusan adalah usaha yang dilakukan oleh pemimpin atau pengurus untuk mampu melebihi standart yang ditentukan oleh pemerintah maupun pihak intern madrasah. Dalam hal ini, yang dimaksud mutu lulusan bisa dimonitor dari hasil belajar

atau prestasi akademik maupun non akademik yang telah dicapai oleh peserta didik dalam menyelesaikan pendidikannya pada jenjang tertentu dan seberapa banyak lulusan yang melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Perencanaan Pengembangan Kompetensi Guru

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Pada hakikatnya perencanaan sumber daya manusia ialah suatu proses yang sistematis untuk meramalkan kebutuhan pegawai (demand) dan ketersediaan (supply) pada masa yang akan datang, baik jumlah maupun jenisnya, sehingga departemen SDM dapat merencanakan rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan aktivitas yang lainnya dengan baik. *Human resource planning may be described as a process that seeks to ensure that the right place at the right time in the future, capable of doing those things that are needs so that the organization can continue to achieve its goals* (perencanaan sumber daya manusia dapat diartikan sebagai suatu proses yang berusaha menjamin jumlah dan jenis pegawai yang tepat akan tersedia pada tempat yang tepat pada waktu yang tepat untuk waktu yang akan datang, mampu melakukan hal-hal yang diperlukan agar organisasi dapat terus mencapai tujuannya).²⁰

Menurut Suparno Eko widodo perencanaan sumber daya manusia ialah suatu proses analisis dan identifikasi yang dilakukan organisasi terhadap kebutuhan akan sumber daya manusia, agar organisasi tersebut

²⁰ Miner, John B; & Mary Green Miner, *Personel and Industrial Relation (A Managerial Approach)*, 2th Edition, (New York: The Macmillan Company, 1995) hlm 18.

dapat menentukan langkah yang harus diambil guna mencapai tujuan organisasi.²¹

Menurut Malayu, S.P. Hasibuan perencanaan sumber daya manusia ialah suatu kegiatan merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan.²²

Menurut Mondy dan Noe perencanaan sumber daya manusia sebagai proses secara sistematis mengkaji keadaan SDM untuk memastikan bahwa jumlah dan kualitas dengan keterampilan yang tepat, akan tersedia pada saat mereka dibutuhkan.²³

Berdasarkan dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa perencanaan sumber daya manusia ialah serangkaian kegiatan menganalisis dan mengidentifikasi permintaan kebutuhan tenaga kerja di masa yang akan datang dalam suatu lembaga /instansi secara sistematis dan strategis agar memperoleh sumber informasi yang tepat guna menyediakan guru dalam jumlah dan kualitas sesuai dengan kebutuhan suatu organisasi secara benar dan tepat guna mencapai tujuan organisasi.

Perencanaan sumber daya manusia dilakukan untuk menetapkan program pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, penintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan

²¹ Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), hlm 33

²² Malayu, S.P. Hasibuan, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016) hlm 250

²³ Suwatno, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: ALFABETA, 2018), hlm 45

dan pemberhentian pegawai. Didalam merencanakan sumber daya manusia semua hal tersebut haruslah ditetapkan secara baik dan benar. Perencanaan sumber daya manusia penting dilakukan di suatu organisasi karena agar organisasi memiliki gambaran yang jelas akan masa depan, dan mampu mengantisipasi kekurangan kualitas tenaga kerja yang diperlukan.

Fungsi perencanaan SDM ialah memformulasikan dan mengintegrasikan rencana SDM dengan rencana suatu lembaga atau instansi, mengkaji faktor sosial, teknologi dan yang lainnya, sehingga mempunyai dampak terhadap pekerjaan dan individu terhadap kebutuhan dan ketersediaan SDM bagi lembaga pendidikan, membuat prediksi SDM, mendukung kegiatan pengadaan, alokasi, kompetensi dan pengembangan SDM, serta mengkaji nilai-nilai penggunaan SDM.

Proses perencanaan sumber daya manusia diawali dengan memahami terlebih dahulu visi, misi, tujuan, strategi dan struktur dari organisasi pendidikan serta mengkaji keadaan SDM yang ada saat ini baik secara kualitas maupun kuantitas. Kemudian menghitung kebutuhan SDM yang ingin dicapai yang sesuai dengan rencana strategi organisasi. Selanjutnya mempelajari terlebih dahulu berapa besar perbedaan antara keadaan SDM saat ini dengan kebutuhan SDM yang ingin dicapai dengan memperhitungkan penyusutan dari SDM yang ada. Merumuskan beberapa besar jumlah SDM yang akan direkrut, dan juga SDM mana yang sudah berlebihan atau tidak diperlukan lagi. Bagi SDM yang masih dibutuhkan harus melakukan rencana perekrutannya, bagi SDM yang berlebihan

merencanakan penyusutan. Untuk organisasi yang besar proses penentuan kebutuhan dan perencanaan pemenuhan kebutuhannya perlu didukung oleh pendekatan kuantitatif yang memadai, dan dukungan oleh data yang akurat dan dapat dipercaya.

2. Tahap Pengembangan SDM Guru

Pembuatan program pengembangan haruslah dipenuhi diantaranya yaitu: menentukan kebutuhan, menentukan tujuan, menentukan isi program, mengidentifikasi prinsip-prinsip belajar, melaksanakan program, penilaian hasil program.²⁴

Sebagaimana pernyataan diatas bisa diketahui beberapa tahapan dalam pengembangan sumber daya manusia sebagai berikut:

- a. Analisis kebutuhan, sekolah menyesuaikan kebutuhan sekolah berdasarkan pada keputusan hasil analisis kebutuhan yang sudah ditentukan.
- b. Tujuan pelatihan dan pengembangan.
- c. Isi program pengembangan disesuaikan dengan kebutuhan dan tujuan.
- d. Prinsip pembelajaran disesuaikan dengan kebutuhan, tujuan dan isi program
- e. Pelaksanaan program.
- f. Kecakapan pengetahuan dan kemampuan pegawai

²⁴ Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hlm 143

- g. Evaluasi, evaluasi sesuai dengan rencana evaluasi yang sudah diprogramkan

Tujuan dari tahapan penentuan kebutuhan dalam pelatihan dan pengembangan untuk mengumpulkan sebanyak-banyaknya informasi yang relevan agar mengerti dan menentukan apakah perlu atau tidaknya pelatihan dalam sekolah. Berikut menurut Patricia Paton dalam Ahmad ada beberapa tingkatan dalam pengembangan pendidik sebagai berikut:²⁵

1. Bekal awal peningkatan kemampuan guru ialah persiapan pertama yang harus dilaksanakan oleh pimpinan sekolah secara masak, karena akan memberi pengaruh terhadap hasil yang diperoleh. Beberapa hal yang harus disiapkan ialah kesiapan komponen, baik material maupun sumber daya manusia yang berkaitan dengan program pengembangan.
2. Pemberian kepercayaan kepada guru. Ciri yang penting dari pengembangan guru ialah otonomi yang diberikan kepada tenaga pendidik, dimana pendidik dianggap mumpuni untuk menjelaskan tugas dan tanggungjawab dengan baik. Guru wajib dilibatkan dalam setiap kegiatan dan diberikan kesempatan untuk memberikan aspirasinya. Tujuan dari pemberian kepercayaan guru ialah agar guru merasa lebih percaya diri dan lebih bebas untuk mengoptimalkan kemampuan tugas dan tanggungjawabnya.

²⁵ Ahmad Susanto, *Konsep Strategi dan Implementasi Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2016), hlm 37

B. Kompetensi Guru

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen dinyatakan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.²⁶ Dalam konteks ini perlu dipahami dan definisi penting mengenai kompetensi guru, yaitu :

1. Kompetensi guru adalah himpunan pengetahuan, kemampuan, dan keyakinan yang dimiliki seorang guru dan ditampilkan untuk situasi mengajar.
2. Kompetensi mengajar adalah tingkah laku pengajar yang dapat diamati.

Guru melaksanakan tugas tidak untuk kepentingan diri sendiri, tetapi untuk kepentingan Negara yaitu mendidik anak bangsa. Guru melaksanakan tugas mendidik dan mengajar karena kesadarannya mengemban jabatan profesional guru atas dasar kemampuan dan kompetensi yang dimilikinya :

1. Kemampuan untuk memandang dan mendekati masalah-masalah pendidikan dari perspektif masyarakat global.
2. Kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain secara kooperatif dan tanggung jawab sesuai dengan peranan dan tugas dalam masyarakat.
3. Kapasitas kemampuan berfikir secara kritis dan sistematis.

²⁶Undang-Undang RI, No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen (Bandung : Citra Umbara, 2009), hlm. 4.

4. Keinginan untuk selalu meningkatkan intelektual sesuai dengan tuntutan jaman yang selalu berubah dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.²⁷

Berdasarkan Peraturan Menteri Agama RI Nomor 16 Tahun 2010 bahwa standar kualifikasi guru minimal memiliki kualifikasi akademik Strata 1/Diplomad IV, dari program studi dari Perguruan Tinggi yang terakreditasi dan memiliki sertifikat profesi guru.²⁸ Sedangkan kompetensi guru dalam Peraturan Menteri diatas disebutkan bahwa guru harus memiliki kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, professional, dan kepemimpinan.²⁹ Adapun indicator masing-masing kompetensi tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran yang meliputi :

1. Pemahaman karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional, dan intelektual;
2. Penguasaan teori dan prinsip belajar pendidikan agama;
3. Pengembangan kurikulum pendidikan agama;
4. Penyelenggaraan kegiatan pengembangan pendidikan agama;
5. Pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan penyelenggaraan dan pengembanagn pendidikan agama;

²⁷ Syaiful Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer* (Bandung : Alfabeta, 2000), hlm. 209.

²⁸ Peraturan Menteri Agama RI Nomor 16 Tahun 2010 tentang Pengelolaan Pendidikan Agama Pada Sekolah Bab VI Pasal 13.

²⁹ Peraturan Menteri Agama RI Nomor 16 Tahun 2010 tentang Pengelolaan Pendidikan Agama Pada Sekolah Bab VI Pasal 16 Butir (1).

6. Pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki dalam pendidikan agama;
 7. Komunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik;
 8. Penyelenggaraan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar pendidikan agama;
 9. Pemanfaatan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran pendidikan agama; dan
 10. Tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran pendidikan agama.
- b. Kompetensi Kepribadian (Personal)

Kompetensi kepribadian (personal) guru didefinisikan sebagai kemampuan seorang guru yang berkaitan langsung dengan pribadi masing-masing guru terhadap individu yang unik yang berbeda dengan guru lainnya, menyangkut sifat serta sikap, baik terhadap diri sendiri, orang lain yaitu peserta didik yang terlihat dari cara memperlakukan, menyampaikan materi, juga terhadap orang lain, terutama di lingkungan sekolah. Hal ini tercermin dari ucapan serta tindakan dalam berinteraksi. Adapun indikator kompetensi kepribadian meliputi :

1. Tindakan yang sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia;
2. Penampilan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat;

3. Penampilan diri sebagai pribadi yang matap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa;
4. Kepemilikan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri; serta
5. Penghormatan terhadap kode etik profesi guru.

c. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial guru meliputi :

1. Sikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif berdasarkan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi;
2. Sikap adaptif dengan lingkungan sosial budaya tempat bertugas; dan
3. Sikap komunikatif dengan komunitas guru, warga sekolah dan warga masyarakat.

d. Kompetensi Profesional

Dalam penjelasan PP. No. 19 Tahun 2005 Tentang Standar Pendidikan Nasional kompetensi profesional guru didefinisikan sebagai kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.

Ruang lingkup kompetensi professional guru ditunjukkan oleh beberapa indikator sebagai berikut :

1. Penguasaan materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran;

2. Penguasaan standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran;
 3. Pengembangan materi pembelajaran mata pelajaran secara efektif;
 4. Pengembangan profesionalitas secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif; dan
 5. Pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.
- e. Kompetensi Kepemimpinan (Leadership)

Indikator kompetensi kepemimpinan guru meliputi :

1. Kemampuan membuat perencanaan pembudayaan pengalaman ajaran agama dan perilaku akhlak mulia pada komunitas sekolah sebagai bagian dari proses pembelajaran;
2. Kemampuan mengorganisasikan potensi unsur sekolah secara sistematis untuk mendukung pembudayaan pengalaman ajaran agama pada komunitas sekolah.
3. Kemampuan menjadi inovator, motivator, fasilitator, pembimbing dan konselor dalam pembudayaan pengalaman ajaran agama pada komunitas sekolah; serta
4. Kemampuan menjaga, mengendalikan, dan mengarahkan pembudayaan pengalaman ajaran agama pada komunitas sekolah dan menjaga keharmonisan hubungan antar pemeluk agama dalam bingkai Negara Kesatuan Republik Indonesia

C. Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan

1. Pengertian Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan

Pengembangan keprofesian berkelanjutan ialah kegiatan pembelajaran dan pengembangan yang dilakukan secara bertahap dan berkelanjutan guna meningkatkan kompetensi guru sesuai dengan kebutuhan.³⁰ Pengembangan keprofesian berkelanjutan berdasarkan permennag PAN dan RB No.16 Tahun 2009, Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) adalah pengembangan kompetensi guru yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan, bertahap, berkelanjutan untuk meningkatkan profesionalitasnya.³¹ Menurut Baedhowi *Continuing Profesional Development* (CPD) merupakan konsep upaya peningkatan kualitas keterampilan dan pengetahuan profesional dari standar yang telah ditetapkan.³² Hal ini menuntut guru untuk aktif dan kreatif dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya. PKB dalam buku pedoman PKB adalah bentuk pembelajaran berkelanjutan bagi guru yang merupakan alat utama dalam upaya membawa perubahan yang diinginkan berkaitan dengan keberhasilan siswa.³³ Dengan demikian pengembangan keprofesian berkelanjutan merupakan langkah awal peningkatan kualitas pendidikan melalui pengembangan profesi guru. Sehingga guru mampu meningkatkan,

³⁰ Peraturan Menteri Agama Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan

³¹ Nanang Priatna, *Pengembangan Profesi Guru*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset, 2013), hlm. 191.

³² Huznul Hatimah dan Andi Nurochmah, *Peran Kepala Sekolah sebagai Inovator dalam Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) kepada Guru di SMA Negeri*, Jurnal Administrasi, Kebijakan dan Kepemimpinan Pendidikan, (Vol. 1 No. 2), 2020, hlm. 190

³³ Kementerian Pendidikan Nasional, *Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru: Pedoman Pengelolaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan*, (2010), hlm. 9.

memelihara serta menambah keterampilan dan pengetahuan untuk membangun kualitas pribadi yang diperlukan dalam kehidupan profesionalnya.

Dilihat dari pengertian diatas, guru dapat memelihara, meningkatkan dan memperluas pengetahuan dan ketrampilannya untuk melaksanakan proses pembelajaran secara profesional. Pembelajaran yang berkualitas diharapkan mampu meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap peserta didik.³⁴ Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan ditujukan untuk mendorong guru dalam memelihara dan meningkatkan standar mereka secara keseluruhan dan mencakup bidang-bidang yang berkaitan dengan pekerjaannya sebagai sebuah profesi.³⁵ Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan mencakup kegiatan perencanaan, pelaksanaan, evaluasi dan refleksi yang didesain untuk meningkatkan pengetahuan, pemahaman, karakteristik dan keterampilan pada guru. Merujuk pada penjelasan ini, maka PKB sudah semestinya dilaksanakan oleh civitas akademik demi terwujudnya visi misi pendidikan, khususnya dalam mengukur atau memantau kompetensi guru dalam mengajar dan mendidik.

2. Strategi Implementasi Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan

Dalam Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan terdapat cakupan yang harus diperhatikan. Sebagaimana pedoman untuk pengelolaan PKB, cakupan tersebut tertera pada siklus PKB yaitu perencanaan, implementasi,

³⁴ Dermawati, *Penilaian Angka Kredit Guru*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), hlm. 52

³⁵ Nanang Priatna, *Pengembangan Profesi Guru*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset, 2013), hlm. 191

evaluasi, dan refleksi. Siklus tersebut lebih jelas ditampilkan pada diagram berikut ini. (diadopsi dari *Center for Continuous Professional Development (CPD). University of Cincinnati Academic Health Center*)



Gambar Siklus PKB Bagi Guru³⁶

Melalui siklus perencanaan, implementasi, evaluasi, dan refleksi kegiatan pengembangan keprofesian guru secara berkelanjutan, maka diharapkan guru akan mampu mempercepat pengembangan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian untuk kemajuan karirnya.³⁷ Berikut penjelasan keempat prosedur PKB dalam siklus PKB.

1) Perencanaan PKB

Perencanaan PKB merupakan kegiatan secara sistematis untuk menyusun rangkaian kegiatan. Perencanaan PKB dilakukan oleh guru bersama koordinator PKB untuk satu tahun yaitu pada dua semester. Perencanaan tersebut bertolak atau berlandaskan kepada hasil evaluasi. Perencanaan dibuat sesuai keadaan dan kebutuhan guru.

Hal penting yang perlu diperhatikan adalah bahwa perencanaan hendaklah ril, konkkret, dan dapat dilaksanakan. Dan juga perencanaan

³⁶ Kemdikbud Badan Pengembangan SDM Pendidikan dan Kebudayaan Mutu Pendidikan Pusat Pengembangan Profesi Pendidik, *Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru Buku 1 Pedoman Pengelolaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan*,hlm. 6.

³⁷ Dermawati, *Penilaian Angka Kredit Guru*,hlm. 53.

tersebut harus disahkan oleh kepala sekolah atau pejabat yang ditunjuk untuk itu.³⁸

2) Implementasi PKB

Implementasi PKB merupakan kegiatan PKB yang dilaksanakan secara substansial yang mengacu pada hasil perencanaan. Kegiatan ini juga harus dilengkapi dengan administrasi kegiatan. Kelengkapan administrasi kegiatan misalnya catatan kehadiran, produk yang dihasilkan, topik yang dibahas, narasumber atau fasilitator yang berperan. Intinya adalah mencatat apa yang dilakukan dan melakukan apa yang dicatat. Kelengkapan administrasi tersebut sangat diperlukan karena akan berfungsi sebagai bukti fisik bahwa kegiatan telah dilakukan.

Termasuk dalam Implementasi PKB, monitoring dan evaluasi (monev) yang dilakukan oleh coordinator PKB atau petugas yang ditunjuk untuk itu. Monev ini diperlukan untuk melihat dan mengumpulkan informasi tentang pelaksanaan PKB. Dari hasil monev itu akan tergambar keberhasilan, hambatan, dan tantangan dalam pelaksanaan PKB sesuai perencanaan yang dibuat. Hasil monev ini nanti akan menjadi bahan dan dasar untuk melakukan kegiatan refleksi.³⁹

3) Evaluasi PKB

³⁸ Kemdikbud Badan Pengembangan SDM Pendidikan dan Kebudayaan Mutu Pendidikan Pusat Pengembangan Profesi Pendidik, *Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru Buku 1 Pedoman Pengelolaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan*,hlm. 28-29.

³⁹ Kemdikbud Badan Pengembangan SDM Pendidikan dan Kebudayaan Mutu Pendidikan Pusat Pengembangan Profesi Pendidik, *Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru Buku 1 Pedoman Pengelolaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan*,hlm. 29-33.

Evaluasi diri merupakan dasar bagi guru untuk menyusun rencana kegiatan PKB yang akan dilakukan oleh guru.

Dalam mengevaluasi diri terdapat dua kegiatan utama. Kedua kegiatan utama itu adalah Evaluasi Diri Guru (EDG) yang dilakukan secara mandiri dan Penilaian Kinerja Guru (PKG) yang dilakukan oleh penilai eksternal yang ditunjuk dan ditetapkan untuk itu. Dari hasil penilaian internal dan eksternal itu akan diperoleh gambaran tentang kompetensi guru. Dari gambaran itu akan terlihat hal yang harus diperbaiki dan hal yang harus ditingkatkan (pengembangan).⁴⁰

4) Refleksi PKB

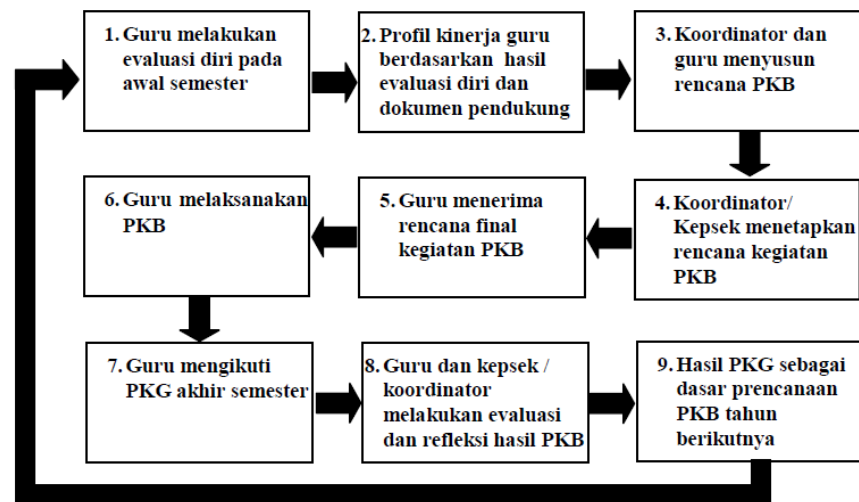
Merefleksi artinya melihat kembali hal-hal yang telah dilaksanakan. Pelaksanaan PKB ini sejak awal dilihat kembali, hal yang dilihat adalah menyangkut dengan proses dan hasil. Dalam refleksi ini akan terhimpun data dan tercatat informasi tentang pelaksanaan PKB. Data dan informasi itu bersifat netral dan objektif. Belum ada intervensi terhadapnya. Guru yang bersangkutan melakukan kegiatan refleksi ini apakah kegiatan PKB yang diikutinya benar-benar bermanfaat dalam meningkatkan kompetensinya.

Refleksi inilah nanti yang akan dijadikan dasar untuk evaluasi diri (internal) dan penilaian (eksternal) pada tahun berikutnya.⁴¹

⁴⁰ Kemdikbud Badan Pengembangan SDM Pendidikan dan Kebudayaan Mutu Pendidikan Pusat Pengembangan Profesi Pendidik, *Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru Buku 1 Pedoman Pengelolaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan*,hlm. 34.

⁴¹ Kemdikbud Badan Pengembangan SDM Pendidikan dan Kebudayaan Mutu Pendidikan Pusat Pengembangan Profesi Pendidik, *Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru Buku 1 Pedoman Pengelolaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan*,hlm. 34.

Melalui siklus PKB bagi guru yaitu perencanaan, implementasi, evaluasi dan refleksi sesuai dengan penjelasan diatas, maka dapat dijelaskan dan digambarkan kedalam proses mekanisme PKB yang terbagi menjadi sembilan tahapan, sebagai berikut.



Gambar Mekanisme Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan⁴²

Pertama, setiap awal tahun semua guru wajib melakukan evaluasi diri untuk merefleksikan kegiatan yang telah dilakukan pada tahun ajaran sebelumnya.

Kedua, hasil evaluasi diri guru yang dilengkapi dengan dokumen pendukung antara lain perangkat pembelajaran yang telah disiapkan oleh guru yang bersangkutan selanjutnya akan digunakan untuk menentukan profil kinerja guru dalam menetapkan apakah guru akan mengikuti program peningkatan kinerja untuk mencapai standar kompetensi profesi atau kegiatan pengembangan kompetensi lebih lanjut.

⁴² Kemdikbud Badan Pengembangan SDM Pendidikan dan Kebudayaan Mutu Pendidikan Pusat Pengembangan Profesi Pendidik, *Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru Buku 1 Pedoman Pengelolaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan*,hlm. 34.

Ketiga, melalui konsultasi dengan kepala sekolah, guru dan koordinator PKB membuat perencanaan kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan.

Keempat, koordinator pengembangan keprofesian berkelanjutan tingkat sekolah bersama dengan kepala sekolah, menetapkan dan menyetujui rencana final kegiatan PKB bagi guru. Perencanaan tersebut memuat kegiatan PKB yang akan dilakukan oleh guru baik secara mandiri dan/atau bersama – sama dengan guru lain di dalam sekolah, maupun kegiatan yang akan dilaksanakan oleh Dinas Pendidikan.

Kelima, guru menerima rencana program PKB yang mencakup kegiatan yang akan dilakukan di dalam dan/atau luar sekolah. Rencana kegiatan PKB juga mencakup sasaran yang akan dicapai dalam kurun waktu tertentu setelah guru mengikuti program pengembangan keprofesian berkelanjutan.

Keenam, guru selanjutnya melaksanakan kegiatan PKB yang telah direncanakan baik di dalam dan/atau di luar sekolah. Sekolah berkewajiban menjamin bahwa kesibukan guru melaksanakan kegiatan PKB tidak mengurangi kualitas pembelajaran peserta didik di kelasnya.

Ketujuh, pelaksanaan monitoring dan evaluasi kegiatan pengembang keprofesian berkelanjutan dilakukan oleh koordinator PKB untuk mengetahui apakah kegiatan PKB yang telah dilaksanakan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pelaksanaan evaluasi dilaksanakan

sesuai dengan rencana dan pelaksanaan dengan mengkaji kelebihan, permasalahan dan hambatan untuk PKB selanjutnya.

Kedelapan, setelah mengikuti program PKB, guru wajib mengikuti penilaian kinerja guru di akhir semester. Penilaian kinerja guru di akhir semester tersebut dimaksudkan untuk melihat peningkatan kompetensi yang telah dicapai oleh guru setelah melaksanakan PKB.

Kesembilan, di akhir semester, semua guru dan koordinator PKB tingkat sekolah melakukan refleksi apakah kegiatan PKB yang telah diikutinya benar-benar bermanfaat dalam meningkatkan kompetensinya maupun kemampuan lain untuk menghasilkan karya ilmiah atau karya inovatif.⁴³

Kesembilan poin mekanisme tersebut tentu perlu diaplikasikan sesuai langkah dengan jelas dan benar. Seluruh subjek PKB harus secara teliti dan peka menganalisis dan menanggapi hasil dari setiap langkah mekanisme tersebut.

Kegiatan PKB tidak terlepas dari peran koordinator PKB. Koordinator tersebut memiliki tanggung jawab mengelola kegiatan PKB. Koordinator PKB adalah guru yang bertugas mengkoordinasi pelaksanaan PKB mulai dari perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan refleksi kegiatan, hingga melakukan koordinasi dengan pihak-pihak terkait pelaksanaan PKB di sekolah/madrasah.

⁴³ Nanang Priatna, *Pengembangan Profesi Guru*,....hlm. 260-267

Koordinator PKB tingkat sekolah dapat dijabat oleh Kepala sekolah langsung atau wakil atau guru yang ditunjuk dan ditetapkan oleh kepala sekolah untuk melaksanakan tugas tersebut. Selain itu, sekolah dan dinas pendidikan setempat harus menjamin keterlaksanaan tugas koordinator PKB tingkat sekolah, tujuannya agar pelaksanaan kegiatan tersebut sesuai dengan prinsip-prinsip PKB dan sekaligus dapat mencapai tujuan PKB, yaitu dalam rangka peningkatan kualitas layanan pendidikan bagi peserta didik.

Masa kerja koordinator PKB tingkat sekolah adalah tiga tahun, setelah habis masa kerjanya, akan dilakukan evaluasi untuk menentukan masa kerja berikutnya. Adapun syarat koordinator PKB tingkat sekolah adalah sebagai berikut.

- 1) Memiliki kualifikasi S1/D4
- 2) Sudah memiliki sertifikat pendidik
- 3) Memiliki kinerja baik berdasar PKG (Penilaian Kinerja Guru)
- 4) Memiliki kemampuan yang dibutuhkan oleh seorang manajer.⁴⁴

Syarat tersebut tentunya perlu diperhatikan, agar dalam proses kegiatan PKB semua dapat terpantau dengan baik. Syarat tersebut tentunya berpengaruh pada setiap aktifitas PKB yang tercantum dalam prosedur PKB.

⁴⁴ Nanang Priatna, *Pengembangan Profesi Guru*,...hlm. 254.

3. Model Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan

Dalam konteks Indonesia, PKB adalah pengembangan keprofesian berkelanjutan yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan guru untuk mencapai standar kompetensi profesi dan/atau meningkatkan kompetensinya di atas standar kompetensi profesinya yang sekaligus berimplikasi kepada perolehan angka kredit untuk kenaikan pangkat/jabatan fungsional guru. PKB mencakup tiga hal; yakni pengembangan diri, publikasi ilmiah, dan karya inovatif.⁴⁵

1) Pengembangan Diri

Pengembangan diri merupakan usaha yang dilakukan dengan tujuan untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan serta kemampuan bagi masing-masing individu.⁴⁶ Menurut Abraham Maslow pengembangan diri adalah usaha individu dalam mengaktualisasikan diri sesuai kebutuhannya. Kemudian menurut Mc Clelland pengembangan diri dikategorikan dalam usaha pemenuhan kebutuhan untuk prestasi. Dengan demikian pengembangan diri merupakan upaya seseorang untuk mendapatkan pengetahuan, keterampilan dan kemauan sesuai kebutuhan untuk prestasi.

Pengembangan diri dalam program PKB terdiri atas Pendidikan dan Pelatihan (diklat) fungsional dan kegiatan kolektif guru untuk

⁴⁵ Kementerian Pendidikan Nasional, *Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru: Pedoman Pengelolaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan*, (2010), hlm. 8

⁴⁶ Kementerian Pendidikan Nasional, *Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru: Pedoman Pengelolaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan*, (2010), hlm. 13

meningkatkan kompetensi dan keprofesian guru.⁴⁷ Yang mencakup kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional.⁴⁸ Sesuai MA No. 38 Tahun 2018 Pasal 5 Ayat 2 menyatakan bahwa pengembangan diri yang dimaksud meliputi pendidikan dan pelatihan fungsional serta kegiatan pengembangan lainnya yang dilakukan oleh guru, forum kerja guru atau asosiasi/organisasi profesi guru.⁴⁹

1) Diklat Fungsional

Permendiknas Nomor 35 Tahun 2010 menyatakan bahwa: Diklat fungsional adalah kegiatan guru dalam mengikuti pendidikan atau pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan keprofesian guru yang bersangkutan dalam kurun waktu tertentu.⁵⁰ Kegiatan ini dapat berupa kursus, pelatihan, penataran, maupun berbagai bentuk diklat yang lain.⁵¹

Dalam sistem penilaian kinerja guru, terdapat beberapa pola pendidikan dan latihan (diklat) fungsional yang dapat diklasifikasikan sebagai bagian dari pengembangan keprofesian berkelanjutan guru (PKB Guru). Diklat tersebut bertujuan antara lain untuk memperbaiki kompetensi dan/atau kinerja guru di bawah standar, memelihara/meningkatkan dan mengembangkan

⁴⁷ Tutik Rahmawati, *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*, (Yogyakarta: Gava Media, 2013), hlm. 193.

⁴⁸ Mulyasa, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), hlm. 173.

⁴⁹ Peraturan Menteri Agama Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Pasal 5 Ayat 2

⁵⁰ Dermawati, *Penilaian Angka Kredit Guru*,.....hlm. 56-57.

⁵¹ Nanang Priatna, *Pengembangan Profesi Guru*,.....hlm. 202.

kompetensi dan/atau kinerja guru standar/di atas standar, serta sebagai bentuk aktifitas untuk memenuhi angka kredit kenaikan pangkat/jabatan fungsional dan pengembangan karir guru.

2) Kegiatan Kolektif Guru

Kegiatan kolektif guru adalah kegiatan guru dalam mengikuti kegiatan pertemuan ilmiah atau mengikuti kegiatan bersama yang dilakukan guru yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan keprofesian guru yang bersangkutan.⁵²

2) Publikasi Ilmiah

Publikasi ilmiah terdiri dari kegiatan presentasi dan publikasi ilmiah.

a) Presentasi

Presentasi merupakan salah satu komponen pengembangan keprofesian berkelanjutan. Dalam hal ini presentasi meliputi kegiatan (1) presentasi dalam forum ilmiah; (2) narasumber pada seminar; (3) lokakarya ilmiah; (4) koloqium atau diskusi ilmiah.⁵³

Kegiatan kolektif guru dapat berupa Lokakarya atau kegiatan bersama (seperti KKG, MGMP, MGBK, KKKS dan MKKS) untuk menyusun dan/atau mengembangkan perangkat kurikulum, pembelajaran, penilaian, dan/atau media pembelajaran.

Keikutsertaan pada kegiatan ilmiah (seminar, koloqium, workshop,

⁵² Nanang Priatna, *Pengembangan Profesi Guru*,.....hlm. 204.

⁵³ Kementerian Pendidikan Nasional, Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru: *Pedoman Pengelolaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan*, (2010), hlm. 14

bimbingan teknis, dan/atau diskusi panel), baik sebagai pembahas maupun peserta. Kegiatan kolektif lainnya yang sesuai dengan tugas dan kewajiban guru seperti penilaian hasil belajar, pengembangan kurikulum, penyusunan perangkat pembelajaran.⁵⁴

Kegiatan pengembangan diri dilaksanakan di sekolah sesuai kebutuhan guru dan sekolah, dan dikoordinasikan oleh koordinator PKB. Setelah melaksanakan kegiatan pengembangan diri untuk penilaian kinerjanya maka guru harus menyusun laporan hasil pengembangan diri.⁵⁵ Bukti pelaksanaan kegiatan pengembangan diri yang dapat dinilai, antara lain

Diklat fungsional yang harus dibuktikan dengan surat tugas, sertifikat, dan laporan deskripsi hasil pelatihan yang disahkan oleh kepala sekolah.

Kegiatan kolektif guru/MGMP yang harus dibuktikan dengan surat keterangan dan laporan deskripsi hasil kegiatan yang disahkan oleh kepala sekolah.

Guru yang telah mengikuti diklat fungsional atau kegiatan kolektif guru berkewajiban mendiseminasikan kepada rekan guru lain, minimal di sekolahnya masing-masing, sebagai bentuk kepedulian dan wujud kontribusi dalam peningkatan kualitas pendidikan. Kegiatan ini diharapkan dapat mempercepat proses

⁵⁴ Dermawati, *Penilaian Angka Kredit Guru*,.....hlm. 58-59.

⁵⁵ Tutik Rahmawati, *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*,.....hlm. 193.

kemajuan dan pengembangan sekolah secara komprehensif. Guru yang mendiseminasikan hasil diklat fungsional dan/atau kegiatan kolektif akan memperoleh penghargaan berupa angka kredit sesuai perannya sebagai pemrasaran/narasumber.⁵⁶

b) Publikasi Ilmiah

Publikasi ilmiah ini mencakup pembuatan:

i. Karya tulis berupa laporan penelitian pada bidang pendidikan yang:

- Diterbitkan dalam bentuk buku yang ber-ISBN serta diedarkan secara nasional.
- Diterbitkan dalam majalah/jurnal ilmiah tingkat nasional yang terakreditasi tingkat provinsi dan kabupaten/kota.
- Diseminarkan di sekolah atau disimpan di perpustakaan.

ii. Tulisan ilmiah bidang pendidikan dan pembelajaran yang dimuat di:

- Jurnal tingkat nasional terakreditasi;
- Jurnal tingkat nasional yang tidak terakreditasi/tingkat provinsi;
- Jurnal tingkat lokal (kabupaten/kota/madrasah/sekolah).

iii. Publikasi buku teks pembelajaran, meliputi:

⁵⁶ Kemdikbud Badan Pengembangan SDM Pendidikan dan Kebudayaan Mutu Pendidikan Pusat Pengembangan Profesi Pendidik, Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru Buku 1 Pedoman Pengelolaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan,.....hlm. 8.

- Buku pelajaran per tingkat atau buku pendidikan per judul yang lolos penilaian BSNP, dicetak oleh penerbit ber-ISBN dan dicetak oleh penerbit dan belum ber-ISBN.
 - Modul pembelajaran per semester yang digunakan di tingkat provinsi, kabupaten dan madrasah setempat.
 - Buku dalam bidang pendidikan dicetak oleh penerbit yang ber-ISBN atau tidak ber-ISBN.
- iv. Karya hasil terjemahan yang dinyatakan oleh kepala sekolah/madrasah.
- v. Buku pedoman guru.

3) Karya Inovatif

Karya inovatif merupakan karya yang bersifat pengembangan, modifikasi atau penemuan baru sebagai bentuk peranan guru dalam upaya peningkatan kualitas proses pembelajaran di sekolah dan pengembangan dunia pendidikan, sains/teknologi, dan seni.⁵⁷ Karya inovatif ini dapat berupa penemuan teknologi tepat guna, penemuan/peciptaan atau pengembangan karya seni, pembuatan/modifikasi alat pelajaran/peraga/praktikum, atau penyusunan standar, pedoman, soal dan sejenisnya pada tingkat nasional maupun provinsi.⁵⁸

⁵⁷ Mulyasa, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*,.....hlm. 175

⁵⁸ Kemdikbud Badan Pengembangan SDM Pendidikan dan Kebudayaan Mutu Pendidikan Pusat Pengembangan Profesi Pendidik, *Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru Buku 1 Pedoman Pengelolaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan*,.....hlm. 13.

Kegiatan PKB yang berupa karya inovatif, terdiri dari 4 kelompok, yaitu: *pertama*: menemukan teknologi tepat guna, *kedua*: menemukan/ menciptakan karya seni, *ketiga*: membuat/modifikasi alat pelajaran/ peraga/ praktikum, *keempat*: mengikuti pengembangan penyusunan standar pedoman soal dan sejenisnya.



Karya Inovatif

D. Mutu Lulusan

Mutu merupakan pandangan yang bersifat relatif dan dinamis. Adapun menurut Deming, sebagaimana yang dikutip Nasution bahwa kualitas adalah kesesuaian dengan pasar atau kualitas adalah apapun kebutuhan dan keinginan konsumen. Sementara Juran sebagaimana yang dikutip Nasution, menjabarkan bahwa mutu merupakan kecocokan pengguna untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan pelanggan sesuai spesifikasi. Menurut Crosby sebagaimana yang dikutip Nasution, mutu adalah kesesuaian yang distandarkan atau kualitas nihil cacat, kesempurnaan, dan kesesuaian persyaratan.⁵⁹

⁵⁹ Arbangi Dkk, *Manajemen Mutu Pendidikan*, Jakarta: Kencana, 2016.

Menurut Salis mutu dipandang sebagai suatu yang bersifat absolut dan relatif. Absolut dalam pandangan mutu digunakan untuk menyampaikan keunggulan status dan posisi, terhadap kepemilikan atau layanan yang memiliki “mutu” bersifat relatif merupakan pandangan mutu menyesuaikan dengan tuntutan spesifikasi (*Quality in Fact*) dan pandangan mutu berdasarkan pelanggan (*Quality in perception*).⁶⁰

Berdasarkan pandangan para ahli tersebut bahwa mutu merupakan kesesuaian spesifikasi serta kebutuhan dari pelanggan. Kebutuhan spesifikasi dan pelanggan merupakan keselarasan yang akan dicapai oleh sebuah organisasi, sehingga organisasi tersebut dikatakan bermutu.

Menurut Fandy dan Diana dalam Arbangi dkk, terdapat beberapa elemen sehingga dikatakan berkualitas. a) Meliputi usaha memenuhi atau melebihi ekspektasi pelanggan; b) mencakup produk, jasa, manusia, proses, serta lingkungan; c) kondisi yang selalu fluktuatif; d) suatu kondisi yang dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia, proses, dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi ekspektasi pelanggan.⁶¹

Menurut Hoy dan Miskel, sekolah bermutu adalah sekolah yang efektif, yang terdiri dari *input*, *proses*, dan *output*, dan *outcome*⁶². Input madrasah meliputi guru, tenaga kependidikan, siswa, dana, dan kebijakan pemerintah. Proses meliputi kurikulum, proses belajar mengajar, motivasi, iklim serta kultur

⁶⁰ Edward Salis, *Total Quality Management in Education*, Yogyakarta: IRCiSoD, 2010.

⁶¹ Arbangi Dkk, *Manajemen Mutu Pendidikan*, Jakarta: Kencana, 2016.

⁶² Ahmad Sulhan, *Manajemen Pendidikan Karakter dalam Mewujudkan Lulusan (Studi Multikasus di MA Dakwah Islamiyah Putri Kediri Lombok Barat dan SMA Negeri 2 Mataram*, Disertasi, Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim, 2015.

sekolah. Adapun output akan menghasilkan kualitas lulusan berupa prestasi serta perkembangan siswa, baik kepada sekolah wali murid, dan masyarakat pengguna output.⁶³

Secara lebih rinci input memiliki sumberdaya, sumber daya manusia (kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, siswa) dan sumber daya pendukung (peralatan, perlengkapan, dana, bahan, dsb). Input perangkat lunak meliputi instruktur organisasi sekolah madrasah, peraturan perundang-undangan, deskripsi tugas, program kerja. Input harapan berupa visi, misi, tujuan, serta sasaran yang ingin dicapai. Maka, semakin tinggi kesiapan input berimplikasi terhadap mutu.⁶⁴ Menurut Azra input dan output pendidikan Islam menitikberatkan bagi manfaat masyarakat. Dengan memadukan nilai-nilai tradisional dan nilai-nilai yang orientasi pada masa depan.⁶⁵

Proses pendidikan merupakan perubahan dalam sesuatu dalam bentuk lain. Dalam pendidikan berskala mikro (sekolah), proses yang dimaksud adalah proses pengambilan keputusan, proses pengelolaan program, proses pembelajaran dan proses monitoring serta evaluasi. Proses dikatakan bermutu tinggi apabila pengkoordinasian dan penyerasian input dilakukan secara harmonis sehingga menciptakan pembelajaran yang menyenangkan (*enjoyable learning*). Output pendidikan merupakan kinerja sekolah. Kinerja sekolah merupakan implikasi dari prestasi sekolah yang dihasilkan dari proses sekolah.

⁶³ Depdiknas, *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*, (Jakarta; Dirjen Dikdamen, 2001), 25.

⁶⁴ Depdiknas, *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*, (Jakarta; Dirjen Dikdamen, 2001).

⁶⁵ Ahmad Sulhan, *Manajemen Pendidikan Karakter dalam Mewujudkan Lulusan (Studi Multikasus di MA Dakwah Islamiyah Putri Kediri Lombok Barat dan SMA Negeri 2 Mataram*, Disertasi, Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim, 2015.

Kinerja sekolah dapat diukur dari sisi (kualitas, efektivitas, produktivitas, efisiensi, inovasi, kualitas kehidupan kerjanya serta moral kerjanya). Kualitas sekolah bermutu tinggi jika prestasi sekolah, khususnya prestasi belajar peserta didik menunjukkan pencapaian yang tinggi dalam (a) prestasi akademik, (nilai ulangan umum, nilai Ujian Nasional, karya ilmiah, lomba akademik dan (b) prestasi non akademik (IMTAQ, kejujuran, kesopanan, olahraga, kesenian, keterampilan kejuruan dan kegiatan pengembangan diri).⁶⁶

Mutu lulusan telah diatur standar kompetensi lulusan (SKL). Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 13 Tahun 2015 menyebutkan bahwa standar Kompetensi Lulusan adalah kriteria mengenai kualifikasi kemampuan lulusan yang mencakup sikap, pengetahuan, dan keterampilan.⁶⁷ Kompetensi lulusan harus memenuhi kriteria mengenai kualifikasi kemampuan lulusan yang mencakup sikap, pengetahuan, dan keterampilan. Standar kompetensi lulusan digunakan sebagai acuan utama pengembangan standar isi, standar proses, standar penilaian pendidikan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, dan standar pembiayaan.⁶⁸ Beberapa hal yang menjadi indikator dalam menentukan dan mencapai mutu lulusan adalah sebagai berikut. a) Standar kompetensi lulusan minimal sama dengan standar nasional pendidikan. b) Standar kompetensi dan kompetensi dasar yang jelas. c) Memiliki visi misi yang jelas. d) Target kebijakan mutu sekolah dalam standar isi. e) Tujuan pendidikan tiap mata pelajaran. f) Deskripsi

⁶⁶ Hendro Widodo, "Revitalisasi Sekolah Berbasis Budaya Mutu", *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Volume 26 Issue 1, April 2019, 61

⁶⁷ Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2015

⁶⁸ Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Nomor 20 Tahun 2016

profil lulusan yang diharapkan dapat terwujud tiap mata pelajaran. g) Hendaknya setiap mata pelajaran berorientasi kepada tujuan pendidikan nasional, yaitu bertakwa kepada Tuhan yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.⁶⁹

Hanson dan Owen mengaitkan aspek mutu lulusan pada hal berikut, kualitas berkaitan dengan aspek intelektual, keterampilan manual, kekuatan nalar, dan analisis, nilai, sikap, motivasi, kreativitas, keterampilan, komunikasi, apresiasi kultural, memiliki tanggung jawab sosial serta memahami kebutuhannya.⁷⁰ Nata lulusan madrasah diharapkan memiliki penguasaan aspek hard skill, maupun soft skill (moral, mental, intelektual, emosional dan spiritual).⁷¹ Berkaitan dengan hal tersebut Sonhaji mengatakan a) output sistem pendidikan Islam memiliki karakteristik yang disadari oleh kewajiban manusia mengabdikan kepada Allah di manapun berada; b) sebagai lulusan dari sistem pendidikan Islam memiliki keunggulan akademik dan moralitas yang tinggi. Adapun outcome yaitu terwujudnya masyarakat yang berperdaban tinggi.⁷² Menurut Nurdin dalam Zahroh indikator pendidikan bermutu, antara lain:

- a. Hasil akhir pendidikan merupakan tujuan akhir pendidikan. Berdasarkan hasil tersebut diharapkan para lulusan dapat memenuhi tuntutan masyarakat,

⁶⁹ Nur Zazin, *Gerakan Menata Mutu Pendidikan*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2017.

⁷⁰ Ahmad Sulhan, *Manajemen Pendidikan Karakter dalam Mewujudkan Lulusan (Studi Multikasus di MA Dakwah Islamiyah Putri Kediri Lombok Barat dan SMA Negeri 2 Mataram*, Disertasi, Malang : UIN Maulana Malik Ibrahim, 2015.

⁷¹ Abuddin Nata, *Pendidikan Islam di Era Milenial*”, Jurnal Conciencia, 2018.

⁷² Ahmad Sulhan, *Manajemen Pendidikan Karakter dalam Mewujudkan Lulusan (Studi Multikasus di MA Dakwah Islamiyah Putri Kediri Lombok Barat dan SMA Negeri 2 Mataram*, Disertasi, Malang : UIN Maulana Malik Ibrahim, 2015.

baik dalam dunia kerja maupun studi lanjut ke lembaga pendidikan yang lebih tinggi.

- b. Hasil langsung pendidikan, dibuktikan melalui pencapaian dari aspek pengetahuan, sikap, dan keterampilan.
- c. Proses pendidikan, proses pendidikan merupakan interaksi antara raw input, instrumental input, dan lingkungan, untuk mencapai tujuan pendidikan. Pada proses ini, tidak berbicara mengenai wujud gedung sekolah dan alat-alat pelajaran, akan tetapi bagaimana memanfaatkan fasilitas yang tersedia dan memberikan dampak ke arah yang lebih baik.
- d. Instrumental input. Terdiri dari tujuan pendidikan, kurikulum, fasilitas dan media pendidikan, sistem administrasi pendidikan, guru, sistem penyampaian, evaluasi, serta bimbingan dan penyuluhan. Instrumental input tersebut harus dapat berinteraksi dengan raw input (peserta didik) dalam proses pendidikan.
- e. Raw input dan lingkungan, juga mempengaruhi kualitas mutu pendidikan.⁷³

Berdasarkan pemaparan di atas bahwa mutu menunjukkan relatif dan dinamis. Hal tersebut juga dipengaruhi kebutuhan dan keinginan pelanggan. Dalam konteks pendidikan, mutu dapat dilihat dari input proses, output dan outcome. Aspek mutu lulusan ditinjau dari sisi kemampuan spiritual, sosial, pengetahuan, dan keterampilan.

1. Standar Kelulusan Peserta Didik

⁷³ Aminatus Zahroh, "Total Quality Management : Capaian Output Melalui Sistem Kontrol Mutu Sekolah, Cendekia, Vol. 9 No. 1, April 2015.

Mutu merupakan suatu konsep manajemen yang terpadu atau total quality, mutu bukan hanya sebuah gagasan, melainkan suatu filosofis dan metodologis dalam membantu lembaga untuk mengelola perubahan secara totalitas dan sistematis melalui perubahan nilai, visi, misi dan tujuan. Mutu pendidikan dengan pengertian yang relative mempunyai dua aspek yakni 1) pengukuran kemampuan lulusan sesuai dengan tujuan sekolah dan ditetapkan kurikulum, 2) pengukuran terhadap bahan kebutuhan dan tuntutan pelanggan yaitu orang tua dan masyarakat.⁷⁴

Mutu dalam aplikasi melibatkan input, proses, output dan outcome. Input dinyatakan bermutu jika siap menjalani proses. Proses pendidikan yang bermutu apabila mampu menciptakan suasana pembelajaran yang aktif, kreatif, dan menyenangkan. Sedangkan output dinyatakan bermutu apabila hasil belajar akademik dan nonakademik siswa tinggi. Outcome dinyatakan bermutu bila lulusan cepat terserap di dunia kerja, gaji wajar, semua pihak mengakui kehebatan lulusannya dan merasa puas.

Dalam kajian mutu pendidikan, yang menjadi hal paling diperbincangkan yakni terkait mutu output dan outcome yang mana dalam hal ini mengarah pada mutu lulusan. Mutu lulusan suatu sekolah dinilai berdasarkan kesesuaian kemampuan yang dimilikinya dengan tujuan yang ditetapkan dalam kurikulum. Oleh sebab itu, mutu lulusan berhubungan

⁷⁴ Usman Husaini, *Manajemen Teori, Praktek dan Riset Pendidikan*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2006), h. 41

dengan kemampuan siswa yang mampu bersaing dengan sekolah lain pada saat ini maupun masa mendatang.⁷⁵

Dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan, kepala sekolah memungkinkan keterlibatan komponen-komponen yang dapat membantu dalam mengembangkan mutu pendidikan yakni guru, siswa, sarana prasarana, system, komite sekolah dan sebagainya. Berkaitan dengan mutu lulusan, sarana dalam peningkatan mutu adalah siswa.

Siswa sebagai obyek dalam peningkatan mutu lulusan diharapkan mendapat perhatian sebagai upaya peningkatan mutu lulusan. Indikator mutu pendidikan terletak pada prestasi pendidikan atau mutu lulusannya, sehingga mutu pendidikan tidak akan tercapai tanpa performansi peserta didik yang produktif dan prestasi karena peserta didik merupakan salah satu pendidikan, sedangkan upaya yang bisa dihasilkan mutu lulusan yang bagus adalah :⁷⁶

1. Mengefektifkan siswa

Mengefektifkan siswa ini dilakukan dengan cara misalnya mengabsen siswa setiap kali akan memulai dan mengakhiri pelajaran berlangsung untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan, seperti siswa meninggalkan sekolah sebelum pelajaran selesai.

2. Memberi bimbingan

⁷⁵ Usman Husaini, *Manajemen Teori, Praktek dan Riset Pendidikan*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2006), h. 41

⁷⁶ Suharisimi Arikunto, *Organisasi dan Teknologi dan Kejuruan* (Jakarta : Rajawali : 1999), hlm. 81

Banyak siswa yang tidak mengetahui cara belajar yang efektif dan efisien, sehingga tidak mendapat nilai yang baik dalam pelajarannya. Maka dalam mengusahakan agar siswa mempunyai keterampilan belajar yang baik perlu sekiranya guru memberi petunjuk tentang cara belajar.

3. Pemberian tugas pada siswa

Untuk meningkatkan kualitas pada siswa pemberian tugas perlu diberikan karena hal ini akan dapat merangsang belajar siswa.

4. Membentuk kelompok belajar

Belajar secara berkelompok akan dapat membantu siswa mudah untuk bertukar pikiran untuk memecahkan problem belajar yang mereka hadapi. Belajar kelompok mampu melatih siswa untuk hidup bermasyarakat antara satu dan yang lain.

Mutu dalam konteks pendidikan mengacu pada proses pendidikan dan hasil pendidikan. Salah satu dalam proses meraih mutu pendidikan yakni melibatkan peningkatan mutu lulusan. Mutu bermanfaat bagi dunia pendidikan karena meningkatkan pertanggung jawaban sekolah kepada masyarakat, menjamin mutu lulusannya bekerja lebih profesional dan meningkatkan persaingan yang sehat.

Dalam POS untuk UN, kriteria siswa dinyatakan lulus dari satuan pendidikan apabila :⁷⁷

⁷⁷ Depdiknas, Prosedur Operasional Standar Ujian Nasional tahun 2008/2009 badan Standar Nasional Pendidikan

1. Menyelesaikan seluruh program pembelajaran
2. Memperoleh nilai minimal baik pada akhir untuk seluruh mata pelajaran yakni : 1) Kelompok mata pelajaran agama dan akhlak mulia, 2) Kelompok mata pelajaran kewarganegaraan dan kepribadian, 3) Kelompok mata pelajaran estetika, 4) Kelompok mata pelajaran jasmani, olahraga dan kesehatan.
3. Lulus ujian sekolah
4. Lulus ujian nasional

Sementara itu, Dinas Nasional mengemukakan bahwa mutu akademik lulusan merupakan gradasi pencapaian lulusan dalam tes kemampuan akademik dalam ujian nasional. Dari paparan diatas, kelulusan peserta didik dinyatakan dari lulus ujian nasional yang merupakan tes akademik dan juga lulus ujian nasional yang merupakan tes akademik dan juga lulus ujian sekolah dari sisi praktik dan tes sikap. Sehingga salah satu penentu kelulusan tersebut adalah guru dan kepala sekolah, yang mana ini berkaitan dengan cara kepala sekolah meningkatkan mutu lulusan.

Sementara Kompetensi Lulusan adalah seperangkat kompetensi lulusan yang di lakukan dan diwujudkan dengan hasil belajar peserta didik. Standar ini harus dapat diukur dan diamati untuk memudahkan pengambilan keputusan bagi guru atau tenaga kependidikan yang bisa digunakan sebagai dasar penilaian dan pemantauan 'proses kemajuan peserta didik'.⁷⁸

⁷⁸ Muhaimin, dkk, *Pengembangan Model KTSP Pada Sekolah dan Madrasah*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2008), hlm. 49

Sedangkan dalam peraturan pemerintah RI No. 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan yang dikutip dari buku *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*, Standar Kompetensi Lulusan adalah kualifikasi kemampuan lulusan yang mencakup pengetahuan, sikap dan keterampilan yang digunakan sebagai pedoman penilaian dalam penentuan kelulusan peserta didik dalam satuan pendidikan.⁷⁹

Standar Kompetensi Lulusan merupakan arah bagi peningkatan kualitas pendidikan secara mendasar pada jenjang pendidikan tertentu, selain itu tujuan adanya Standar Kompetensi Lulusan disampaikan oleh Mulyasa dibagi menjadi dua jenjang pendidikan yakni :

1. Jenjang pendidikan dasar SD/SMP bertujuan untuk meletakkan dasar kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia serta keterampilan untuk hidup mandiri dan pendidikan lanjut.
2. Jenjang pendidikan menengah bertujuan untuk meningkatkan kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia serta keterampilan untuk hidup mandiri⁸⁰

Sedangkan menurut Muhaimin, tujuan dari Standar Kompetensi Lulusan adalah :

- a. Mewujudkan standar nasional dan standar institusional kompetensi lulusan.
- b. Memberikan acuan dalam merumuskan criteria, kerangka dasar pengendalian dan jaminan mutu lulusan.

⁷⁹ Mulyasa, *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*, (Bandung : Remaja Rosda Karya, 2006), hlm. 90

⁸⁰ Mulyasa, *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*, (Bandung : Remaja Rosda Karya, 2006), hlm. 92

Memperkuat profesionalisme lulusan melalui standarisasi lulusan secara nasional dengan tetap memperhatikan tuntutan institusional, yaitu mewujudkan visi dan misi suatu lembaga.⁸¹

E. Implikasi Pengembangan Kompetensi Guru Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan

Mutu merupakan pandangan yang bersifat relatif dan dinamis. Adapun menurut Deming, sebagaimana yang dikutip Nasution bahwa kualitas adalah kesesuaian dengan pasar atau kualitas adalah apapun kebutuhan dan keinginan konsumen. Sementara Juran sebagaimana yang dikutip Nasution, menjabarkan bahwa mutu merupakan kecocokan pengguna untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan pelanggan sesuai spesifikasi. Menurut Crosby sebagaimana yang dikutip Nasution, mutu adalah kesesuaian yang distandarkan atau kualitas nihil cacat, kesempurnaan, dan kesesuaian persyaratan.⁸²

Menurut Salis mutu dipandang sebagai suatu yang bersifat absolut dan relatif. Absolut dalam pandangan mutu digunakan untuk menyampaikan keunggulan status dan posisi, terhadap kepemilikan atau layanan yang memiliki “mutu” bersifat relatif merupakan pandangan mutu menyesuaikan dengan tuntutan spesifikasi (*Quality in Fact*) dan pandangan mutu berdasarkan pelanggan (*Quality in perception*).⁸³

Berdasarkan pandangan para ahli tersebut bahwa mutu merupakan kesesuaian spesifikasi serta kebutuhan dari pelanggan. Kebutuhan spesifikasi

⁸¹ Muhaimin, *Pengembangan Kurikulum Pendidikan Agama Islam di Sekolah, Madrasah dan Perguruan Tinggi*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo, 2010), h 230.

⁸² Arbangi Dkk, *Manajemen Mutu Pendidikan*, Jakarta: Kencana, 2016.

⁸³ Edward Salis, *Total Quality Management in Education*, Yogyakarta: IRCiSoD, 2010.

dan pelanggan merupakan keselarasan yang akan dicapai oleh sebuah organisasi, sehingga organisasi tersebut dikatakan bermutu.

Menurut Fandy dan Diana dalam Arbangi dkk, terdapat beberapa elemen sehingga dikatakan berkualitas. a) Meliputi usaha memenuhi atau melebihi ekspektasi pelanggan; b) mencakup produk, jasa, manusia, proses, serta lingkungan; c) kondisi yang selalu fluktuatif; d) suatu kondisi yang dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia, proses, dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi ekspektasi pelanggan.⁸⁴

Menurut Hoy dan Miskel, sekolah bermutu adalah sekolah yang efektif, yang terdiri dari *input*, *proses*, dan *output*, dan *outcome*⁸⁵. Input madrasah meliputi guru, tenaga kependidikan, siswa, dana, dan kebijakan pemerintah. Proses meliputi kurikulum, proses belajar mengajar, motivasi, iklim serta kultur sekolah. Adapun output akan menghasilkan kualitas lulusan berupa prestasi serta perkembangan siswa, baik kepada sekolah wali murid, dan masyarakat pengguna output.⁸⁶

Secara lebih rinci input memiliki sumberdaya, sumber daya manusia (kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, siswa) dan sumber daya pendukung (peralatan, perlengkapan, dana, bahan, dsb). Input perangkat lunak meliputi instruktur organisasi sekolah madrasah, peraturan perundang-undangan, deskripsi tugas, program kerja. Input harapan berupa visi, misi, tujuan, serta

⁸⁴ Arbangi Dkk, *Manajemen Mutu Pendidikan*, Jakarta: Kencana, 2016.

⁸⁵ Ahmad Sulhan, *Manajemen Pendidikan Karakter dalam Mewujudkan Lulusan (Studi Multikasus di MA Dakwah Islamiyah Putri Kediri Lombok Barat dan SMA Negeri 2 Mataram*, Disertasi, Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim, 2015.

⁸⁶ Depdiknas, *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*, (Jakarta; Dirjen Dikdamen, 2001), 25.

sasaran yang ingin dicapai. Maka, semakin tinggi kesiapan input berimplikasi terhadap mutu.⁸⁷ Menurut Azra input dan output pendidikan Islam menitikberatkan bagi manfaat masyarakat. Dengan memadukan nilai-nilai tradisional dan nilai-nilai yang orientasi pada masa depan.⁸⁸

Proses pendidikan merupakan perubahan dalam sesuatu dalam bentuk lain. Dalam pendidikan berskala mikro (sekolah), proses yang dimaksud adalah proses pengambilan keputusan, proses pengelolaan program, proses pembelajaran dan proses monitoring serta evaluasi. Proses dikatakan bermutu tinggi apabila pengkoordinasian dan penyerasian input dilakukan secara harmonis sehingga menciptakan pembelajaran yang menyenangkan (*enjoyable learning*). Output pendidikan merupakan kinerja sekolah. Kinerja sekolah merupakan implikasi dari prestasi sekolah yang dihasilkan dari proses sekolah. Kinerja sekolah dapat diukur dari sisi (kualitas, efektivitas, produktivitas, efisiensi, inovasi, kualitas kehidupan kerjanya serta moral kerjanya). Kualitas sekolah bermutu tinggi jika prestasi sekolah, khususnya prestasi belajar peserta didik menunjukkan pencapaian yang tinggi dalam (a) prestasi akademik, (nilai ulangan umum, nilai Ujian Nasional, karya ilmiah, lomba akademik dan (b) prestasi non akademik (IMTAQ, kejujuran, kesopanan, olahraga, kesenian, keterampilan kejuruan dan kegiatan pengembangan diri).⁸⁹

⁸⁷ Depdiknas, *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*, (Jakarta; Dirjen Dikdamen, 2001).

⁸⁸ Ahmad Sulhan, *Manajemen Pendidikan Karakter dalam Mewujudkan Lulusan (Studi Multikasus di MA Dakwah Islamiyah Putri Kediri Lombok Barat dan SMA Negeri 2 Mataram*, Disertasi, Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim, 2015.

⁸⁹ Hendro Widodo, "Revitalisasi Sekolah Berbasis Budaya Mutu", *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Volume 26 Issue 1, April 2019, 61

Mutu lulusan telah diatur standar kompetensi lulusan (SKL). Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 13 Tahun 2015 menyebutkan bahwa standar Kompetensi Lulusan adalah kriteria mengenai kualifikasi kemampuan lulusan yang mencakup sikap, pengetahuan, dan keterampilan.⁹⁰ Kompetensi lulusan harus memenuhi kriteria mengenai kualifikasi kemampuan lulusan yang mencakup sikap, pengetahuan, dan keterampilan. Standar kompetensi lulusan digunakan sebagai acuan utama pengembangan standar isi, standar proses, standar penilaian pendidikan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, dan standar pembiayaan.⁹¹ Beberapa hal yang menjadi indikator dalam menentukan dan mencapai mutu lulusan adalah sebagai berikut. a) Standar kompetensi lulusan minimal sama dengan standar nasional pendidikan. b) Standar kompetensi dan kompetensi dasar yang jelas. c) Memiliki visi misi yang jelas. d) Target kebijakan mutu sekolah dalam standar isi. e) Tujuan pendidikan tiap mata pelajaran. f) Deskripsi profil lulusan yang diharapkan dapat terwujud tiap mata pelajaran. g) Hendaknya setiap mata pelajaran berorientasi kepada tujuan pendidikan nasional, yaitu bertakwa kepada Tuhan yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.⁹²

Hanson dan Owen mengaitkan aspek mutu lulusan pada hal berikut, kualitas berkaitan dengan aspek intelektual, keterampilan manual, kekuatan

⁹⁰ Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2015

⁹¹ Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Nomor 20 Tahun 2016

⁹² Nur Zazin, *Gerakan Menata Mutu Pendidikan*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2017.

nalar, dan analisis, nilai, sikap, motivasi, kreativitas, keterampilan, komunikasi, apresiasi kultural, memiliki tanggung jawab sosial serta memahami kebutuhannya.⁹³ Nata lulusan madrasah diharapkan memiliki penguasaan aspek hard skill, maupun soft skill (moral, mental, intelektual, emosional dan spiritual).⁹⁴ Berkaitan dengan hal tersebut Sonhaji mengatakan a) output sistem pendidikan Islam memiliki karakteristik yang disadari oleh kewajiban manusia mengabdikan kepada Allah di manapun berada; b) sebagai lulusan dari sistem pendidikan Islam memiliki keunggulan akademik dan moralitas yang tinggi. Adapun outcome yaitu terwujudnya masyarakat yang berperdaban tinggi.⁹⁵ Menurut Nurdin dalam Zahroh indikator pendidikan bermutu, antara lain:

- a. Hasil akhir pendidikan merupakan tujuan akhir pendidikan. Berdasarkan hasil tersebut diharapkan para lulusan dapat memenuhi tuntutan masyarakat, baik dalam dunia kerja maupun studi lanjut ke lembaga pendidikan yang lebih tinggi.
 - b. Hasil langsung pendidikan, dibuktikan melalui pencapaian dari aspek pengetahuan, sikap, dan keterampilan.
 - c. Proses pendidikan, proses pendidikan merupakan interaksi antara raw input, instrumental input, dan lingkungan, untuk mencapai tujuan pendidikan.
- Pada proses ini, tidak berbicara mengenai wujud gedung sekolah dan alat-

⁹³ Ahmad Sulhan, *Manajemen Pendidikan Karakter dalam Mewujudkan Lulusan (Studi Multikasus di MA Dakwah Islamiyah Putri Kediri Lombok Barat dan SMA Negeri 2 Mataram*, Disertasi, Malang : UIN Maulana Malik Ibrahim, 2015.

⁹⁴ Abuddin Nata, *Pendidikan Islam di Era Milenial*”, Jurnal Conciencia, 2018.

⁹⁵ Ahmad Sulhan, *Manajemen Pendidikan Karakter dalam Mewujudkan Lulusan (Studi Multikasus di MA Dakwah Islamiyah Putri Kediri Lombok Barat dan SMA Negeri 2 Mataram*, Disertasi, Malang : UIN Maulana Malik Ibrahim, 2015.

alat pelajaran, akan tetapi bagaimana memanfaatkan fasilitas yang tersedia dan memberikan dampak ke arah yang lebih baik.

- d. Instrumental input. Terdiri dari tujuan pendidikan, kurikulum, fasilitas dan media pendidikan, sistem administrasi pendidikan, guru, sistem penyampaian, evaluasi, serta bimbingan dan penyuluhan. Instrumental input tersebut harus dapat berinteraksi dengan raw input (peserta didik) dalam proses pendidikan.
- e. Raw input dan lingkungan, juga mempengaruhi kualitas mutu pendidikan.⁹⁶

Berdasarkan pemaparan di atas bahwa mutu menunjukkan relatif dan dinamis. Hal tersebut juga dipengaruhi kebutuhan dan keinginan pelanggan. Dalam konteks pendidikan, mutu dapat dilihat dari input proses, output dan outcome. Aspek mutu lulusan ditinjau dari sisi kemampuan spiritual, sosial, pengetahuan, dan keterampilan.

F. Mutu Perspektif Islam

Mutu ialah realisasi dari suatu ajaran *ihsan*, yang berarti berbuat baik kepada semua pihak disebabkan karena Allah telah berbuat baik kepada umat manusia dengan beraneka ragam nikmatnya, dan dilarang berbuat kerusakan dalam bentuk apapun. Ihsan bermula dari kata *husn* yang memiliki arti menunjuk pada kualitas sesuatu yang baik dan indah. Yang termaktub dalam QS. Al-Qasas ayat 77, yang berbunyi.

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۖ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۗ وَأَحْسِنْ كَمَا

⁹⁶ Aminatus Zahroh, "Total Quality Management : Capaian Output Melalui Sistem Kontrol Mutu Sekolah, Cendekia, Vol. 9 No. 1, April 2015.

أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۖ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ۗ

Artinya: *Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.*

Maka dari itu, dalam pembahasan model pengembangan kompetensi guru dalam meningkatkan mutu lulusan, sesuatu dapat dikatakan memiliki mutu jika memberikan kebaikan kepada lembaga pendidikan, dan kepada orang lain (stakeholder dan customer). Atau dapat dikatakan dengan artian memuaskan customer, dengan pelayanan yang baik.⁹⁷

Islam mengajarkan agar setiap insan manusia ketika hendak mengerjakan segala sesuatu harus *itqan* yang artinya bersungguh-sungguh, tidak setengah-setengah, teliti, dan sepenuh hati sehingga pekerjaan menjadi rapih, tertib, indah, dan sesuai dengan apa yang telah diperintahkan atau yang harusnya terjadi. Sesuai dengan ayat QS. Hud Ayat 15 yang berbunyi.

مَنْ كَانَ يُرِيدُ الْحَيَاةَ الدُّنْيَا وَزِينَتَهَا نُوَفِّ إِلَيْهِمْ أَعْمَالَهُمْ فِيهَا وَهُمْ فِيهَا لَا يُبْخَسُونَ

Artinya : *Barangsiapa yang menghendaki kehidupan dunia dan perhiasannya, niscaya Kami berikan kepada mereka balasan pekerjaan mereka di dunia dengan sempurna dan mereka di dunia itu tidak akan dirugikan.*

Tanpa adanya komitmen dan istiqomah dari mereka yang memiliki tanggung jawab yang kuat di dalam instansi atau organisasi tersebut, maka akan sulit dalam menghasilkan proses yang bermutu. Oleh karena itu untuk

⁹⁷ Fathurrohman, M. (2018). *Manajemen mutu pendidikan islam dalam perspektif Al-Qur'an dan Hadits*. Jurnal Studi Pendidikan Islam: Vol. 3. No. 2. Hal. 197-198.

melaksanakan proses yang bermutu diperlukannya sumber daya manusia yang memiliki dedikasi tinggi serta bermutu.⁹⁸

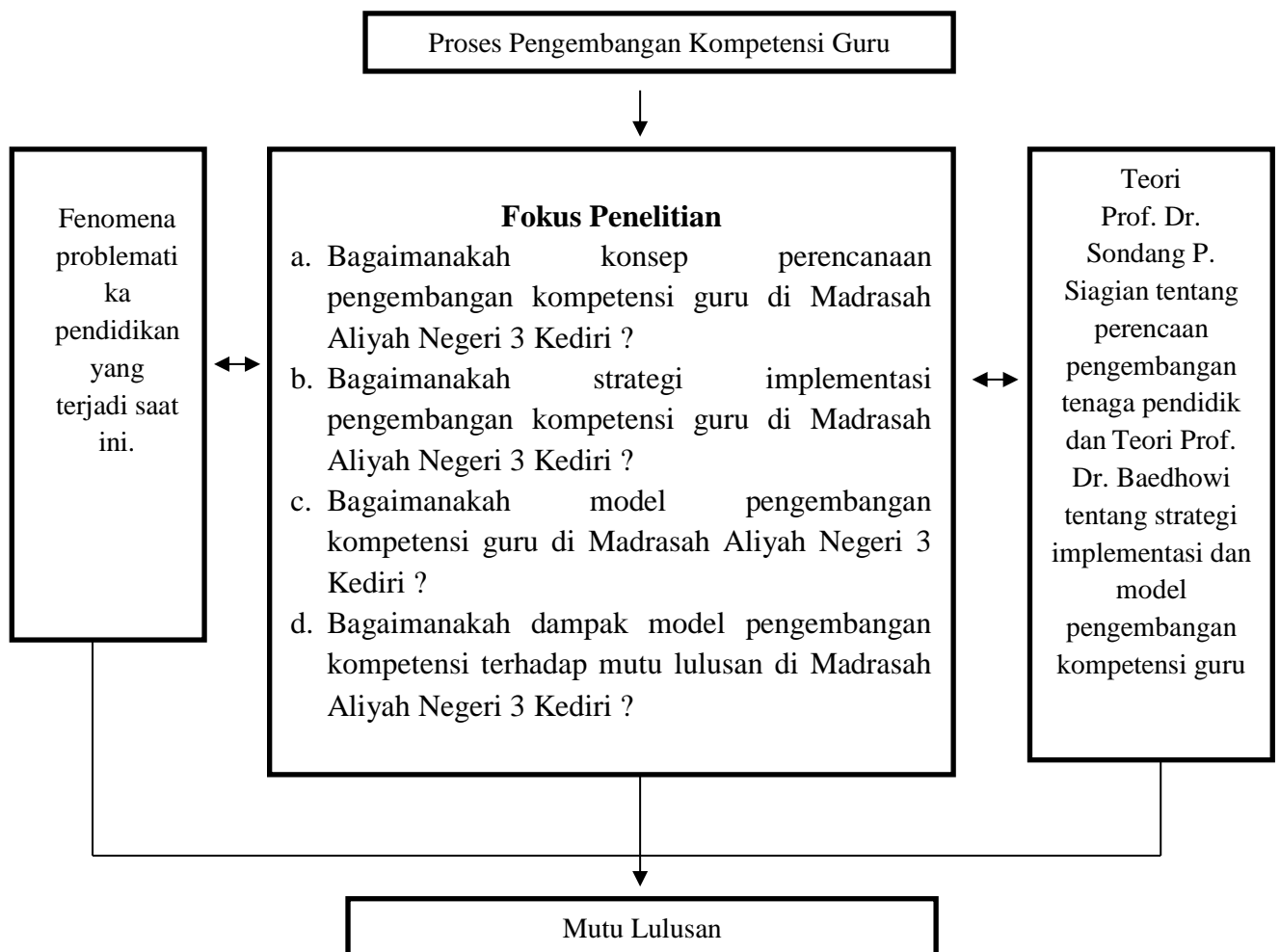
Dapat dijelaskan bahwasanya dalam mengatur pendidikan perlu adanya perencanaan yang berkualitas, terutama dalam proses pencapaian target yang tepat, proses yang termpin secara baik, serta menghasilkan *output* atau *outcome* yang optimal. Sehingga terciptanya mutu pendidikan yang dapat bersaing dalam tingkat nasional maupun internasional.⁹⁹

⁹⁸ Anisa Wahyuni, Dian. (2019). *Manajemen mutu dalam perspektif islam*. Jurnal Idarah: Vol. 3. No. 2. Hal. 260.

⁹⁹ Palima, Arianti. (2020). *Pengorganisasian pendidikan dalam perspektif Al-Quran dan Hadist*. Jurnal Al-Himayah: Vol. 4. No. 1. Hal. 372.

G. Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir merupakan serangkaian model konseptual dan kejelasan hubungan antar konsep tersebut yang dirumuskan oleh peneliti berdasarkan tinjauan pustaka dan digunakan sebagai dasar untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian yang diangkat.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, pendekatan kualitatif menurut Corbin dan Strauss merupakan wujud penelitian dimana peneliti dalam proses menggali, mengumpulkan, dan menganalisis data menjadi bagian dari proses penelitian sebagai partisipan bersama informan yang telah memberikan data.¹⁰⁰

Sedangkan jenis penelitian ini menggunakan studi kasus, yaitu studi penelitian yang meneliti tentang suatu kasus yang dilakukan secara detail, mendalam (intensif), dan menyeluruh mengenai berbagai bentuk kejadian, peristiwa, situasi, ataupun kondisi tertentu di suatu tempat lingkungan. Peneliti mengamati suatu peristiwa tertentu secara detail, mendalam, dan menyeluruh. Peneliti mengamati terus-menerus hingga mendapatkan pemahaman yang mendalam mengenai suatu peristiwa yang menjadi obyek penelitian tersebut.

Data yang terkumpul akan diklarifikasikan menurut jenis, sifat atau kondisinya, jika datanya telah lengkap baru dapat ditarik sebuah kesimpulan. Metode analisis deskriptif bertujuan untuk menggambarkan objek penelitian atau keadaan pada saat itu, untuk mengkaji permasalahan pada saat penelitian ini dilakukan. Penelitian ini berusaha mendeskripsikan dan

¹⁰⁰ Strauss, Anselm dan Juliet Corbin. (2005). *Dasar-dasar penelitian kualitatif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. Hal 5.

menginterpretasikan apa adanya sesuai dengan yang terjadi di lapangan dan dibandingkan dengan teori yang relevan. Penggunaan metode deskriptif dalam penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan konsep perencanaan pengembangan kompetensi guru, strategi implementasi pengembangan kompetensi guru, model pengembangan kompetensi guru serta dampak model pengembangan kompetensi guru terhadap mutu lulusan di Madrasah Aliyah Negeri 3 Kediri.

B. Kehadiran Peneliti

Penelitian pendekatan kualitatif yang menjadi alat utama dalam proses penelitian adalah manusia (*human tools*), artinya peneliti sebagai instrument sekaligus sebagai pengumpul data. Oleh Karena itu, untuk menggapai tujuan penelitian maka peneliti perlu melakukan observasi, wawancara mendalam dan pengumpulan dokumen-dokumen sebagai sumber data yang akan di sajikan.

Kedudukan peneliti yaitu sebagai pengamat. Untuk itu peneliti diharuskan dapat memahami situasi, perilaku, interaksi antar subjek, aktivitas, nilai, serta apapun yang berkaitan dengan subjek dalam penelitian. Dilakukannya penelitian yang secara langsung atau terjun ke lapangan yaitu untuk melakukan interaksi dengan informan, sehingga dapat menggali informasi lebih mendalam dan mengamati yang telah terjadi.

C. Latar Penelitian

Lokasi penelitian yang dijadikan obyek dalam penyusunan tesis ini adalah Madrasah Aliyah Negeri 3 Kediri. Jalan Jombang, Desa Kasreaman, Kecamatan **Kandangan**, Kabupaten Kediri, Jawa Timur 64294. Peneliti

memilih lokasi penelitian di sekolah ini dikarenakan sekolah ini adalah termasuk salah satu sekolah negeri terbaik di Kabupaten Kediri. Berangkat dari asumsi ini peneliti ingin mengetahui lebih jauh tentang model pengembangan kompetensi guru dalam meningkatkan mutu lulusan di MAN 3 Kediri.

D. Data dan Sumber Data

Menurut Lofland dalam bukunya Moleong. Lexy J, sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata, dan tindakan, selebihnya adalah tambahan seperti dokumen dan lain-lain. Berkaitan dengan hal itu pada bagian ini jenis datanya dibagi ke dalam kata-kata dan tindakan, sumber data tertulis, foto, dan statistik. Teknik yang digunakan peneliti sendiri sebagai berikut:

1. Kata-kata dan tindakan

Pencatatan sumber data utama melalui wawancara atau pengamatan berpartisipatif merupakan hasil usaha gabungan dari kegiatan melihat, mendengar, dan bertanya.

2. Sumber tertulis

Bahan tambahan yang berasal dari sumber tertulis dapat dibagi atas sumber buku dan majalah ilmiah, sumber dari arsip, dokumen pribadi, dan dokumen resmi.

3. Foto

Penggunaan foto untuk melengkapi sumber data jelas besar sekali manfaatnya. Hanya perlu diberi catatan khusus tentang keadaan dalam foto yang biasanya, apabila diambil secara sengaja, sikap dan keadaan dalam

foto menjadi sesuatu yang sudah dipoles sehingga tidak menggambarkan keadaan sebenarnya.¹⁰¹

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian yaitu:

1. Interview Mendalam (wawancara)

Digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/ kecil. Teknik pengumpulan data ini mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri atau *self-report*, atau setidaknya pada pengetahuan dan atau keyakinan pribadi.

2. Observasi Partisipan

Sutrisno Hadi mengemukakan yang dikutip dalam bukunya Sugiono bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua di antara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Observasi dilakukan untuk memperoleh data-data yang berkaitan dengan bagaimana model pengembangan kompetensi guru yang telah dilakukan di Madrasah Aliyah Negeri 3 Kediri dengan melakukan pengamatan pada beberapa kegiatan yang sesuai dengan fokus penelitian.

3. Dokumentasi

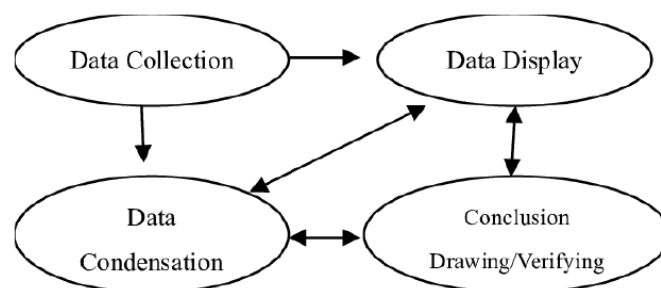
¹⁰¹ *Ibid*, hal. 157.

Kegunaan teknik ini tidak lain memiliki maksud untuk mencari data mengenai dokumen-dokumen, foto, buku, maupun tulisan lainnya. Dari teknik ini data yang didapatkan berupa: a) berkas-berkas mengenai sarana dan prasarana sekolah yang mendukung mutu pendidikan. b) foto kegiatan selama melakukan penelitian di lapangan.

Teknik dokumentasi menurut Gottschalk sebagaimana yang dikutip Djam'an Satori dan Aan Komariah “dokumen dalam artian yang lebih luas dapat berupa setiap proses pembuktian yang dijadikan dasar atas semua jenis sumber apapun, baik itu yang bersifat lisan, gambaran, tulisan, atau arkeologis”.¹⁰²

F. Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian kualitatif dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai mengumpulkan data dalam periode tertentu. Teknik yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah teknik deskriptif atau lebih spesifik menggunakan metode interaktif. Model analisis data yang digunakan peneliti adalah model interaktif Miles, Huberman, dan Saldana. Komponen dalam analisis data meliputi:



¹⁰² Satori, Djam'an dan Aan Komariah. (2011). *Metodologi penelitian kualitatif*. Bandung: Alfabeta. Hal. 147.

Gambar. Peta Konsep Miles and Hiberman

1. Kondensasi data (data condensation)

Kondensasi data merujuk pada proses pemilihan, memfokuskan, menyederhanakan, mengabstraksikan, dan mentransformasikan data yang mendekati keseluruhan bagian dari catatan lapangan secara tertulis, transkrip wawancara, dokumen-dokumen dan materi-materi empiris. Kesimpulannya bahwa proses kondensasi data ini diperoleh setelah peneliti melakukan wawancara dan mendapatkan data tertulis yang ada di lapangan, yang nantinya transkrip wawancara tersebut dipilah-pilah untuk mendapatkan fokus penelitian yang dibutuhkan oleh peneliti.

2. Penyajian Data (data display)

Penyajian data merupakan sebuah pengorganisasian, penyatuan, dan informasi yang di simpulkan. Penyajian data disini juga membantu dalam memahami konteks penelitian karena melakukan analisis yang lebih mendalam.

3. Penarikan Kesimpulan (Conclusions drawing)

Penarikan kesimpulan disini dilakukan peneliti dari awal peneliti mengumpulkan data seperti mencari pemahaman yang tidak memiliki pola, mencatat keteraturan penjelasan, dan alur sebab akibat, yang tahap akhirnya disimpulkan keseluruhan data yang diperoleh peneliti.¹⁰³

G. Pengecekan Keabsahan Data

¹⁰³ Saldana, Miles & Hiberman. (2014). Analisis Data Kualitatif. Amerika: SAGE Publication. Hal. 12-14.

Pengambilan data-data melalui tiga tahapan, diantaranya tahapan pendahuluan, tahap penyaringan dan tahap melengkapi data yang masih kurang. Pengecekan keabsahan data banyak terjadi pada tahap penyaringan data. Oleh sebab itu jika terjadi data yang tidak relevan dan kurang mencukupi maka akan dilakukan penyaringan data sekali lagi di lapangan, sehingga data tersebut memiliki kadar validitas yang tinggi.

Moleong menyebutkan bahwa dalam penelitian diperlukan suatu teknik pemeriksaan keabsahan data. Sedangkan untuk memperoleh keabsahan temuan perlu diteliti kredibilitasnya dengan menggunakan teknik sebagai berikut.¹⁰⁴

1. Perpanjangan kehadiran peneliti

Perpanjangan kehadiran peneliti akan memungkinkan peningkatan derajat kepercayaan data yang dikumpulkan. Selain itu, menuntut peneliti untuk terjun ke dalam lokasi penelitian dalam waktu yang cukup panjang guna mendeteksi dan memperhitungkan distorsi yang mungkin mengotori data.

Dipihak lain perpanjangan kehadiran peneliti juga dimaksudkan untuk membangun kepercayaan pada subyek terhadap peneliti dan juga kepercayaan diri peneliti sendiri. Jadi, bukan hanya menerapkan teknik yang menjamin untuk mengatasinya. Tetapi kepercayaan subyek dan kepercayaan diri merupakan proses pengembangan yang berlangsung setiap

¹⁰⁴ Lexy J. Moleong, (2007). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. Hal. 329-332

hari dan merupakan alat untuk mencegah usaha coba-coba dari pihak subyek.

2. *Persistent Observation* (Ketekunan Pengamatan) yaitu mengadakan observasi secara terus-menerus terhadap obyek penelitian guna memahami gejala lebih mendalam terhadap berbagai aktivitas yang sedang berlangsung di lokasi penelitian.
3. *Triangulasi*, yaitu teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain dari luar data untuk keperluan pengecekan atau pembandingan terhadap data. Triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah triangulasi sumber data dengan cara membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam metode kualitatif.

BAB IV

PAPARAN DATA DAN TEMUAN PENELITIAN

A. Gambaran Latar Penelitian

1. Identitas MAN 3 Kediri

1	Nama Sekolah	: Madrasah Aliyah Negeri 3 Kediri
2	Nomor Statistik Madrasah	: 131135960001
3	NPSN	: 20580014
4	Propinsi	: Jawa Timur
5	Kabupaten	: Kediri
6	Kecamatan	: Kandangan
7	Desa/Kelurahan	: Kasreaman
8	Jalan/No	: Jombang
9	Kode Pos	: 64294
10	Telepon	: (0354) 326482
11	Faximile	: (0354) 326482
12	E-mail	: man3kediri@yahoo.com
13	Website	: man3kediri.sch.id
14	Daerah	: Pedesaan
15	Status Madrasah	: Negeri
16	Kelompok Madrasah	: Inti
17	Surat Keputusan / SK	: No. 107 tahun 1997 tanggal 17 Maret 1997
18	Tahun Berdiri	: 1980
19	Tahun Perubahan	: 2016
20	Surat Keputusan / SK	: KMA Nomor 673 tahun 2016 tanggal 17 November 2016
21	Luas Tanah	: 14.506 m ²
22	Kegiatan Belajar Mengajar	: Pagi
23	Bangunan Madrasah	: Milik Sendiri
24	Jarak ke Pusat Kecamatan	: 3 KM
25	Jarak ke Pusat Otda	: 40 KM
26	Terletak pada Lintasan	: Provinsi
27	Organisasi Penyelenggara	: Pemerintah

2. Sejarah Berdirinya MAN 3 Kediri

Nama Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 3 Kediri identik dengan nama madrasah favorit dan bergengsi karena prestasi. Madrasah kesayangan dan kebanggaan kita ini tidak tiba-tiba semegah dan sehebat yang kita lihat

sekarang ini. Tulisan berikut ini mengajak anda *flash back* tentang perjalanan MAN 3 Kediri mulai dari *cikal bakal nya*, menjadi filial, dinegerikan sampai dengan saat ini *Cikal bakal* MAN 3 Kediri berawal dari Madrasah Aliyah *Islakhiyah* Bobosan berdiri tahun 1981 atas prakarsa Bapak Muhary Ridwan L.Ph. Bapak Fauzan Said, A. Md., Bapak h. Kholil Ridwan, Bapak Drs. H. Syamsi Ridwan, Bapak Drs. Binyali serta tokoh agama dan masyarakat yang lain.

Tahun 1984 Madrasah Aliyah *Islakhiyah* Bobosan menjadi *filial* MAN Purwoasri. Dari tahun 1987 proses belajar mengajar berjalan dengan lancar, namun setelah wafatnya Bapak Muhari Ridwan L.Ph, pendiri madrasah tahun 1989 perkembangan madrasah mengalami penurunan. Tahun 1990 demi perkembangan madrasah dewan guru dan tokoh masyarakat termasuk para pendiri yang masih ada sepakat untuk memindahkan madrasah ke tengah kota SMP Diponegoro jalan Jombang Kandangan dengan proses belajar mengajar sore hari. Mengingat jumlah siswa yang semakin meningkat, SMP Diponegoro tidak mencukupi tahun 1994 MAN Filial Purwoasri di Kandangan pindah ke SMP Islam yayasan Walisongo di Gedangan Kandangan dengan proses belajar mengajar pagi hari.

17 Maret 1997 MAN filial Purwoasri di Kandangan dinegerikan oleh Menteri Agama menjadi Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kandangan Kabupaten Kediri dengan SK. Nomor : 107. Tahun 1998 MAN Kandangan sudah mampu membeli tanah. Tahun 1999 membangun 4 ruang di Desa

Kasreman Jl. Jombang Kandangan sehingga siswa yang menempati SMA Muhammadiyah Kandangan dipindahkan ke gedung baru alamat MAN Kandangan saat ini jalan Jombang Kasreman Kandangan.

Tabel 4.1

Daftar Nama Kepala Madrasah dari Masa ke Masa

No.	Nama	Tahun	Keterangan
1	Muharry Ridwan, L. Ph	1980-1984 1984-1989	Mulai berdiri Filial MAN Purwoasri
2	Fauzan Said, A. Md	1989-1990	Filial MAN Purwoasri
3	Drs. H. Djamil Aly	1990-1997 1997-2004	Filial MAN Purwoasri MAN Kandangan
4	Drs. H. Imronuddin Huda, S.Pd.	2004-2006	MAN Kandangan
5	Drs. H. Djamil Aly	2006-2010	MAN Kandangan
6	H. Tsani Muallief, S. Ag	2010-2012	MAN Kandangan
7	H. Suyatno, M. Pd.I	2012-2016	MAN Kandangan
8	Drs. Slamet Hariyanto M. Pd.I	2016- sekarang	MAN 3 Kediri

MAN Kandangan Kabupaten Kediri ditetapkan oleh Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur sebagai Penyelenggara Program Kelas Percepatan Belajar (Akselerasi) berdasarkan SK Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Prov. Jawa Timur Nomor : Kw.13.4/1/PP.00.6/1126/SK/2011 dan pada tanggal 9 Juni 2015 melalui Keputusan Direktur Jendral Pendidikan Islam Nomor : 3274 Tahun 2015 MAN Kandangan ditetapkan sebagai Madrasah Penyelenggara Sistem Kredit Semester (SKS) mulai tahun pelajaran 2014/2015, sekaligus sebagai Madrasah Penyelenggaraan Kurikulum 2013

Pada akreditasi yang pertama tahun 2009 dan yang kedua tahun 2014 MAN Kandangan memperoleh predikat terakreditasi dengan nilai “A”

berdasarkan SK Penetapan Hasil Akreditasi BAP-S/M Nomor : 300/BAP-SM/SK/XI/2014. 17 November 2016 Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kandangan berubah nama menjadi MAN 3 Kediri berdasarkan keputusan Menteri Agama Republik Indonesia (Lukman Hakim Saifuddin) Nomor : 673 Tahun 2016. Perubahan nama tersebut serentak bersama 83 MAN se-Jawa Timur.

Saat ini, MAN 3 Kediri memiliki 4 program peminatan, yakni : Ilmu Bahasa dan Budaya (IBB), Keagamaan (AGAMA), Ilmu Pengetahuan Sosial (IPS), dan Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam (MIPA). Lebih baik madrasah, madrasah lebih baik. MAN 3 Kediri lebih baik, lebih baik MAN 3 Kediri. MAN 3 Kediri membangun karakter bangsa.

3. Visi, Misi dan Tujuan Sekolah

1) Visi Sekolah

Visi Madrasah Aliyah Negeri 3 Kediri adalah **Terwujudnya Madrasah Berkualitas, Wahana Berprestasi dalam IPTEK dan Peduli Lingkungan”**.

Dari Visi tersebut di atas ada dua hal pokok yang menjadi perhatian yaitu :

1. Madrasah yang berkualitas

Madrasah yang ingin diwujudkan oleh MAN 3 Kediri adalah Madrasah yang berkualitas yaitu :

1. Madrasah yang mempunyai nilai-nilai keagamaan dan keilmuan, nilai *output* dan *outcome* dalam masyarakat, nilai budaya dan miniatur masyarakat.
2. Madrasah yang dapat mencetak seluruh civitas akademika, baik guru, tenaga pendidikan, maupun siswa menjadi manusia yang mempunyai :
 - a. Keimanan dan ketaqwaan yang tinggi.
 - b. Al-akhlaq al-karimah dan kepribadian yang mantap
 - c. Wawasan keilmuan yang tinggi dalam ilmu pengetahuan dan teknologi
 - d. Wawasan lingkungan, ketrampilan hidup dan kemandirian
 - e. Wawasan karakter bangsa

2. Wahana Berprestasi

MAN 3 Kediri menginginkan madrasah ini menjadi :

1. Tempat menempa diri menuju prestasi
2. Tempat pendidikan dan pelatihan sesuai dengan bakat dan minat menuju prestasi
3. Tempat untuk berlomba prestasi

Yang dimaksud prestasi dalam semua bidang, baik keagamaan, keilmuan, ketrampilan, olahraga, seni dan lain-lainnya.

3. Peduli Lingkungan

Seluruh Civitas MAN 3 Kediri mampu beradaptasi, menjaga keseimbangan dan menciptakan rasa nyaman, damai, dan sejuk di Lingkungan Madrasah.

2) Misi Sekolah

Secara operasional, misi di Madrasah Aliyah Negeri 3 Kediri dapat dijabarkan dalam point berikut :

1. Mencukupi sarana dan prasarana yang mendukung Kegiatan Belajar Mengajar dan kegiatan ekstra kurikuler;
2. Meningkatkan profesionalisme semua pendidik dan tenaga kependidikan;
3. Menerapkan manajemen yang transparan dan meningkatkan pelayanan yang terbaik mengembangkan sistem dan manajemen madrasah yang berbasis penjaminan mutu;
4. Menciptakan lingkungan yang sehat, kondusif, tertib, disiplin, bersih, indah, nyaman, harmonis dan Islami;
5. Mengembangkan proses belajar mengajar yang aktif, inovatif, kreatif, efektif, menyenangkan, dan demokratis;
6. Meningkatkan peran seta *stakeholders* dalam pengembangan madrasah;
7. Mewujudkan Madrasah yang memenuhi standar nasional pendidikan yang berorientasi pada standar internasional;
8. Menumbuhkan kemandirian siswa dengan program ketrampilan;
9. Melaksanakan *Full Day School* dan *Boarding School*.

3) Tujuan Sekolah

Tujuan pendidikan di MAN 3 Kediri sebagai bagian dari tujuan pendidikan nasional adalah meningkatkan kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia, serta keterampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut.

Berdasarkan visi dan misi tersebut di atas, maka tujuan MAN 3 Kediri ditetapkan sebagai berikut :

- a. Memiliki gedung, perabot/meubelair, peralatan dan sumber belajar yang cukup mendukung kegiatan belajar mengajar dan kegiatan ekstra kurikuler;
- b. Memiliki jumlah pendidik dan tenaga kependidikan yang cukup, professional dan berdedikasi tinggi;
- c. Memiliki akuntabilitas dalam semua bidang, khususnya bidang keuangan dan pelayanan;
- d. Terciptanya lingkungan yang sehat, kondusif, tertib, disiplin, bersih, indah, nyaman, harmonis, dan Islami;
- e. Mempunyai lulusan dengan nilai tinggi dan dapat melanjutkan ke perguruan tinggi;
- f. Terbentuk *stakeholders* yang mempunyai rasa memiliki madrasah (*school ownership*);
- g. Tercapainya madrasah yang memenuhi standar nasional pendidikan yang berorientasi
- h. Mempunyai lulusan yang mandiri dan *life skill* yang tinggi;

i. Melaksanakan *Full Day School* dan *Boarding School*.

4. Data Guru MAN 3 Kediri

	S1	S2	Total
Guru PNS	21	12	33
Guru Bukan PNS	36	6	42
Tenaga Kependidikan PNS	3	-	3
Tenaga Kependidikan Bukan PNS	11	-	11
Total			89

5. Data Siswa MAN 3 Kediri

Kelas	Bahasa & Budaya			IPS			MAPK/Keagamaan			MIPA			JUMLAH		
	L	P	JM L	L	P	JM L	L	P	JM L	L	P	JM L	L	P	Total
X	10	26	36	56	88	144	18	54	72	49	131	180	133	299	432
XI	12	57	69	54	89	143	28	44	72	42	102	144	136	292	428
XII	6	30	36	42	94	136	26	44	72	32	109	141	106	277	383

B. Paparan Data dan Hasil Penelitian

1. Perencanaan Pengembangan Kompetensi Guru

Perencanaan pengembangan kompetensi guru di MAN 3 Kediri yang peneliti telah melakukan penelitian melalui teknik wawancara, observasi dan dokumentasi yang dapat ditemukan hasil tentang bagaimana perencanaan pengembangan kompetensi guru yang diuraikan sebagai berikut:

Setiap sekolah pasti mengharapkan atau mendambakan lembaga pendidikannya menjadi lembaga yang unggul dan menjadi kepercayaan bagi masyarakat umum. Oleh karena itu setiap sekolah melakukan upaya dalam meningkatkan tenaga pendidik atau guru dengan berbagai bentuk upaya atau cara agar pendidikan atau kualitas yang sekarang menjadi lebih baik dari sebelumnya. Salah satu upaya yang dilakukan ialah dengan perencanaan terhadap pengembangan guru itu sendiri, dengan adanya perencanaan terhadap pengembangan guru itulah yang menjadikan para guru mendapatkan pengembangan kompetensi atau kualitas yang sesuai dengan kebutuhan guru.

Dalam hal perencanaan pengembangan kompetensi guru pasti melibatkan kepala madrasah, hal tersebut sebagai upaya agar kiranya dalam kebutuhan pengembangan dapat sesuai dengan kebutuhan lembaga baik dari segi pengajaran dan kurikulum pembelajaran. Sebagaimana diungkapkan oleh ibu Ifa Hidayah, M. Si sebagai berikut :

Dalam setiap perencanaan pengembangan melibatkan kepala madrasah, waka-waka, dan perwakilan guru sehingga mereka akan

berpartisipasi untuk menentukan kebutuhan apa saja yang dibutuhkan guru kedepannya.

Pihak-pihak yang terlibat dalam perencanaan pengembangan kompetensi :

Kepala sekolah dan wakil bertanggung jawab membuat perencanaan terkait dengan program pengembangan kompetensi guru baik yang kompetensi pedagogik, profesional maupun kompetensi lainnya. Kepala sekolah membentuk tim yang terdiri dari waka kurikulum, waka kesiswaan, waka sarpras dan perwakilan guru yang ditunjuk untuk melakukan perencanaan pengembangan kompetensi guru. Ketika membuat perencanaan biasanya kepala dan wakil kepala madrasah maupun komite berdiskusi hal-hal yang terkait dengan program yang akan dilaksanakan. Program-program yang ditujukan untuk mengembangkan kompetensi guru. Seluruh program peningkatan kompetensi ini disusun dan ditentukan pelaksanaan dan dukungan pembiayaannya yang tertuang dalam rencana strategis dan evaluasi diri madrasah, namun satu hal yang menjadi catatan bahwa program yang dirancang diupayakan mendukung visi, misi dan tujuan madrasah dan merupakan hasil evaluasi diri madrasah.

Kepala sekolah MAN 3 Kediri didalam perencanaan pengembangan kompetensi gurunya melalui perencanaan tahunan dan perencanaan secara insidental.

Perencanaan pengembangan guru tahunan (jangka panjang) di MAN 3 Kediri dilaksanakan setiap satu tahun sekali yang bersama dengan kegiatan rapat kerja sekolah. sebagaimana yang disampaikan oleh Sebagaimana yang disampaikan oleh Bapak Drs. Moh. Maksun, M.Pd.I sebagai berikut :

upaya sekolah untuk mengembangkan kompetensi guru disini melalui rapat kerja tahunan dan juga perencanaan secara insidental mbk dengan melihat pelatihan apa yang dibutuhkan oleh guru mbk¹⁰⁵

¹⁰⁵ Drs. Moh. Maksun, M.Pd.I Kepala Madrasah MAN 3 Kediri, wawancara oleh penulis di Kediri 22 Maret 2022

Berdasarkan dokumentasi yang didapatkan peneliti bukti adanya perencanaan pengembangan yang dilaksanakan saat rapat kerja sekolah.

Perencanaan pengembangan guru secara insidental di MAN 3 Kediri dilaksanakan atau saat rapat mingguan, dengan mendengarkan atau melihat kebutuhan pelatihan apa yang dibutuhkan oleh guru. sebagaimana yang disampaikan oleh bapak Muhammad Nurul Mukhlisin, M. Pd.I sebagai berikut :

Pemberian pelatihan guru disini rutin dilaksanakan minimal 1 semester 1 kali yang sudah direncanakan saat rapat kerja bersama mbk, selain itu jika guru membutuhkan pelatihan ditengah semester atau sewaktu-waktu guru membutuhkan pelatihan, maka kami mengadakan pelatihan mbk yang di sampaikan saat rapat mingguan¹⁰⁶

Perencanaan pengembangan kompetensi guru di MAN 3 Kediri, dimana kepala sekolah dalam merencanakan pengembangan kompetensi guru sebagai berikut:

1. Kompetensi pedagogik

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru dalam mengelola kelas atau mengelola proses pembelajaran. Indikator kompetensi pedagogic ini meliputi pemahaman karakteristik peserta didik, menguasai teori dan prinsip belajar, menggunakan teknologi informasi

¹⁰⁶ Muhammad Nurul Mukhlisin, M. Pd.I waka Kurikulum MAN 3 Kediri, wawancara oleh penulis di Kediri 22 Maret 2022

dan komunikasi, mengembangkan potensi peserta didik, pemanfaatan hasil penilaian dan tindakan reflektif untuk meningkatkan pembelajaran.

2. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian guru dapat diketahui dalam kehidupan sehari-hari melalui cara berkomunikasi dan tingkah laku, seperti sikap inklusif, etos kerja yang tinggi

3. Kompetensi sosial

Kompetensi sosial dapat diketahui bahwa seseorang yang mampu bersikap terbuka dalam berinteraksi dengan peserta didik dan masyarakat sekolah yang heterogen.

4. Kompetensi profesional

Kemampuan profesional guru merupakan kemampuan guru dalam menguasai materi pembelajaran.

5. Kompetensi kepemimpinan

Kemampuan menjadi inovator, motivator, fasilitator, pembimbing dan konselor dalam pembudayaan pengalaman pada komunitas sekolah

Bentuk perencanaan pengembangan guru di MAN 3 Kediri ialah melalui pengadaan guru dan tenaga kependidikannya, pengadaan guru dan tenaga kependidikan melalui beberapa langkah-langkah yakni kegiatan penentuan atau analisis kebutuhan, rekrutmen, seleksi, dan pengangkatan sebagai berikut:

a. Penentuan atau analisis kebutuhan

Penentuan guru baru di MAN 3 Kediri di sesuaikan dengan kebutuhan sekolah. Dalam menentukan guru baru, perhitungannya didasarkan pada jumlah guru yang ada dan beban kerjanya, kemungkinan dilihat dari ketersediaan formasi, jumlah siswa baru dan jumlah guru.

Kebutuhan guru baru di MAN 3 Kediri melihat kebutuhan sekolah jika sekolah membutuhkan guru PAI maka guru yang dibutuhkan juga guru PAI. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Bapak Drs. Moh. Maksun, M.Pd.I selaku kepala sekolah MAN 3 Kediri sebagai berikut:

Kita melihat ini ya, jadi untuk menganalisis kebutuhan SDM yang dibutuhkan itu ada berapa rombel, kemudian di sesuai dengan kebutuhan guru.¹⁰⁷

Hal ini sama dengan yang diungkapkan oleh ibu Avif Maulinda, S. Pd. selaku guru Bimbingan Konseling yang mengungkapkan sebagai berikut:

Proses penerimaannya biasanya calon guru sudah mengajukan lamarannya kesini meskipun tidak ada lowongan kita sudah ada lamaran-lamaran yang tertumpuk mbk. Jadi pas kita butuh nanti kita buka itu, ketika dihubungi bisa ya kita panggil kemudian ada tes melalui kepala sekolah ada tes wawancara, tes mengajar, tes mengajinya juga.¹⁰⁸

Hal ini sesuai dengan hasil observasi peneliti bahwasanya penerimaan lowongan pekerjaan di buka dengan melihat kebutuhan sekolah.

¹⁰⁷ Drs. Moh. Maksun, M.Pd.I Kepala Madrasah MAN 3 Kediri, wawancara oleh penulis di Kediri 22 Maret 2022

¹⁰⁸ Avif Maulinda, S. Pd. Guru Bimbingan Konseling MAN 3 Kediri, wawancara oleh penulis di Kediri 21 Maret 2022

b. Rekrutmen dan seleksi

Cara perekrutan guru MAN 3 Kediri yakni dengan mengajukan terlebih dulu ke lembaga untuk pengadaan guru, sebagaimana yang diungkapkan oleh oleh Bapak Drs. Moh. Maksun, M.Pd.I selaku kepala sekolah MAN 3 Kediri sebagai berikut:

Rekrutmen guru dan tenaga kependidikan disekolah ini berdasarkan dari kebutuhan sekolah, jadi ketika sekolah ini membutuhkan maka sekolah ini mengajukan kepada lembaga untuk pengadaan semisal guru, guru dengan spesifikasi tertentu atau tenaga kependidikan yang lain dengan spesifikasi tertentu.¹⁰⁹

Proses perekrutan guru MAN 3 Kediri biasanya dilakukan dengan melihat kebutuhan akan guru, semisal jika tidak ada kebutuhan akan guru maka tidak ada perekrutan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Cara yang ditempuh dalam proses perekrutan guru melalui pengumuman lewat media sosial dan mengambil surat lamaran yang pernah masuk sebelumnya. Dengan syarat minimal S1 kependidikan atau non kependidikan, sehat jasmani maupun rohani, dan diutamakan memiliki pengalaman mengajar minimal 2 tahun, perilakunya baik, mau bekerja sama dan bekerja keras.

Berdasarkan ungkapan yang disampaikan diatas terkait dengan rekrutmen dan seleksi guru bahwa perekrutan guru di MAN 3 Kediri ialah dengan melihat kebutuhan terlebih dahulu.

c. Pengangkatan dan penugasan

¹⁰⁹ Drs. Moh. Maksun, M.Pd.I Kepala Madrasah MAN 3 Kediri, wawancara oleh penulis di Kediri 22 Maret 2022

Pengangkatan guru baru merupakan tindakan selanjutnya dari proses rekrutmen dan seleksi. Setelah diketahui hasil seleksi maka bagi para calon guru yang telah memenuhi persyaratan sesuai dengan kualifikasi guru yang dibutuhkan, proses pengangkatan guru baru sepenuhnya mendapatkan wewenang dari yayasan, yang dilihat dari hasil seleksi tertinggi.

Pengangkatan guru baru di MAN 3 Kediri oleh lembaga dan pimpinan sekolah dilakukan melalui tiga tahap. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Bapak Drs. Moh. Maksun, M.Pd.I selaku kepala sekolah sebagai berikut :

Pada tahap pertama, bagi para calon guru yang dinyatakan lulus seleksi diangkat sebagai guru MAN 3 Kediri sebagai guru magang selama 3 bulan. Selama guru masih berstatus magang maka masih dinilai oleh pimpinan. Aspek-aspek penilaiannya ialah kepribadian, kemampuan bekerjasama, keterampilan dan pengetahuan dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai guru dengan baik kemudian ditingkatkan menjadi guru percobaan, tahap kedua setelah bekerja selama 3 tahun kemudian diangkat menjadi guru tidak tetap, tahap ketiga setelah tahun ke 4 diangkat sebagai guru atau tenaga pendidik tetap.¹¹⁰

Peneliti telah melakukan penelitian melalui teknik wawancara, observasi dan dokumentasi yang dapat ditemukan hasil tentang bagaimana perencanaan pengembangan guru terhadap peningkatan mutu standar pendidik yang diuraikan sebagai berikut:

Perencanaan yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap pengembangan gurunya yakni dengan menganalisis kebutuhan guru

¹¹⁰ Drs. Moh. Maksun, M.Pd.I Kepala Madrasah MAN 3 Kediri, wawancara oleh penulis di Kediri 22 Maret 202

terlebih melalui rapat pada setiap minggunya, setelah itu menentukan program pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan yang dibutuhkan oleh guru. Perencanaan pengembangan guru sudah tercatat di Renstra sekolah. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Bapak Drs. Moh. Maksun, M.Pd.I selaku kepala sekolah MAN 3 Kediri sebagai berikut:

Yang rutin adalah evaluasi mingguan atau pembinaan mingguan, kemudian dalam waktu berjalan juga kita akan evaluasi kira-kira apa yang dibutuhkan baik dari segi gurunya maupun sarana prasarana yang disiapkan untuk mendukung pengembangan kompetensi guru, kemudian mengikutkan pelatihan keluar atau workshop. Yang diluar yang rutin 1 tahun 2 kali tadi itu, dari hasil evaluasi itu apa yang mendesak bisa dilakukan sehingga nanti ada program. untuk guru-guru disini kita punya program minimal dalam satu tahun 2 kali ada program pemberdayaan guru, nah tentang narasumbernya bisa dari internal maupun eksternal terkait dengan kemampuan untuk pembelajaran, didalamnya ada kemampuan membuat media pembelajaran, mensetting kelas sehingga kelas mejadi menarik. Jadi ada program pemberdayaan guru itu namanya miminal 1 tahun 2 kali atau bisa dikatakan semester 1 kali. Setiap minggu kan ada rapat, hari jumat itu adalah dalam rangka untuk evaluasi juga.¹¹¹

Hal ini sama dengan hasil observasi yang telah peneliti lakukan pada saat peneliti mengikuti rapat rutin pada hari jumat yang diikuti oleh kepala sekolah, waka kurikulum, waka kesiswaan, waka kepegawaian, kepala tata usaha, dan semua guru membahas tentang pengembangan kompetensi guru.

Untuk melaksanakan suatu program/kegiatan secara seoptimal mungkin dan agar mendapatkan hasil yang maksimal mungkin, maka

¹¹¹ Drs. Moh. Maksun, M.Pd.I Kepala Madrasah MAN 3 Kediri, wawancara oleh penulis di Kediri 22 Maret 2022

yang dilakukan kepala sekolah MAN 3 Kediri ialah dengan mempersiapkan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan sebagai pelaku utama yang akan melaksanakan program/kegiatan tersebut. Hal tersebut terlihat dari bagaimana MAN 3 Kediri sekolah yang sadar atau memperhatikan pentingnya pengembangan potensi sumber daya manusia yang sering mengikuti/mengadakan pelatihan bagi para pendidik dan tenaga kependidikan.

Hal ini sesuai dengan apa yang disampaikan oleh bapak Drs.

Moh. Maksun, M.Pd.I selaku kepala sekolah sebagai berikut :

Untuk meningkatkan kemampuan guru maka sekolah merencanakan adanya pemberdayaan guru selama 1 tahun 2 kali, selain itu sekolah juga mengikut sertakan tenaga pendidik pada seminar, workshop, yang diadakan diluar sekolah, maupun pelatihan yang dilaksanakan di sekolah.¹¹²

Hal ini dikuatkan oleh ibu Laili Candrayani, M. Si selaku Guru

Kimia sebagai berikut :

Yang jelas yang sudah terprogram itu setiap tahunnya ada pelatihan untuk gurunya, dan dipertengah semester kayak gini banyak pelatihan mbk, tapi biasanya perwakilan gantian mbk, selama tahun berjalan selalu ada mbk. Yang terprogram diawal direncanakan tapi untuk di tengah kayak gini banyak dan bersamaan dengan gugus.¹¹³

Kepala sekolah berperan dalam merencanakan pengembangan atau pelatihan tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan, dan dibantu oleh wakil kepala sekolah (waka kurikulum, waka sarpras, waka

¹¹² Drs. Moh. Maksun, M.Pd.I Kepala Madrasah MAN 3 Kediri, wawancara oleh penulis di Kediri 22 Maret 2022

¹¹³ Laili Candrayani, M. Si Guru Kimia MAN 3 Kediri, wawancara oleh penulis di Kediri 21 Maret 2022

keasiswaan, dan tata usaha). Hal tersebut terlihat dari bagaimana kepala sekolah selalu mengkoordinasikan tugasnya dengan para wakilnya. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Bapak Muhammad Nurul Mukhlishin, M. Pd.I selaku waka kurikulum sebagai berikut :

Waka kurikulum berperan sebagai bagaimana membuat program pengembangan guru baik secara profesional dan pedagogik karena fokusnya disitu, kalo secara profesional itu bagaimana konten materi yang diberikan kepada anak-anak selama pandemi ini harus menarik, dan bisa dipahami oleh anak-anak sehingga program-program yang dibuat tahun kemarin dan di masa pandemi ini adalah fokusnya rancangan pembelajaran beserta dokumentasi dan laporan, serta membuat konten video pembelajaran baik memakai power point ataupun aplikasi yang lainnya. Itu dari segi pelatihan pengembangannya ya. Bentuk pengembangan yang lainnya adalah menggunakan supervisi, supervisi pembelajaran melalui via zoom, jadi supervisornya masuk ke zoom pembelajaran dari guru tersebut. Itu salah satu bentuk pengembangannya jadi disana nantinya ada konsultasi, ada pembinaan, ada koreksi terkait pembelajaran secara daring itu seperti apa, nah dari situ kita akan melihat konten apa yang kurang dari guru-guru tersebut. Dari supervisi itu maka kelihatan bahwa konten materinya sudah bagus. Supervisi itu rutin ya mbk minimal satu tahun 1 kali supervisi, bisa satu tahun 2 kali juga. Selain itu juga pelatihan-pelatihan yang isidental (pelatihan yang dikhususkan pada guru yang khusus). Misalnya guru matematika maka yang mendapatkan pelatihan guru matematika. Jadi semua waka dan koordinator dipimpinan itu tambah kelas 4 ikut pelatihan tersebut. Pelatihan yang rutin itu disesuaikan dengan kebutuhan dan setiap tahun pasti 2 kali ada pelatihan yang wajib diikuti oleh semua guru.¹¹⁴

Tindakan pertama yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam menyusun pengembangan sumber daya pendidik ataupun tenaga pendidikan adalah dengan melakukan musyawarah guru pada saat rapat yang dilakukan setiap minggunya, hal ini dimaksudkan dengan tujuan

¹¹⁴ Muhammad Nurul Mukhlishin, M. Pd.I waka Kurikulum MAN 3 Kediri, wawancara oleh penulis di Kediri 22 Maret 2022

untuk mengetahui hal-hal yang sedang dibutuhkan oleh guru baik hal yang berupa materi tentang perangkat pembelajaran maupun non materi seperti pelatihan dan pengembangan kreativitas atau potensi diri guru, dan untuk mengetahui apa kendala dari setiap kelasnya.

Sebagaimana sesuai dengan yang dikatakan oleh ibu Sri Wahjuni, S. Pd selaku Guru Geografi sebagai berikut :

Kepala sekolah dalam usaha mengembangkan kemampuan yang dimiliki oleh guru di sekolah dengan mengadakan rapat mingguan di sekolah, kepala sekolah mengadakan rapat seluruh guru dan tenaga kependidikan dalam rangka mengetahui kompetensi apa yang perlu dikembangkan baik kompetensi guru maupun siswanya. Bapak kepala sekolah setiap rapat mingguan menyuruh satu persatu guru menyampaikan kendala apa yang dirasakan minimal satu bulan sekali kita ditanya terkait kendala dalam pembelajaran, ditanya satu-satu perkelas kalo ada kesulitan nanti dicarikan solusinya bersama.¹¹⁵

Dari pernyataan diatas menunjukkan bahwa adanya penentuan kebutuhan dalam perencanaan program pengembangan kompetensi guru yang berdasarkan dari hasil evaluasi kepala sekolah terhadap kinerja guru. Hal ini sebagai bentuk dalam penetapan suatu rencana program pelatihan atau pengembangan agar pelatihan yang akan diadakan dapat memberikan dampak kepala guru maupun kepada warga sekolah.

Kegiatan rapat atau musyawarah selama ini masih tetap dilakanakan pada hari jumat sebagaimana ungkapan Bapak Drs. Moh. Maksun, M.Pd.I selaku kepala sekolah:

¹¹⁵ Sri Wahjuni, S. Pd Guru Geografi MAN 3 Kediri, wawancara oleh penulis di Kediri 21 Maret 2022

Adapun musyawarah atau rapat mingguan selama pandemi diadakan setiap satu minggu sekali pada hari jumat pada pukul 10.00-12.00, sedangkan untuk sebelum pandemi diadakan setiap 1 bulan dua kali dilaksanakan pada hari sabtu pada perkumpulan para guru dan tenaga kependidikan tersebut selain dijadikan sebagai bentuk evaluasi kegiatan mingguan, hal ini dijadikan sebagai penentuan perencanaan 1 minggu kedepan, baik perencanaan yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia pendidikan maupun perencanaan yang lainnya yang berkaitan dengan kemajuan sekolah.¹¹⁶

Adapun upaya lain yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan pengembangan guru terhadap kinerja guru ialah dengan membentuk tim supervisor yang difungsikan untuk menilai atau mengontrol guru dalam melaksanakan tugas pokoknya, pernyataan ini sesuai dengan apa yang disampaikan oleh bapak Drs. Moh. Maksun, M.Pd.I selaku kepala sekolah:

Bentuk pengembangan tenaga pendidik yang ada di sekolah, maka kepala sekolah mengadakan tim supervisor yang terdiri dari kepala sekolah dan waka sekolah guna melihat, mengontrol kinerja dari guru.¹¹⁷

Hal ini dikuatkan oleh Bapak Muhammad Nurul Mukhlisin, M.

Pd.I selaku waka Kurikulum :

Dalam mensupervisi guru ada tim mbk yang terdiri dari kepala sekolah, saya waka kurikulum, waka kepegawaian dan waka kesiswaan.¹¹⁸

Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengawasan langsung terhadap kinerja guru yang dilakukan oleh tim supervisor sekolah,

¹¹⁶ Drs. Moh. Maksun, M.Pd.I Kepala Madrasah MAN 3 Kediri, wawancara oleh penulis di Kediri 22 Maret 2022

¹¹⁷ Drs. Moh. Maksun, M.Pd.I Kepala Madrasah MAN 3 Kediri, wawancara oleh penulis di Kediri 22 Maret 2022

¹¹⁸ Muhammad Nurul Mukhlisin, M. Pd.I waka Kurikulum MAN 3 Kediri, wawancara oleh penulis di Kediri 22 Maret 2022

dengan adanya supervisor tersebut dapat mengetahui langsung kualitas atau kemampuan kerja guru di sekolah yang dapat dijadikan sebagai bahan perencanaan pengembangan pelatihan guru.

Setelah melakukan tahapan perencanaan dan melaksanakan program pengembangan dengan seoptimal mungkin, maka pada akhirnya pelaksanaan program haruslah dievaluasi secara berkala untuk mengetahui kelebihan dan kekurangan dari program pelaksanaan tersebut, selain itu evaluasi berguna untuk mendapatkan hasil program yang baik di masa yang akan datang. Proses seperti ini dilakukan di MAN 3 Kediri sebagaimana yang disampaikan oleh ibu Ifa Hidayah, M. Si selaku guru Fisika sebagai berikut :

Untuk menjaga eksistensi sekolah sebagai sekolah islam yang unggul, maka kami melakukan evaluasi secara berkelanjutan demi perkembangan kompetensi guru, kemajuan sekolah dan peserta didik.¹¹⁹

Dari penjelasan di atas dapat diketahui bahwa pada tiap akhir dari program pengembangan dilaksanakan evaluasi agar mengetahui hasil dari pengembangan yang dilaksanakan dan untuk merencanakan program pengembangan yang lebih baik di masa yang akan datang.

Berdasarkan paparan penelitian diatas, bentuk perencanaan pengembangan guru melalui penentuan atau analisis kebutuhan guru, rekrutmen dan seleksi bagi calon guru, dan pengangkatan/penugasan guru.

¹¹⁹ Ifa Hidayah, M. Si Guru Fisika MAN 3 Kediri, wawancara oleh penulis di Kediri 21 Maret 2022

2. Strategi Implementasi Pengembangan Kompetensi Guru

Dalam strategi implementasi pengembangan kompetensi guru terdapat kebijakan-kebijakan atau peraturan-peraturan dalam implementasi pengembangan kompetensi guru yang dilakukan oleh lembaga pendidikan.

Berikut pernyataan informan pertama yang disampaikan oleh kepada Madrasah Aliyah Negeri 3 Kediri bapak Drs. Moh. Maksun, M.Pd.I, sebagai berikut :

Kebijakan-kebijakan yang diberlakukan di Madrasah Aliyah Negeri 3 Kediri yaitu pengembangan kompetensi guru secara pribadi maupun dengan tugas tambahan sebagai kepala sekolah/madrasah dengan yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan, bertahap, berkelanjutan untuk meningkatkan profesionalitasnya. PKB dilaksanakan dengan kebutuhan guru karena guru bisa memilih dari tiga aspek yaitu pengembangan diri, publikasi ilmiah serta karya inovatif. PKB juga bisa digunakan sebagai sarana untuk kenaikan pangkat/jabatan. Di luar dari tujuan guru dalam mengikuti PKB baik itu untuk keperluan peningkatan kualitas diri serta peningkatan wawasan dan pengetahuan maupun peningkatan jabatan, PKB merupakan kegiatan pengembangan profesi yang sangat bermanfaat bagi guru dan sekolah.¹²⁰

Pengembangan keprofesian berberkelanjutan sangat diperlukan di setiap satuan pendidikan, karena dengan adanya pengembangan keprofesian berkelanjutan yang baik tentunya sangat mendukung proses kem2.ajuan pendidikan itu sendiri. Berikut informasi yang sampaikan oleh informan yang kedua yaitu Bapak Nurul Mukhlisin, M.Pd.I, selaku Waka Kurikulum MAN 3 Kediri mengenai strategi implementasi pengembangan kompetensi guru yang diberlakukan untuk meningkatkan profesionalisme guru yaitu :

- 1) Setiap awal tahun guru melakukan evaluasi diri tentang apa yang dilakukan sebelumnya.
- 2) Setelah selesai melakukan evaluasi diri, guru

¹²⁰ Wawancara dengan Drs. Moh. Maksun, M.Pd.I, selaku Kepala MAN 3 Kediri, ruang kantor kepala sekolah, tanggal 22 Maret 2022.

mengikuti proses Penilaian Kinerja Formatif. 3) Melalui konsultasi dengan Kepala Sekolah, Guru dan Koordinator PKB membuat perencanaan kegiatan PKB. 4) Koordinator PKB tingkat sekolah bersama dengan Kepala Sekolah, menetapkan dan menyetujui rencana final kegiatan PKB bagi guru. 5) Koordinator PKB tingkat sekolah bersama dengan Kepala Sekolah, menetapkan dan menyetujui rencana final kegiatan PKB bagi guru. 6) Guru mengikuti program PKB yang telah direncanakan baik di dalam dan/atau di luar sekolah. 7) Pelaksanaan monitoring dan evaluasi kegiatan PKB oleh Koordinator PKB Kabupaten/kota bekerja sama dengan Koordinator PKB tingkat sekolah untuk mengetahui apakah kegiatan PKB yang dilaksanakan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dilaksanakan sesuai dengan rencana. 8) Setelah mengikuti program pengembangan keprofesian berkelanjutan, guru wajib mengikuti penilaian kinerja guru di akhir semester. 9) Di akhir semester, semua guru dan koordinator pengembangan keprofesian berkelanjutan tingkat sekolah melakukan refleksi apakah kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan yang telah diikutinya benar-benar bermanfaat dalam meningkatkan kompetensi guru dalam melaksanakan pembelajaran.¹²¹

Berikut tanggapan informan ketiga mengenai keterlibatan, kepuasan terhadap pengembangan keprofesian berkelanjutan yang berada di Madrasah Aliyah Negeri 3 Kediri yang disampaikan oleh perwakilan tiga guru :

1) Guru dapat memenuhi standar dan mengembangkan kompetensinya sehingga mampu melaksanakan tugas-tugas utamanya secara efektif sesuai dengan kebutuhan belajar peserta didik untuk menghadapi kehidupan di masa datang.¹²² 2) Melalui program PKB maka pendidik dapat meningkatkan motivasi siswa terlebih dalam bidang IPTEKS. Guru yang kompeten sangat dibutuhkan untuk menunjang pembangunan negara secara komprehensif karena dapat menghasilkan orang-orang cerdas.¹²³ 3) Guru dapat menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi serta memiliki kepribadian yang kuat dan kompetitif sesuai dengan profesinya agar mampu menghadapi berbagai perubahan internal dan eksternal selama kariernya.¹²⁴

¹²¹ Wawancara dengan Nurul Mukhlisin, M.Pd.I, selaku Waka Kurikulum MAN 3 Kediri, ruang kantor guru, tanggal 22 Maret 2022.

¹²² Wawancara dengan Ifa Hidayah, M.Si, selaku guru Fisika MAN Kediri, ruang kantor guru, tanggal 21 Maret 2022.

¹²³ Wawancara dengan Sri Wahjuni, S.Pd, selaku guru geografi MAN 3 Kediri, ruang kantor guru, tanggal 21 Maret 2022.

¹²⁴ Wawancara dengan Ita Rutiningrum, S.Pd, selaku guru PPKn MAN 3 Kediri, ruang kantor guru, tanggal 21 Maret 2022.

3. Model Pengembangan Kompetensi Guru

Pelaksanaan pengembangan kompetensi guru diselenggarakan dalam rangka peningkatan kualitas guru melalui tiga model di antaranya yakni pengembangan diri, publikasi ilmiah dan karya inovatif.

1. Pengembangan Diri

Pengembangan diri pada seorang guru dapat berupa kegiatan pelatihan serta seminar yang sejalan dengan pernyataan Ibu Avif Maulinda, S.Pd sebagaimana berikut:

Kegiatan yang dilakukan dalam pengembangan diri adalah dengan mengikuti pelatihan dan melakukan kajian. Dibidang pelatihan menjadi guru professional, dan disitu kami dilatih dalam innovation School Leaders and Teacher dengan tema cara merancang RPP 1 Lembar (Teaching Scenario). Kegiatan tersebut diselenggarakan secara online melalui Zoom dan Youtube Live oleh HAFECS pada 10 Oktober 2020 dari pukul 13.30-15.00 WIB”. Kemudian dalam kegiatan webinar nasional dengan tema : “Strategi Menjaga Kestabilan Emosi pada Masa Pandemi Covid-19” yang dilaksanakan pada 14-18 Agustus 2021.¹²⁵

Hal yang sama diungkapkan oleh Ibu Laili Candrayani, M.Si, selaku guru Kimia sebagai berikut :

Iya mbak pernah, saya pernah mengikuti acara Workshop Inovasi Pembelajaran Kimia bagi Guru Kimia MA Kota Kediri tanggal 1 Februari-6 Maret 2020 (pola inservice dan on job training) di MAN 2 Kota Kediri. Yang bersumber dari Dana Bantuan Pemberdayaan KKG/MGMP/POKJAWAS Direktorat GTK Madrasah Kementerian Agama RI Tahun Anggaran 2019.¹²⁶

¹²⁵ Wawancara dengan Avif Maulinda, S.Pd, selaku guru Bimbingan Konseling MAN 3 Kediri, ruang kantor guru, tanggal 21 Maret 2022.

¹²⁶ Wawancara dengan Laili Candrayani, M.Si, selaku guru Kimia MAN 3 Kediri, ruang kantor guru, tanggal 21 Maret 2022.

Dikuatkan dengan pernyataan yang disampaikan oleh Bapak Eko Wahyudin, M.Pd selaku guru Bahasa Inggris dalam wawancaranya sebagai berikut :

Yang saya lakukan ini mulai dari mengikuti kegiatan seminar atau workshop kemudian saya melakukan observasi, kemudian program webinar, seminar sehari. Jadi untuk mencoba menambah referensi itu dari situ. Saya pernah mengikuti pengembangan diri, di bidang pelatihan menjadi guru yang profesional, dan disitu kami mengikuti Kegiatan Diklat Peningkatan Keterampilan Guru Dalam Adaptasi Penerapan Kurikulum Merdeka.¹²⁷

Ibu Ita Rutiningrum, S.Pd, selaku guru PPKn menambahkan bahwa kegiatan pengembangan diklat fungsional yang pernah diikuti sebagai berikut:

Kebetulan mbak saya memang lagi suka dengan diklat-diklat, saya juga sering ikut pelatihan. Kegiatan yang pernah saya ikuti : Pelatihan penguatan materi PPKn, Pengembangan Literasi dan Numerasi Sebagai Inspirasi dalam menyusun Karya Tulis Ilmiah, dan Workshop Nasional Guru Inovatif Indonesia Dengan Tema “Kurikulum Merdeka Belajar”.¹²⁸

Dari hasil wawancara oleh Ibu Ita Rutiningrum, S.Pd, dapat disimpulkan bahwa pengembangan profesi guru secara berkesinambungan haruslah dilakukan, baik secara formal maupun non formal. Berbagai strategi pengembangan perlu dikembangkan secara komprehensif, sehingga guru benar-benar menjadi tenaga profesional yang dapat memenuhi berbagai tantangan.

¹²⁷ Wawancara dengan Eko Wahyudin, M.Pd, selaku guru Bahasa Inggris MAN 3 Kediri, ruang kantor guru, tanggal 21 Maret 2022.

¹²⁸ Wawancara dengan Ita Rutiningrum, S.Pd, selaku guru PPKn MAN 3 Kediri, ruang kantor guru, tanggal 21 Maret 2022.

Sementara itu diskusi ilmiah sebagai upaya pelaksanaan pengembangan diri guru juga kerap memanfaatkan organisasi profesi Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) Hal yang sama juga diungkapkan oleh Ibu Ifa Hidayah, M.Si, selaku guru Fisika sebagai berikut:

“wadahnya (pengembangan) melalui MGMP, baik MGMP internal terus MGMP KKM, ada juga yang ikut MGMP di SMA, ada MGMP tingkat Jawa Timur. Kegiatan pengembangan guru paling efektif itu ya MGMP. Pelatihan yang terkait dengan PKB ini langsung ditangani oleh MGMP, jadi MGMP bekerjasama dengan fasilitator daerah untuk mengadakan pelatihan yang menjadi ujung tombaknya para guru-guru madrasah yang ada di daerah masing-masing.”¹²⁹



Dari gambar di atas dapat diketahui bahwasanya salah satu organisasi profesi guru yakni MGMP menjadi wadah bagi pelaksanaan program PKB guru. dengan adanya organisasi profesi tersebut juga membentuk kekuatan baru bahwa guru madrasah juga mampu berprestasi dengan adanya kegiatan yang menunjang oleh MGMP.

Bersumber pada pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwasanya komponen pengembangan diri dalam program PKB dapat direalisasikan

¹²⁹ Wawancara dengan Ifa Hidayah, M.Si, selaku guru Fisika MAN 3 Kediri, ruang kantor guru, tanggal 21 Maret 2022.

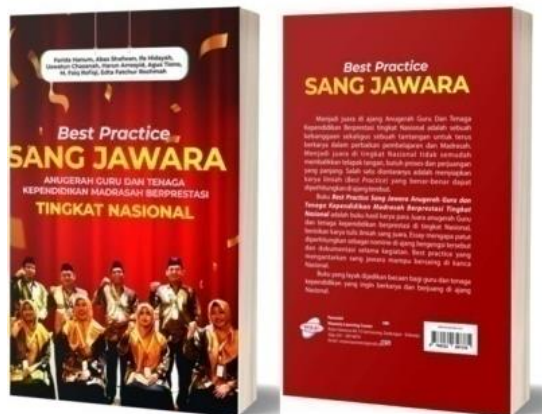
melalui kegiatan seminar, pelatihan, workshop, kajian dan lain-lain yang dapat memanfaatkan organisasi profesi guru yaitu MGMP sebagai upaya pengembangan kompetensi guru.

2. Publikasi Ilmiah

Kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan dalam bentuk publikasi ilmiah merupakan salah satu bentuk kontribusi guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dan juga kompetensi yang dimilikinya. Kegiatan ini dapat berupa pelatihan serta pendampingan karya tulis ilmiah bagi guru yang dilaksanakan baik internal maupun eksternal madrasah. Sebagaimana yang dipaparkan oleh Ibu Ifa Hidayah, M.Si selaku guru Fisika sebagai berikut :

“Berbicara tentang forum ilmiah alhamdulillah sudah banyak mengikuti seperti Pemakalah Terbaik ke-2 International Symposium on Education (ISOE) 2022. Judul karya tulis, Implementasi *Flipped Classroom* Berbantuan Media *Game* Edukasi Berbasis *Wordwall* pada PTM Terbatas. Berawal dari adanya sosialisasi ISOE 26 April 2022 tentang imbauan agar Guru dan Tenaga (GTK) madrasah mengirim *Best Practice* (BP) yang sudah dilakukan di madrasah. Manfaat yang saya dapat dari publikasi ilmiah yaitu dapat menuangkan ide-ide yang saya peroleh ke karya tulis saya.¹³⁰

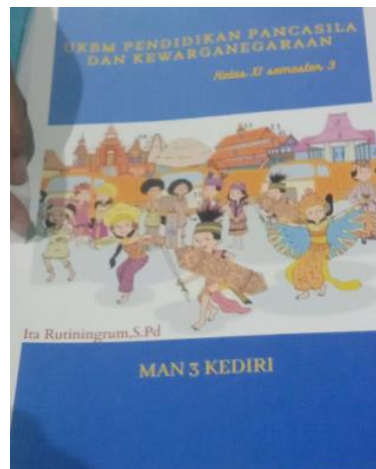
¹³⁰ Wawancara dengan Ifa Hidayah, M.Si, selaku guru Fisika MAN Kediri, ruang kantor guru, tanggal 21 Maret 2022.



Dari gambar di atas dapat diketahui bahwasanya kegiatan prestasi pada forum ilmiah yang dimana kegiatan ini dapat membangun kemampuan dan menambah pengetahuan atau pengalaman seorang guru yang mengikutinya. Seperti yang dikemukakan oleh Ibu Ita Rutiningrum, S.Pd, selaku guru PPKn :

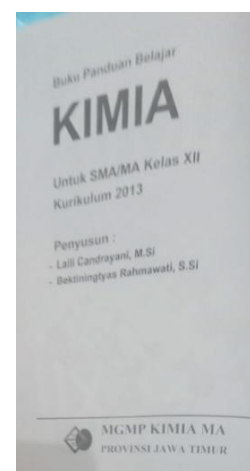
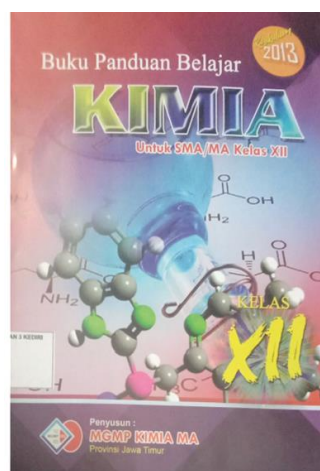
Publikasi ilmiah adalah publikasi buku teks pelajaran, buku pengayaan atau buku pedoman seorang guru disini seorang guru juga dapat membuat karya tulis seperti buku teks pelajaran, buku pengayaan atau buku pedoman seorang guru yang berguna untuk mempermudah guru dalam mengajar dan melatih pembuatan karya. Publikasi buku yang sudah saya buat yaitu Buku Panduan Unit Kegiatan Belajar Mandiri (UKBM). Untuk mempermudah peserta didik dalam belajar dan meningkatkan motivasi belajar peserta didik serta memfasilitasi peserta didik yang memiliki motivasi belajar tinggi.¹³¹

¹³¹ Wawancara dengan Ita Rutiningrum, S.Pd, selaku guru PPKn MAN 3 Kediri, ruang kantor guru, tanggal 21 Maret 2022.



Senada dengan hal tersebut kegiatan publikasi ilmiah juga dapat berupa kegiatan penyusunan buku seperti halnya pernyataan Ibu Laili Candrayani, M.Si, selaku guru Kimia :

kegiatan pembuatan karya ilmiah baik itu dalam bentuk pengembangan khusus itu sudah pernah melakukan. Kemudian menyusun buku dalam kelompok MGMP itu saya juga sebagai penulis buku. MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) adalah suatu forum atau wadah kegiatan professional guru mata pelajaran sejenis disanggar maupun masing-masing sekolah. Berkaitan dengan pengembangan tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Negeri 3 Kediri bagi pendidik strategi yang digunakan juga mengikuti MGMP, dan kegiatan MGMP ini diikuti oleh semua guru mata pelajaran dengan ketentuan waktu yang berbeda-beda dan juga disesuaikan dengan kebutuhan.¹³²



¹³² Wawancara dengan Laili Candrayani, M.Si, selaku guru Kimia MAN 3 Kediri, ruang kantor guru, tanggal 21 Maret 2022.

Dokumen di atas nampak bahwasanya kegiatan publikasi ilmiah di MAN 3 Kediri sudah cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari keberhasilan guru untuk menciptakan buku modul maupun pedoman belajar siswa. Selain itu guru juga mampu menyelesaikan laporan penelitian tindakan kelas yang dilakukan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa komponen kedua dalam program PKB yakni publikasi ilmiah telah berjalan dengan cukup baik. Hal ini tidak lepas dari adanya dukungan madrasah juga organisasi profesi yang menaungi para guru.

3. Karya Inovatif

Kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) yang terakhir yaitu dalam bentuk karya inovatif. Artinya guru dituntut untuk selalu berinovasi dengan mengembangkan, meningkatkan bahkan menemukan sesuatu yang baru. Mayoritas karya inovatif yang dapat dihasilkan oleh guru ialah video pembelajaran. Hal ini senada dengan pernyataan Ibu Ifa Hidayah, M.Si, selaku guru Fisika sebagai berikut :

“kalau saya sendiri ya karya inovatif yang saya buat dalam mengajar Fisika. Karya inovatif yang dilakukan oleh guru-guru membuat media pembelajaran sederhana dalam kelas. Kebanyakan ya video pembelajaran melalui channel youtube agar peserta didik mudah memahami pelajaran yang saya ajarkan .¹³³

Dari paparan diatas dapat diambil kesimpulan bahwasanya tiga komponen dalam program PKB diantaranya : 1) Pengembangan diri, yang

¹³³ Wawancara dengan Ifa Hidayah, M.Si, selaku guru Fisika MAN 3 Kediri, ruang kantor guru, tanggal 21 Maret 2022.

meliputi : a) guru ikut serta dalam pelatihan; b) guru ikut serta dalam kajian; c) guru ikut serta dalam seminar baik online maupun offline; d) guru ikut serta dalam diklat/workshop kompetensi guru baik online maupun offline.

2) Publikasi Ilmiah, meliputi : a) guru ikut serta dalam pelatihan karya ilmiah; b) guru menyusun buku dalam kelompok MGMP; c) guru mampu menyelesaikan laporan Penelitian Tindakan Kelas (PTK) ; d) banyak karya tulis yang dihasilkan oleh guru di luar pelatihan, salah satunya urusan kenaikan pangkat.

3) Karya Inovatif guru meliputi pembuatan video pembelajaran oleh guru.

4. Dampak Pengembangan Kompetensi Guru Terhadap Mutu Lulusan

Setelah dibahas fokus penelitian yang ketiga mengenai model pengembangan kompetensi guru dalam meningkatkan mutu lulusan, maka selanjutnya membahas fokus penelitian yang keempat mengenai dampak yang akan terjadi, dampak yang telah dirasakan di Madrasah Aliyah Negeri 3 Kediri sendiri yaitu berjalannya kegiatan yang berada di madrasah, ini sesuai dengan apa yang disampaikan oleh Ibu Avif Maulinda, S. Pd. Guru Bimbingan Konseling MAN 3 Kediri sebagai berikut :

Alhamdulillah ya mbak, secara umum prestasi dan kemampuan siswa meningkat, baik dalam bidang akademik maupun minat bakat siswa. Karena sekolah berusaha memberikan pelayanan yang maksimal terhadap siswa, yaitu melalui proses belajar mengajar di dalam kelas, bimbingan belajar di luar jam pelajaran, pengembangan bakat minat yang kita kemas dalam kegiatan ekstrakurikuler yang kami adakan setiap hari jumat, dan kegiatan itu berjumlah 20 jenis bidang ekstrakurikuler yang kami lakukan untuk mengembangkan akademik, minat dan bakat siswa. Dan pastinya kami merekrut guru-guru yang memiliki kompetensi tinggi dalam bidangnya. Hasilnya adalah banyak dari siswa-siwi meraih prestasi akademik maupun non akademik, seperti 1. Dalang Ki Irza Siswa MAN 3 Kediri Juara III Nusantara Night Show IPPNU Jatim, 2. Gebyar Olimpiade Ajang

Kompetensi Seni dan Olahraga, 3. Juara 1 Maskot Mading dan Harapan 2 Masak Asik School Contest XIV GenZ Verse Campus Expo 2022, 4. Siswi MAN 3 Kediri Juara 2 Ghina' Araby se-Jawa Bali UIN Tulungagung, 5. MAN 3 Juara 2 Bulutangkis HAB ke-76 Kemenag Kab. Kediri, 6. MAN 3 Runner Up Porseni, 7. Penyanyi MAN 3 Kediri Juara I Lomba Lagu Perjuangan Tingkat Kabupaten, 8. Tim Futsal MAN 3 Kediri Juara 2 Tingkat Jatim, dll. Hasil yang baik ini saya yakin berawal dari kemampuan kompetensi guru yang baik, jika guru memiliki skill dan kemampuan yang baik pasti dapat membawa siswa lebih berprestasi. Sebenarnya program pengembangan kompetensi guru ini, selain meningkatkan kemampuan guru juga untuk memaksimalkan pelayanan terhadap siswa, bagaimana pendidikan yang kami jalankan ini mampu membuat siswa lebih mudah dalam memahami materi yang disampaikan guru dengan suasana yang senang dan nyaman. Dengan demikian, semoga tujuan pendidikan yang dicita-citakan leluhur pendiri sekolah ini bisa tercapai dengan optimal.

Program pengembangan yang efektif akan dapat meningkatkan kualitas guru. Jika guru memiliki kualitas yang baik maka pengelolaan kelas dan kemampuan guru dalam menyampaikan materi dapat berjalan optimal. Siswa juga merasa nyaman dan senang dalam mengikuti proses pembelajaran, karena guru tidak monoton dalam penyampaian materi di dalam kelas yang malah membuat siswa merasa jenuh dalam belajar. Akhirnya siswa mampu mengembangkan dirinya dengan baik dan meraih prestasi. Hal ini dikuatkan dengan pernyataan yang disampaikan oleh Bapak Muhammad Nurul Mukhlisin, mengenai dampak pengembangan kompetensi guru terhadap mutu lulusan sebagai berikut :

Implikasi pelaksanaan program yang telah dilakukan oleh sekolah memiliki dampak yang sangat efektif terhadap guru maupun siswa. Untuk guru program ini mampu menambahkan wawasan keilmuan dalam pembelajaran dan skill dalam mengelola peserta. Sedangkan bagi siswa adalah meningkatnya kemampuan siswa dalam memahami materi pelajaran yang disampaikan di dalam kelas, karena dalam memahami penyampaian materi tersebut guru memiliki kreatifitas tinggi dalam meramu dan mempersiapkan materi yang akan di sampaikan, sehingga proses pembelajaran bisa berjalan

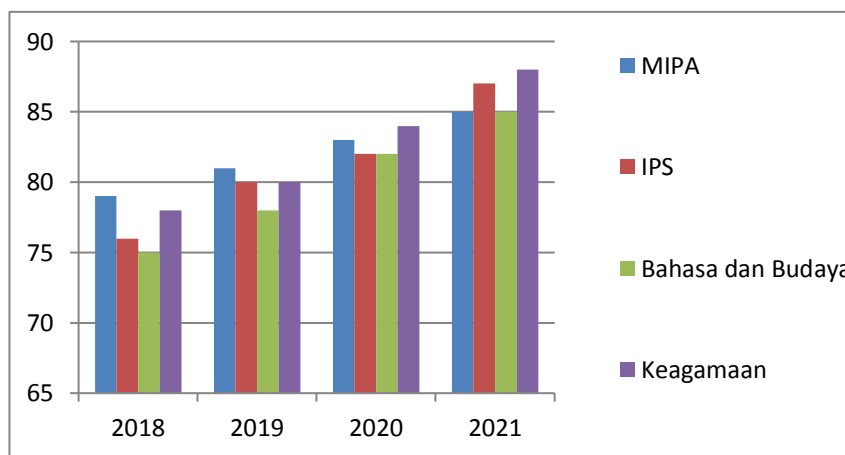
dengan lancar. Ini semua salah satunya manfaat dari mengikuti program-program yang guru ikuti.

Dari hasil observasi dan wawancara yang peneliti lakukan, relevan dengan kenyataan di lapangan. Siswa-siswi di MAN 3 Kediri memiliki semangat yang tinggi dalam mengikuti proses pembelajaran. Selain itu siswa jangan sangat antusias dalam mengikuti ekstrakurikuler yang mereka ikuti dengan bidang-bidang yang mereka pilih. Keaktifan dan semangat siswa ini dibuktikan dengan banyaknya prestasi yang mereka peroleh baik dari tingkat Kecamatan, Kota, Provinsi, Nasional maupun Internasional.

Berikut adalah daftar prestasi akademik siswa MAN 3 Kediri, sebagaimana table di bawah ini :

Tabel

Berikut ini adalah grafik nilai rata-rata siswa MAN 3 Kediri :



Selain banyak meraih prestasi akademik, siswa MAN 3 Kediri juga memiliki prestasi non akademik yang sangat baik, sebagaimana tabel di bawah ini :

Tabel

Daftar prestasi non akademik siswa MAN 3 Kediri

No	Nama Siswa	Nama Lomba	Prestasi
1	Adinda Rena Azzahra	Qiroatus Syiri dan Ghina Araby se-Jawa, Bali dan NTB IAIN Kediri	Juara 2
	Chyntia Rahma Trianingsih		
2	Anisa Dewi Kartika	Ghina' Araby se-Jawa Bali UIN Tulungagung	Juara 2
3	Nayla Ika Putri S.	<i>Contest Outfit of The Day (OOTD) Batik Albacadabra (Albayan's Competition as Development of Achievement and Big Revolution for All)</i>	Juara 1
	Aina Zahrotul Chasna		Juara 2
	Dela Aulia		Juara 3
4	Dinda Ayu Azharul Janah Difa Salsabila Tria Hanifah Nickyta Chelsea Aurora Isabel	Masakan Berbasis Ikan Lele	Juara 3
	Ainun Nur Kholisa Moh. Nurdin Mahardika Rosana Livia Martha		Juara Harapan 3
5	Hizkia Raditya Marcello Rahmat Aldi Muhammad Faliq Faza Augi Fradika Dandi Akhmad Ahmad Zanuvar Afif M. Hafiz Uswatino Muchammad Rizki Firdaus Azel Hibrizi Al-Ghifary	Turnamen Futsal Dragon Cup 2022	Juara 1
6	Muhammad Zeharuddin Irza Farabbi	Festival Budaya Daerah Nusantara <i>Night Show</i> IPPNU Jatim	Juara 3
7	Tito Nauval Lubababa	Jalan Cepat Gempita Kemerdekaan	Juara 1
8	Rosalia Tifani	Lomba Lagu Perjuangan Tingkat Kabupaten	Juara 1
9	Augi Fradika Ahmad Mu'an Moh Mavadan Yani M. Hafis Uswatino M. Rizki Firdaus Mochammad Saifa Nur Robbi Ihya' Aminuddin	Lomba futsal Tingkat Jatim	Juara 2

	Achmad Rizki Al-Fadholi Dimas Harinanda Razaki Muhamad Yusuf Efendi		
10	Elza Yulia Nur Faiza Dandi Akhmad Nia Ayu Irawati	<i>Lomba Fashion Drapping</i>	Juara Favorit
11	Dela Aulia Athaya Syahda Sanjaya	<i>The Best Performer Hijab Models Competition</i>	Juara 3

Berdasarkan tabel di atas, bahwa meningkatnya kemampuan siswa baik dari bidang akademik maupun non akademik dapat dipengaruhi oleh mutu guru. Guru yang memiliki kompetensi profesionalisme yang tinggi, dan skill yang baik dapat mengembangkan bakat dan minat yang di miliki oleh siswa. Jika guru memiliki kemampuan yang baik, bertanggung jawab, memiliki dedikasi yang tinggi dan memiliki kecakapan berkomunikasi yang baik dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik, maka dapat memberikan pelayanan yang baik terhadap siswa dalam proses pembelajaran. Oleh karena itu, kualitas dan kemampuan guru dalam proses pembelajaran sangatlah penting, karena dapat meningkatkan kemampuan siswa baik pada bidang akademik maupun bidang yang lainnya. Dengan demikian jika kualitas guru baik dan siswa juga memiliki kemampuan memahami materi yang baik, maka tujuan pendidikan akan mampu di capai dengan optimal.

C. Temuan Penelitian

Berikut hasil atau kesimpulan yang disajikan oleh peneliti dari paparan data diatas, yang telah dijabarkan secara jelas pada poin B, temuan penelitian sebagai berikut:

1. Perencanaan Pengembangan Kompetensi Guru

Adapun tahapan perencanaan pengembangan guru di MAN 3 Kediri sebagai berikut :

- a. Mengidentifikasi masalah terlebih dahulu, dilakukan sebelum menentukan program pengembangan, untuk mengetahui berita atau issue di lembaga pendidikan.
- b. Menentukan kebutuhan yang ditentukan berdasarkan skala kebutuhan
- c. Menentukan tujuan pengembangan, yang disesuaikan dengan kebutuhan guru .
- d. Penentuan sasaran, bertujuan untuk memberikan ukuran atau porsi yang tepat untuk objek yang tepat pula
- e. Penentuan program, ketepatan pemilihan program untuk mendapatkan hasil yang maksimal
- f. Pelaksanaan program, program dilaksanakan sesuai dengan perencanaan yang telah disusun.
- g. Evaluasi program, dilaksanakan diakhir program atau kegiatan untuk mengetahui dampak atau kemanfaatan dari program yang

telah dilaksanakan dan sebagai bahan untuk perbaikan di masa mendatang.

2. Strategi Implementasi Pengembangan Kompetensi Guru

Strategi implementasi pengembangan kompetensi guru antara lain :

1. Guru melakukan evaluasi diri pada awal semester.
2. Profil kinerja guru berdasarkan hasil evaluasi diri dan dokumen pendukung.
3. Koordinator dan guru menyusun rencana PKB.
4. Koordinator /Kepsek menetapkan rencana kegiatan PKB.
5. Guru menerima rencana final kegiatan PKB.
6. Guru melaksanakan PKB.
7. Guru mengikuti PKG akhir semester.
8. Guru dan kepek/coordinator melakukan evaluasi dan refleksi hasil PKB.
9. Hasil PKG sebagai dasar perencanaan PKB tahun berikutnya.

3. Model Pengembangan Kompetensi Guru

Model pengembangan kompetensi guru diantaranya : pengembangan diri, publikasi ilmiah dan karya inovatif. Dari ketiga model tersebut ditemukan bahwa :

- 1) Pengembangan diri, yang meliputi :
 - a. guru ikut serta dalam pelatihan;
 - b. guru ikut serta dalam kajian;

- c. guru ikut serta dalam seminar baik online maupun offline;
- d. guru ikut serta dalam diklat/workshop kompetensi guru baik online maupun offline.

2) Publikasi Ilmiah, meliputi :

- a. guru ikut serta dalam pelatihan karya ilmiah;
- b. guru menyusun buku dalam kelompok MGMP;
- c. guru mampu menyelesaikan laporan Penelitian Tindakan Kelas (PTK) ;
- d. banyak karya tulis yang dihasilkan oleh guru di luar pelatihan, salah satunya urusan kenaikan pangkat.

3) Karya Inovatif guru meliputi pembuatan video pembelajaran oleh guru.

4. Dampak Model Pengembangan Kompetensi Guru Terhadap Mutu Lulusan

Dampak yang dirasakan yaitu tercukupinya pengembangan kompetensi guru mutu lulusan yang berada di Madrasah Aliyah Negeri 3 Kediri semakin baik dibandingkan dengan sebelum-sebelumnya yang berjalan apa adanya dikarenakan kompetensi guru kurang memadai, meningkatnya prestasi akademik dan non akademik siswa, dan meningkatnya akreditasi madrasah pada tahun 2015 dari B ke A dengan nilai 80, dan pada tahun 2021 di A dengan nilai 92, juga terjadinya peningkatan nilai setiap tahunnya, nilai rata-rata yang dimiliki oleh siswa Madrasah Aliyah Negeri 3 Kediri selama 4 periode untuk jurusan

MIPA pada tahun 2018 yaitu 79, tahun 2019 yaitu 81, tahun 2020 yaitu 83, tahun 2021 yaitu 85, IPS pada tahun 2018 yaitu 76, tahun 2019 yaitu 80, tahun 2020 yaitu 82, tahun 2021 yaitu 87, Bahasa dan Budaya pada tahun 2018 yaitu 75, tahun 2019 yaitu 78, tahun 2020 yaitu 82, tahun 2021 yaitu 85, dan untuk Keagamaan pada tahun 2018 yaitu 78, tahun 2019 yaitu 80, tahun 2020 yaitu 84, tahun 2021 yaitu 88.

Temuan Kasus

No.	Fokus Penelitian	Kasus	Temuan
1	Perencanaan pengembangan kompetensi guru	Perencanaan pengembangan kompetensi guru a. Mengidentifikasi masalah b. Menentukan kebutuhan c. Menentukan tujuan pengembangan d. Penentuan sasaran e. Penentuan program f. Pelaksanaan program g. Evaluasi program	Perencanaan pengembangan kompetensi guru a. Mengidentifikasi masalah terlebih dahulu, dilakukan sebelum menentukan program pengembangan, untuk mengetahui berita atau isue di lembaga pendidikan. b. Menentukan kebutuhan yang ditentukan berdasarkan skala kebutuhan c. Menentukan tujuan pengembangan, yang disesuaikan dengan kebutuhan guru . d. Penentuan sasaran, bertujuan untuk memberikan ukuran atau porsi yang tepat untuk objek yang tepat pula. e. Penentuan program, ketepatan pemilihan program untuk mendapatkan hasil yang maksimal f. Pelaksanaan program, program dilaksanakan sesuai dengan perencanaan yang telah disusun. g. Evaluasi program, dilaksanakan diakhir program atau kegiatan untuk

			mengetahui dampak atau kemanfaatan dari program yang telah dilaksanakan dan sebagai bahan untuk perbaikan di masa mendatang.
2	Strategi implementasi pengembangan kompetensi guru	Strategi implementasi pengembangan kompetensi guru yaitu <ul style="list-style-type: none"> a. Guru melakukan evaluasi diri pada awal semester b. Profil kinerja guru berdasarkan hasil evaluasi diri dan dokumen pendukung. c. Koordinator dan guru menyusun rencana PKB. d. Koordinator /Kepsek menetapkan rencana kegiatan PKB. e. Guru menerima rencana final kegiatan PKB. f. Guru melaksanakan PKB. g. Guru mengikuti PKG akhir semester. h. Guru dan kepek/coordinator melakukan evaluasi dan refleksi hasil PKB. i. Hasil PKG sebagai dasar perencanaan PKB tahun berikutnya. 	Strategi implementasi pengembangan kompetensi guru yaitu <ul style="list-style-type: none"> a. Setiap awal tahun guru melakukan evaluasi diri tentang apa yang dilakukan sebelumnya. b. Setelah selesai melakukan evaluasi diri, guru mengikuti proses Penilaian Kinerja Formatif. c. Melalui konsultasi dengan Kepala Sekolah, Guru dan Koordinator PKB membuat perencanaan kegiatan PKB. d. Koordinator PKB tingkat sekolah bersama dengan Kepala Sekolah, menetapkan dan menyetujui rencana final kegiatan PKB bagi guru. e. Koordinator PKB tingkat sekolah bersama dengan Kepala Sekolah, menetapkan dan menyetujui rencana final kegiatan PKB bagi guru. f. Guru mengikuti program PKB yang telah direncanakan baik di dalam dan/atau di luar sekolah. g. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi kegiatan PKB oleh Koordinator PKB Kabupaten/kota bekerja sama dengan Koordinator PKB tingkat sekolah untuk mengetahui apakah kegiatan PKB yang dilaksanakan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dilaksanakan sesuai dengan rencana. h. Setelah mengikuti program pengembangan keprofesian berkelanjutan, guru wajib mengikuti penilaian kinerja guru di akhir semester.

			<p>i. Di akhir semester, semua guru dan koordinator pengembangan keprofesian berkelanjutan tingkat sekolah melakukan refleksi apakah kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan yang telah diikutinya benar-benar bermanfaat dalam meningkatkan kompetensi guru dalam melaksanakan pembelajaran</p>
3	Model pengembangan kompetensi guru	<p>Model pengembangan kompetensi guru yaitu</p> <ol style="list-style-type: none"> a. pengembangan diri b. publikasi ilmiah c. karya inovatif. 	<p>Model pengembangan kompetensi guru yaitu pengembangan diri, publikasi ilmiah, dan karya inovatif.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengembangan diri, yang meliputi : <ol style="list-style-type: none"> a. guru ikut serta dalam pelatihan; b. guru ikut serta dalam kajian; c. guru ikut serta dalam seminar baik online maupun offline; d. guru ikut serta dalam diklat/workshop kompetensi guru baik online maupun offline. 2. Publikasi Ilmiah, meliputi : <ol style="list-style-type: none"> a. guru ikut serta dalam pelatihan karya ilmiah; b. guru menyusun buku dalam kelompok MGMP; c. guru mampu menyelesaikan laporan Penelitian Tindakan Kelas (PTK) ; d. banyak karya tulis yang dihasilkan oleh guru di luar pelatihan, salah satunya urusan kenaikan pangkat. 3. Karya Inovatif guru, meliputi : pembuatan video pembelajaran oleh guru.
4	Dampak model pengembangan kompetensi guru terhadap mutu lulusan	<p>1. Dampak yang dirasakan yaitu kompetensi guru yang berada di MAN 3 Kediri semakin baik dari pada sebelumnya.</p>	<p>Dampak yang dirasakan yaitu tercukupinya pengembangan kompetensi guru, mutu lulusan yang berada di Madrasah Aliyah Negeri 3 Kediri semakin baik dibandingkan dengan sebelum-sebelumnya yang</p>

		<p>2. Meningkatnya akreditasi madrasah pada tahun 2015 dari B ke A dengan nilai 80, dan pada tahun 2021 di A dengan nilai 92</p> <p>3. Terjadinya peningkatan nilai setiap tahunnya, nilai rata-rata yang dimiliki oleh siswa Madrasah Aliyah Negeri 3 Kediri selama 4 periode untuk jurusan MIPA pada tahun 2018 yaitu 79, tahun 2019 yaitu 81, tahun 2020 yaitu 83, tahun 2021 yaitu 85, IPS pada tahun 2018 yaitu 76, tahun 2019 yaitu 80, tahun 2020 yaitu 82, tahun 2021 yaitu 87, Bahasa dan Budaya pada tahun 2018 yaitu 75, tahun 2019 yaitu 78, tahun 2020 yaitu 82, tahun 2021 yaitu 85, dan untuk Keagamaan pada tahun 2018 yaitu 78, tahun 2019 yaitu 80, tahun 2020 yaitu 84, tahun 2021 yaitu 88.</p>	<p>berjalan apa adanya dikarenakan kompetensi guru kurang memadai, dan meningkatnya akreditasi madrasah pada tahun 2015 dari B ke A dengan nilai 80, dan pada tahun 2021 di A dengan nilai 92, meningkatnya prestasi akademik dan non akademik siswa, juga terjadinya peningkatan nilai setiap tahunnya, nilai rata-rata yang dimiliki oleh siswa Madrasah Aliyah Negeri 3 Kediri selama 4 periode untuk jurusan MIPA pada tahun 2018 yaitu 79, tahun 2019 yaitu 81, tahun 2020 yaitu 83, tahun 2021 yaitu 85, IPS pada tahun 2018 yaitu 76, tahun 2019 yaitu 80, tahun 2020 yaitu 82, tahun 2021 yaitu 87, Bahasa dan Budaya pada tahun 2018 yaitu 75, tahun 2019 yaitu 78, tahun 2020 yaitu 82, tahun 2021 yaitu 85, dan untuk Keagamaan pada tahun 2018 yaitu 78, tahun 2019 yaitu 80, tahun 2020 yaitu 84, tahun 2021 yaitu 88.</p>
--	--	---	---

BAB V

PEMBAHASAN

Pembahasan kali ini peneliti akan menguraikan yang berkaitan atau mendialogkan hasil penelitian dengan landasan teori yang telah dijabarkan sesuai dengan judul penelitian yaitu Model Pengembangan Kompetensi Guru Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan (Studi Kasus di Madrasah Aliyah Negeri 3 Kediri).

Adapun fokus pembahasan pada bab ini adalah pertama, perencanaan pengembangan kompetensi guru di MAN 3 Kediri. Kedua, strategi implementasi pengembangan kompetensi guru di MAN 3 Kediri. Ketiga, model pengembangan kompetensi guru di MAN 3 Kediri, dan keempat, dampak model pengembangan kompetensi guru terhadap mutu lulusan di MAN 3 Kediri.

A. Perencanaan pengembangan kompetensi guru di MAN 3 Kediri

Berdasarkan penelitian yang telah peneliti lakukan baik bersumber dari data hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, maka ditemukan bahwa perencanaan pengembangan kompetensi guru di MAN 3 Kediri sebagai berikut bahwasanya kepala sekolah membuat perencanaan pengembangan kompetensi guru dilakukan pada awal sebelum menentukan pelatihan atau kegiatan pengembangan dan berupaya agar potensi yang dimiliki oleh guru berkualitas unggul dan sesuai dengan kebutuhan diri guru dan mampu mencapai tujuan yang diharapkan. Hal tersebut sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Malayu S.P. Hasibuan bahwa perencanaan sumber daya manusia ialah suatu kegiatan merencanakan tenaga kerja

agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan.¹³⁴

Kepala sekolah MAN 3 Kediri dalam merencanakan pengembangan kompetensi gurunya melakukan beberapa tahapan diantaranya sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi masalah terlebih dahulu, dilakukan sebelum menentukan program pengembangan agar mengetahui berita atau issue di lembaga pendidikan.
2. Menentukan kebutuhan yang ditentukan berdasarkan skala kebutuhan
3. Menentukan tujuan pengembangan, yang disesuaikan dengan kebutuhan guru.
4. Penentuan sasaran, bertujuan untuk memberikan ukuran atau porsi yang tepat dan objek yang tepat pula.
5. Penentuan program, ketepatan pemilihan program untuk mendapatkan hasil yang maksimal
6. Pelaksanaan program, program dilaksanakan sesuai dengan perencanaan yang telah disusun
7. Evaluasi program, dilaksanakan diakhir program atau kegiatan untuk mengetahui dampak atau manfaat dari program yang telah diberikan dan sebagai bahan untuk perbaikan dimasa mendatang.

Hal diatas sesuai dengan pendapat Prof Dr. Sondang P. Siagian yang mengatakan untuk meningkatkan kemampuan para pegawai diperlukannya langkah pengembangan yaitu meliputi penentuan kebutuhan, penentuan sasaran, penetapan

¹³⁴ Malayu, S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007) hlm 69

isi program, identifikasi prinsip-prinsip belajar, pelaksanaan program, identifikasi manfaat, dan penilaian pelaksanaan program.¹³⁵ Dari ketujuh tahapan atau langkah tersebut yang sama ada 4 langkah yang sama yaitu penentuan kebutuhan, penentuan sasaran, penetapan isi program, pelaksanaan program, penilaian pelaksanaan program.

Selain itu perencanaan pengembangan kompetensi guru di MAN 3 Kediri didalam melaksanakan perencanaan yang dipimpin oleh :

1. Kepala sekolah, sebagai manajer dan supervisor yang secara penuh dan langsung mengontrol kinerja guru dan tenaga kependidikannya.
2. Supervisor klinis dan reguler, supervisi klinis ialah kepala sekolah MAN 3 Kediri yang memiliki tanggungjawab penuh terhadap guru dan tenaga pendidiknya dalam mengembangkan potensi guru dan hal lainnya yang berkaitan dengan sekolah. supervisor reguler yakni kabid akademik atau kurikulum yang bertanggungjawab atas kinerja guru khususnya pada saat proses pembelajaran.
3. Kepala bidang, yang bergerak secara struktural sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya untuk memantau berbagai kebutuhan terkait pengembangan bawahnya.
4. Pimpinan sekolah yang meliputi waka kurikulum, waka kesiswaan, dan waka kepegawaian dalam merencanakan pengembangan dan mensupervisi tenaga pedidik dan tenaga kependidikan.

¹³⁵ Sondang P.Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2015) hlm 184

Selain itu peneliti menemukan bentuk perencanaan pengembangan guru di MAN 3 Kediri melalui dua cara perencanaannya:

1. Perencanaan tahunan/semesteran (jangka panjang). Perencanaan yang didasari dari hasil Rapat kerja sekolah yang pelaksanaannya pada awal tahun serta pantauan dari masing kepala bidang dan ramalan akan perkembangan zaman yang sesuaikan dengan kebutuhan guru.
2. Perencanaan yang dilaksanakan secara insidental, merupakan perencanaan yang bersumber dari hasil pemantauan supervisi klinis dan regular

B. Strategi implementasi pengembangan kompetensi guru di MAN 3 Kediri

Strategi implementasi pengembangan kompetensi guru antara lain :

1. Guru melakukan evaluasi diri pada awal semester
Setiap awal tahun guru melakukan evaluasi diri tentang apa yang dilakukan sebelumnya.
2. Profil kinerja guru berdasarkan hasil evaluasi diri dan dokumen pendukung.
Guru mengikuti proses Penilaian Kinerja Formatif.
3. Koordinator dan guru menyusun rencana PKB.
Melalui konsultasi dengan Kepala Sekolah, Guru dan Koordinator PKB membuat perencanaan kegiatan PKB.
4. Koordinator /Kepsek menetapkan rencana kegiatan PKB.
Koordinator PKB tingkat sekolah bersama dengan Kepala Sekolah, menetapkan dan menyetujui rencana final kegiatan PKB bagi guru.
5. Guru menerima rencana final kegiatan PKB.

Koordinator PKB tingkat sekolah bersama dengan Kepala Sekolah, menetapkan dan menyetujui rencana final kegiatan PKB bagi guru.

6. Guru melaksanakan PKB.

Guru mengikuti program PKB yang telah direncanakan baik di dalam dan/atau di luar sekolah

7. Guru mengikuti PKG akhir semester.

Pelaksanaan monitoring dan evaluasi kegiatan PKB oleh Koordinator PKB Kabupaten/kota bekerja sama dengan Koordinator PKB tingkat sekolah

8. Guru dan kepek/coordinator melakukan evaluasi dan refleksi hasil PKB.

Guru wajib mengikuti penilaian kinerja guru di akhir semester.

9. Hasil PKG sebagai dasar perencanaan PKB tahun berikutnya.

Semua guru dan koordinator pengembangan keprofesian berkelanjutan tingkat sekolah melakukan refleksi.

Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) merupakan tuntutan Peraturan Menteri Perdayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 16 Tahun 2009 (PERMENPAN No. 16 Tahun 2009) tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya untuk mencapai tujuan tersebut, bahwa guru yang telah memiliki sertifikasi pendidik diwajibkan melaksanakan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB).¹³⁶ Urgensi pengembangan keprofesian berkelanjutan ini yaitu: penambah pengetahuan, kenaikan pangkat/jabatan dan mampu meningkatkan keprofesian guru.

¹³⁶ Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 Pasal 1 Angka 5

Dan dibuktikan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Agus Dudung di Universitas Negeri Jakarta, mengkaji tentang “Pelatihan Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan (PKB) Bagi Guru-Guru Se Jakarta Timur”, yang dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa guru dapat memperkaya pengembangan keprofesional berkelanjutan (PKB) dan meningkatkan layanan pendidikan di sekolah dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan.¹³⁷ Dan oleh Suhardi, mengkaji tentang “Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Modern Daar Al Uluum Asahan”, hasil penelitian menunjukkan (1) Perencanaan pengembangan kompetensi guru madrasah Aliyah di pesantren Daar al Ulum Asahan dilaksanakan dengan musyawarah kerja madrasah Aliyah (2) Pelaksanaan program pengembangan kompetensi guru melalui dua program, yakni *program pengembangan informal* dan formal (3) Pengorganisasian pengembangan kompetensi guru madrasah aliyah Daar Al Ulum Asahan menjadi tanggung jawab pimpinan pesantren dan (4) Pengawasan program pengembangan kompetensi guru madrasah di pesantren Daar Al Ulum Asahan dilaksanakan dengan menyampaikan laporan lisan dan laporan tertulis.¹³⁸ Dan oleh Nurhalija, mengkaji tentang “Pengembangan Profesionalisme Berkelanjutan Guru Bersertifikasi di SMA Sederajat Di Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa”, hasil penelitian menunjukkan bahwa proses profesionalitas berkelanjutan di Sekolah SMK YPKK Limbung

¹³⁷ Dudung, Agus (2019), *Pelatihan Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan (PKB) Bagi Guru-Guru Se Jakarta Timur*, Jurnal Sarwahita Vol. 11, No. 1.Hal. 1

¹³⁸ Suhardi, (2022), *Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Modern Daar Al Uluum Asahan*, Disertasi, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan

Kabupaten Gowa berjalan sesuai dengan Pedoman Keprofesian Berkelanjutan dan sangat bermanfaat bagi guru maupun peningkatan mutu sekolah.¹³⁹

¹³⁹ Nurhalija, (2021), *Pengembangan Profesionalisme Berkelanjutan Guru Bersertifikasi di SMA Sederajat Di Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa*, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Surakarta.

C. Model pengembangan kompetensi guru di MAN 3 Kediri

Model pengembangan kompetensi guru di MAN 3 Kediri diantaranya : pengembangan diri, publikasi ilmiah dan karya inovatif.

1. Pengembangan diri, yang meliputi :
 - a. guru ikut serta dalam pelatihan;
 - b. guru ikut serta dalam kajian;
 - c. guru ikut serta dalam seminar baik online maupun offline;
 - d. guru ikut serta dalam diklat/workshop kompetensi guru baik online maupun offline.
2. Publikasi ilmiah, meliputi
 - a. guru ikut serta dalam pelatihan karya ilmiah;
 - b. guru menyusun buku dalam kelompok MGMP;
 - c. guru mampu menyelesaikan laporan Penelitian Tindakan Kelas (PTK) ;
 - d. banyak karya tulis yang dihasilkan oleh guru di luar pelatihan, salah satunya urusan kenaikan pangkat.
3. Karya inovatif, meliputi
 - a. pembuatan video pembelajaran oleh guru.

Program pengembangan keprofesian berkelanjutan guru diselenggarakan dalam rangka meningkatkan kompetensi yang dimiliki oleh guru baik kompetensi pedagogik maupun profesional. Program PKB sendiri dilaksanakan untuk meningkatkan performa mengajar guru serta pemimpin bagi siswa dengan memberikan kesempatan bagi guru untuk ikut serta dalam

kegiatan sebagai berikut: a) pengembangan diri; b) publikasi ilmiah; dan c) karya inovatif.

PKB adalah pengembangan keprofesian berkelanjutan yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan guru untuk mencapai standar kompetensi profesi dan/atau meningkatkan kompetensinya di atas standar kompetensi profesinya yang sekaligus berimplikasi kepada perolehan angka kredit untuk kenaikan pangkat/jabatan fungsional guru.¹⁴⁰

Kegiatan pelaksanaan program PKB tersebut juga nampak pada penelitian yang dilakukan Nunung Siti Hamidah, mengkaji mengenai “Implementasi Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) Guru (Studi Multi Kasus di SDIT Persis Tarogong dan SDIT Atikah Musaddad Kabupaten Garut)” menunjukkan bahwa implementasi PKB guru dalam komponen pengembangan diri guru lebih banyak dilaksanakan dibandingkan dengan komponen publikasi ilmiah dan karya inovatif, kemudian manfaat dalam pelaksanaan program PKB dirasakan oleh guru, siswa dan pihak sekolah dari kedua sekolah. Sementara kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan program PKB adalah masalah waktu, biaya, kompetensi instruktur nasional, tindak lanjut PKB dan beban nilai KCM yang terus naik tiap tahun.¹⁴¹ Hal ini selaras dengan penelitian oleh Findi Ayu Ashari mengkaji mengenai “Peningkatan Kompetensi Tenaga Pendidik melalui Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan

¹⁴⁰ Kementerian Pendidikan Nasional, *Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru: Pedoman Pengelolaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan*, (2010), hlm. 8

¹⁴¹ Nunung Siti Hamidah, “*Implementasi Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) Guru (Studi Multi Kasus di SDIT Persis Tarogong dan SDIT Atikah Musaddad Kabupaten Garut)*”, Tesis, (Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta : 2019)

(PKB) di SMPIT Al-Asror Tulungagung”. Menunjukkan bahwa dalam menyusun rencana program PKB dilakukan dengan analisis hasil kinerja guru. Kemudian terdapat dua kegiatan dalam pelaksanaan program PKB berupa pelatihan *Tahsinul Qiroah* dan pelatihan peningkatan IT. Sementara kendala yang dialami dalam pelaksanaan program PKB yaitu terdapat beberapa tenaga pendidik yang tidak turut ikutserta pelaksanaan PKB lebih dari tiga kali serta kurangnya sarana prasarana yang diharapkan mampu menunjang pelaksanaan program PKB.¹⁴² Hal ini selaras dengan penelitian oleh Syamsurijal Basri, dkk yang menjabarkan bahwa pelaksanaan kegiatan pengembangan diri dalam program PKB bagi guru Sekolah Dasar dilaksanakan melalui keikutsertaan guru dalam berbagai pelatihan, yang selanjutnya diaplikasikan dalam karya inovatif berupa video pembelajaran. Selain itu, pelatihan yang diikuti guru juga tidak jarang diselenggarakan oleh organisasi profesi guru seperti KKG ataupun MGMP.¹⁴³ Dengan demikian organisasi profesi guru seperti halnya MGMP menjadi salah satu wadah bagi guru dalam melaksanakan program PKB oleh guru.

Selain itu juga dijelaskan dalam Q.S Thaha/20: 114.

اللَّهُ الْمَلِكُ الْحَقُّ ۖ وَلَا تَعْجَلْ بِالْقُرْآنِ مِنْ قَبْلِ أَنْ يُقْضَىٰ إِلَيْكَ وَحْيُهُ ۗ
فَتَعَالَى
وَقُلْ رَبِّ زِدْنِي عِلْمًا

Artinya: “Maka Maha tinggi Allah. Raja yang sebenar-benarnya. Dan janganlah engkau (Muhammad) tergesa-gesa (membaca) Al-Qur’an sebelum

¹⁴² Findi Ayu Ashari, “Peningkatan Kompetensi Tenaga Pendidik melalui Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) di SMPIT Al-Asror Tulungagung”. Skripsi, (Institut Agama Islam Negeri Tulungagung : 2021)

¹⁴³ Syamsurijal Basri, dkk, *Pelaksanaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan bagi Guru Sekolah Dasar*, Jurnal Ilmiah Ecosystem, Vol. 21 No. 3 (2021): 464-474

selesai diwahyukan kepadamu, dan katakanlah, “Ya Tuhanku, tambahkanlah ilmu kepadaku.”

Pada akhir ayat yang ke 114 dalam surat Thaha terdapat kalimat “Ya Tuhanku, tambahkanlah kepadaku ilmu pengetahuan” hal tersebut menunjukkan bahwa sebagai manusia seyogyanya memiliki keinginan untuk terus mengembangkan pengetahuannya ke arah yang lebih baik. Kemauan tersebut menunjukkan sikap manusia yang bersedia dan siap mengembangkan diri secara mandiri dan berkelanjutan. Dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa seorang guru dituntut untuk mampu menambah pengetahuan serta mengembangkan kompetensi yang telah dimiliki dengan selalu mengembangkan diri secara berkelanjutan.

4. Dampak model pengembangan kompetensi guru terhadap mutu lulusan di MAN 3 Kediri

Dampak yang dirasakan yaitu tercukupinya pengembangan kompetensi guru mutu lulusan yang berada di Madrasah Aliyah Negeri 3 Kediri semakin baik dibandingkan dengan sebelum-sebelumnya yang berjalan apa adanya dikarenakan kompetensi guru kurang memadai, dan meningkatnya akreditasi madrasah pada tahun 2015 dari B ke A dengan nilai 80, dan pada tahun 2021 di A dengan nilai 92, juga terjadinya peningkatan nilai setiap tahunnya, nilai rata-rata yang dimiliki oleh siswa Madrasah Aliyah Negeri 3 Kediri.

Program pengembangan kompetensi guru yang dilakukan oleh MAN 3 Kediri cukup efektif dalam meningkatkan kompetensi guru. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang peneliti lakukan bahwa keberhasilan pelaksanaan program pengembangan profesionalisme guru berdampak positif terhadap mutu lulusan.

Adapun implikasi pengembangan kompetensi profesionalisme guru terhadap guru dapat dilihat dari performance guru yang semakin meningkat dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Guru sudah mampu mengaplikasikan syarat utama menjadi seorang guru profesional, yaitu guru mampu mengelola kelas dengan baik, mampu menerapkan teori belajar yang sesuai dengan perkembangan anak, mampu menerapkan strategi, metode dan penggunaan media pembelajaran secara efektif, mampu menangani dan mengembangkan mata pelajaran yang menjadi tanggung jawabnya, mampu melaksanakan evaluasi pembelajaran, dan mampu menumbuhkan kepribadian yang baik bagi peserta didik. Semua tidak terlepas dari program-program pelatihan yang dilakukan sekolah untuk guru, dengan adanya program tersebut, wawasan ilmu pengetahuan guru bertambah dan mampu meningkatkan kemampuan dan skill guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik.

Mutu sendiri adalah kesesuaian yang distandarkan atau kualitas nihil cacat, kesempurnaan, dan kesesuaian persyaratan.¹⁴⁴ Mutu pendidikan dengan pengertian yang relative mempunyai dua aspek yakni 1) pengukuran kemampuan lulusan sesuai dengan tujuan sekolah dan ditetapkan kurikulum, 2) pengukuran terhadap bahan kebutuhan dan tuntutan pelanggan yaitu orang tua dan masyarakat.¹⁴⁵

Sejalan dengan Eliah Yulia mengenai “Optimalisasi Program Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan untuk Meningkatkan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam”. Hasil penelitian menjelaskan tahapan untuk mengoptimalkan program

¹⁴⁴ Arbangi Dkk, *Manajemen Mutu Pendidikan*, Jakarta: Kencana, 2016.

¹⁴⁵ Usman Husaini, *Manajemen Teori, Praktek dan Riset Pendidikan*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2006), h. 41

PKB antara lain: melakukan evaluasi diri, menyusun profil guru berdasarkan capaian awal, mengembangkan program PKB guru PAI melalui pelatihan, melaksanakan program PKB guru PAI berdasar pada capaian awal yang menggambarkan profil guru PAI serta melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan program PKB. Implikasi pelaksanaan serta pengoptimalisasian program PKB memiliki peranan untuk meningkatkan kompetensi serta kualitas kinerja guru PAI secara sistematis, terstruktur dan berkelanjutan.¹⁴⁶

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Nunung Siti Hamidah, mengenai “Implementasi Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) Guru (Studi Multi Kasus di SDIT Persis Tarogong dan SDIT Atikah Musaddad Kabupaten Garut)”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa implementasi PKB guru dalam komponen pengembangan diri guru lebih banyak dilaksanakan dibandingkan dengan komponen publikasi ilmiah dan karya inovatif, kemudian manfaat dalam pelaksanaan program PKB dirasakan oleh guru, siswa dan pihak sekolah dari kedua sekolah. Sementara kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan program PKB adalah masalah waktu, biaya, kompetensi instruktur nasional, tindak lanjut PKB dan beban nilai KCM yang terus naik tiap tahun.¹⁴⁷

Mutu memiliki hubungan yang sangat erat dengan apa yang telah diajarkan dalam islam yang terlah tertuang di dalam Al-Qur'an dan Hadits. Dimana islam mengajarkan agar setiap insan manusia ketika hendak mengerjakan segala sesuatu

¹⁴⁶ Elih Yuliah, *Optimalisasi Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan untuk Meningkatkan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam*, (Jurnal At-Tadbir: Media Hukum dan Pendidikan Vol. 31 No. 2) 2021

¹⁴⁷ Nunung Siti Hamidah, “*Implementasi Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) Guru (Studi Multi Kasus di SDIT Persis Tarogong dan SDIT Atikah Musaddad Kabupaten Garut)*”, Tesis, (Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta : 2019)

harus *itqan* yang artinya bersungguh-sungguh, tidak setengah-setengah, teliti, dan sepenuh hati sehingga pekerjaan menjadi rapih, tertib, indah, dan sesuai dengan apa yang telah diperintahkan atau yang harusnya terjadi. Sesuai dengan ayat QS. Hud Ayat 15 yang berbunyi.

مَنْ كَانَ يُرِيدُ الْحَيَاةَ الدُّنْيَا وَزِينَتَهَا نُوفِّ إِلَيْهِمْ أَعْمَالَهُمْ فِيهَا وَهُمْ فِيهَا لَا يُبْخَسُونَ

Artinya : *Barangsiapa yang menghendaki kehidupan dunia dan perhiasannya, niscaya Kami berikan kepada mereka balasan pekerjaan mereka di dunia dengan sempurna dan mereka di dunia itu tidak akan dirugikan.*

Dari pemaparan diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi guru menjadi salah satu faktor penting dalam peningkatan mutu lulusan, yang sangat berguna sebagai penunjang baik administrasi, kegiatan belajar mengajar, dan kegiatan-kegiatan formal maupun non formal, dengan mengerjakan segala sesuatu harus *itqan* yang artinya bersungguh-sungguh, tidak setengah-setengah, teliti, dan sepenuh hati sehingga pekerjaan menjadi rapih, tertib, indah, dan sesuai dengan apa yang telah diperintahkan atau yang harusnya terjadi.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan Dari Keseluruhan Pengumpulan Data Dan Anallisis Pada Penelitian Yang Berjudul, “Model Pengembangan Kompetensi Guru Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan (Studi Kasus di Madrasah Aliyah Negeri 3 Kediri)”, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Perencanaan pengembangan kompetensi guru di MAN 3 Kediri

Bentuk perencanaan pengembangan kompetensi guru terhadap yang dilaksanakan oleh kepala sekolah MAN 3 Kediri yakni: 1) identifikasi masalah, 2) Penentuan kebutuhan, 3) penentuan tujuan pengembangan, 4) Penentuan sasaran, 5) penentuan program, 6) Pelaksanaan program, 7) Evaluasi program.

2. Strategi implementasi pengembangan kompetensi guru di MAN 3 Kediri

Strategi implementasi pengembangan kompetensi guru antara lain :

- a. Guru melakukan evaluasi diri pada awal semester.
- b. Profil kinerja guru berdasarkan hasil evaluasi diri dan dokumen pendukung.
- c. Koordinator dan guru menyusun rencana PKB.
- d. Koordinator /Kepsek menetapkan rencana kegiatan PKB.
- e. Guru menerima rencana final kegiatan PKB.
- f. Guru melaksanakan PKB.
- g. Guru mengikuti PKG akhir semester.

- h. Guru dan kepek/ordinator melakukan evaluasi dan refleksi hasil PKB.
 - i. Hasil PKG sebagai dasar perencanaan PKB tahun berikutnya.
3. Model pengembangan kompetensi guru di MAN 3 Kediri

Model pengembangan kompetensi guru yaitu pengembangan diri, publikasi ilmiah, dan karya inovatif.

- a. Pengembangan diri, yang meliputi :
 - 1. guru ikut serta dalam pelatihan;
 - 2. guru ikut serta dalam kajian;
 - 3. guru ikut serta dalam seminar baik online maupun offline;
 - 4. guru ikut serta dalam diklat/workshop kompetensi guru baik online maupun offline.
 - b. Publikasi Ilmiah, meliputi :
 - 1. guru ikut serta dalam pelatihan karya ilmiah;
 - 2. guru menyusun buku dalam kelompok MGMP;
 - 3. guru mampu menyelesaikan laporan Penelitian Tindakan Kelas (PTK) ;
 - 4. banyak karya tulis yang dihasilkan oleh guru di luar pelatihan, salah satunya urusan kenaikan pangkat.
 - c. Karya Inovatif guru, meliputi :
 - 1. pembuatan video pembelajaran oleh guru.
4. Dampak yang dirasakan yaitu tercukupinya pengembangan kompetensi guru. Mutu lulusan yang berada di Madrasah Aliyah Negeri 3 Kediri semakin baik dibandingkan dengan sebelum-sebelumnya yang berjalan apa adanya

dikarenakan kompetensi guru kurang memadai, meningkatnya akreditasi madrasah pada tahun 2015 dari B ke A dengan nilai 80, dan pada tahun 2021 di A dengan nilai 92, meningkatnya prestasi akademik dan non akademik siswa setiap tahunnya di MAN 3 Kediri.

B. Saran

Setelah dilakukannya penyajian kesimpulan dan implikasi sebagaimana yang telah disebutkan diatas, maka tidaklah berlebihan jika peneliti memberikan beberapa saran, adapun saran-saran tersebut meliputi:

1. Bagi Kepala Madrasah, diharapkan selalu memberikan pengawasan dan arahan kepada guru-guru jika ada jadwal mengikuti Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB). Serta mendorong guru-guru mencari pengetahuan yang bertujuan untuk meningkatkan keprofesionalannya.
2. Bagi Waka Kurikulum, diharapkan dapat memberikan manfaat dan bahan masukan untuk peningkatan kompetensi tenaga pendidik melalui program PKB dan dapat mengimplementasikan unsur pengembangan diri, publikasi ilmiah dan karya inovatif.
3. Bagi Peneliti lain, diharapkan penelitian ini dapat dikembangkan kembali, menjadi lebih baik dan mendalam, jika dilakukannya penelitian yang berhubungan dengan model pengembangan kompetensi guru dalam meningkatkan mutu lulusan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Susanto, *Konsep Strategi dan Implementasi Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2016), hlm 37
- Alifah, Siti. (2021). *Peningkatan Kualitas Pendidikan Di Indonesia Untuk mengejar Ketertinggalan Dari Negara Lain*. Jurnal Penelitian: Vol. 5, No. 1. Hal. 115-116.
- Anisa Wahyuni, Dian. (2019). *Manajemen mutu dalam perspektif islam*. Jurnal Idarah: Vol. 3. No. 2.
- Arbangi dkk, *Manajemen Mutu Pendidikan*, Jakarta: Kencana, 2016.
- Asfa Fikriah, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan Untuk Mewujudkan Sekolah Islam Unggul (Studi Multi Kasus Di SD Plus Al-Kautsar Malang dan MTsN 1 Mataram)*, Tesis, (Malang, Pps UIN Maliki, 2016)
- Bafadal, Ibrahim. (2010). *Manajemen Perlengkapan Sekolah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. Hal. 1
- Depdiknas, *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*, Jakarta; Dirjen Dikdamen, 2001.
- Depdiknas, *Prosedur Operasional Standar Ujian Nasional tahun 2008/2009 badan Standar Nasional Pendidikan*
- Dermawati, *Penilaian Angka Kredit Guru*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), hlm. 52
- Dudung, Agus (2019), *Pelatihan Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan (PKB) Bagi Guru-Guru Se Jakarta Timur*, Jurnal Sarwahita Vol. 11, No. 1. Hal. 1
- Eka Fardiana, *Manajemen Pengembangan SDM Dalam Peningkatan Mutu Dan Daya Saing Sekolah (Studi Kasus Di SDIT Al-Hilmi Dompur)*, Tesis, (UIN Mataram, 2019)
- Elih Yuliah, *Optimalisasi Program Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan untuk Meningkatkan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam*, (Jurnal At-Tadbir: Media Hukum dan Pendidikan Vol. 31 No. 2) 2021
- Fathurrohman, M. (2018). *Manajemen mutu pendidikan islam dalam perspektif Al-Qur'an dan Hadits*. Jurnal Studi Pendidikan Islam: Vol. 3. No. 2.

- Fina Inayawati, *Strategi Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Kompetensi Guru Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan di Sekolah Menengah Kejuruan Miftahul Waritsin Sukodono Kabupaten Jember*, Tesis, (IAIN Jember, 2020)
- Findi Ayu Ashari, "*Peningkatan Kompetensi Tenaga Pendidik melalui Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) di SMPIT Al-Asror Tulungagung*". Skripsi, (Institut Agama Islam Negeri Tulungagung : 2021)
- Huznul Hatimah dan Andi Nurochmah, *Peran Kepala Sekolah sebagai Inovator dalam Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) kepada Guru di SMA Negeri*, Jurnal Administrasi, Kebijakan dan Kepemimpinan Pendidikan, (Vol. 1 No. 2), 2020, hlm. 190
- Iqomatu Nauvi Khuluq, *Impelementasi Penjaminan Mutu Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Pusat Ma'had Al-Jami'ah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang*, Tesis, (Malang, Pps UIN Maliki, 2020)
- Kementerian Pendidikan Nasional, *Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru: Pedoman Pengelolaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan*, (2010), hlm. 8
- Kementerian Pendidikan Nasional, *Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru: Pedoman Pengelolaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan*, (2010), hlm. 9.
- Lexy J. Moleong, (2007). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. Hal. 329-332
- Malayu, S.P. Hasibuan, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016) hlm 250
- Miner, John B; & Mary Green Miner, *Personel and Industrial Relation (A Managerial Approach)*, 2th Edition, (New York: The Macmillan Company, 1995) hlm 18.
- Muhaimin, *Pengembangan Kurikulum Pendidikan Agama Islam di Sekolah, Madrasah dan Perguruan Tinggi*, (Jakarta : PT. Raja Grasindo, 2010), h 230.

- Muhaimin, dkk, *Pengembangan Model KTSP Pada Sekolah dan Madrasah*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2008), hlm. 49
- Mulyasa, *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*, (Bandung : Remaja Rosda Karya, 2006), hlm. 90
- Mulyasa, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), hlm. 173
- Najmatun Nahdhah, *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif (Studi Kasus Di Pondok Pesantren Hidayatullah Balikpapan)*, Tesis, (Malang, Pps UIN Maliki, 2017)
- Nanang Priatna, *Pengembangan Profesi Guru*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset, 2013), hlm. 191.
- Nata, Abuddin, "Pendidikan Islam di Era Milenial", *Jurnal Conciencia*, 2018.
- Nunung Siti Hamidah, "Implementasi Pengembangan Keprofesionalisme Berkelanjutan (PKB) Guru (Studi Multi Kasus di SDIT Persis Tarogong dan SDIT Atikah Musaddad Kabupaten Garut)", Tesis, (Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta : 2019)
- Nurhalija, (2021), *Pengembangan Profesionalisme Berkelanjutan Guru Bersertifikasi di SMA Sederajat Di Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa*, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hlm 143
- Palima, Arianti. (2020). *Pengorganisasian pendidikan dalam perspektif Al-Quran dan Hadist*. Jurnal Al-Himayah: Vol. 4. No. 1.
- Peraturan Menteri Agama RI Nomor 16 Tahun 2010 tentang Pengelolaan Pendidikan Agama Pada Sekolah Bab VI Pasal 13.
- Peraturan Menteri Agama RI Nomor 16 Tahun 2010 tentang Pengelolaan Pendidikan Agama Pada Sekolah Bab VI Pasal 16 Butir (1).
- Peraturan Menteri Agama Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengembangan Keprofesionalisme Berkelanjutan Pasal 5 Ayat 2
- Peraturan Menteri Agama Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengembangan Keprofesionalisme Berkelanjutan

- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 20 Tahun 2016.
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 Pasal 1 Angka 5
- Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2015.
- Saldana, Miles & Hiberman. (2014). *Analisis Data Kualitatif*. Amerika: SAGE Publication. Hal. 12-14.
- Salis, Edward, Perjemah Ahmad Ali Riyadi dan Fahrurrozi, *Total Quality Mangement in Education*, Yogyakarta: IRCiSoD, 2010.
- Satori, Djam'an dan Aan Komariah. (2011). *Metodologi penelitian kualitatif*. Bandung: Alfabeta. Hal. 147.
- Strauss, Anselm dan Juliet Corbin. (2005). *Dasar-dasar penelitian kualitatif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. Hal 5.
- Suhardi, (2022), *Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Modern Daar Al Uluum Asahan*, Disertasi, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan
- Sulhan, Ahmad, *Manajemen Pendidikan Karakter dalam Mewujudkan Lulusan (Studi Multikasus di MA Dakwah Islamiyah Putri Kediri Lombok Barat dan SMA Negeri 2 Mataram, Disertasi*, Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim, 2015.
- Suharisimi Arikunto, *Organisasi dan Teknologi dan Kejuruan* (Jakarta : Rajawali : 1999), hlm. 81
- Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), hlm 33
- Suwatno, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: ALFABETA, 2018), hlm 45
- Syaiful Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer* (Bandung : Alfabeta, 2000), hlm. 209.
- Syaodih Sukmadinata, Nana. (2006). *Pengendalian mutu pendidikan menengah (konsep, prinsip, dan instrumen)*. Bandung: PT. Refika Aditama. Hal. 8
- Tutik Rahmawati, *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*, (Yogyakarta: Gava Media, 2013), hlm. 193.

- Udin Syaefudin, *Pengembangan Profesi Guru*, (Bandung: Alfabeta CV, 2008), hlm. 98
- Undang-Undang RI, *No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen* (Bandung : Citra Umbara, 2009), hlm. 4.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Guru dan Dosen, Pasal 10, Ayat 2.a
- Usman Husaini, *Manajemen Teori, Praktek dan Riset Pendidikan*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2006), h. 41
- Widodo, Hendro, “Revitalisasi Sekolah Berbasis Budaya Mutu”, *Jurnal Administrastrasi Pendidikan*, Volume 26 Issue 1, April 2019.
- Yayah Rahyasih, Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan, *Jurnal Penelitian Pendidikan*, Volume 20, Nomor 1, April 2020, hlm. 130-139.
- Zazin, Nur. *Gerakan Menata Mutu Pendidikan*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2017.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

REKAPITULASI GURU DAN KARYAWAN MAN 3 KEDIRI
TAHUN PELAJARAN 2021-2022
 UPDATE : 16-4-2022

PEND.	PNS		PNS (TATA USAHA)		GTT		PTT		P3K	
	LAKI-LAKI	PEREMPUAN	LAKI-LAKI	PEREMPUAN	LAKI-LAKI	PEREMPUAN	LAKI-LAKI	PEREMPUAN	LAKI-LAKI	PEREMPUAN
SD	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0
SMP	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0
SMA	0	0	2	0	0	1	4	4	0	0
D3	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
S-1	6	13	1	0	18	21	2	4	3	1
S-2	6	4	0	0	1	2	0	0	0	0
S-3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JUMLAH	12	17	3	0	19	25	11	9	3	1
	29		3		44		20		4	
	LAKI-LAKI		48		PEREMPUAN		52			
JUMLAH KESELURUHAN				100						

Kandangan, Februari 2022
Kepala MAN 3 Kediri

Drs. Moh. Maksun, M.Pd.I
NIP 196309061999031001



KEMENTERIAN AGAMA
MADRASAH ALIYAH NEGERI 3 KEDIRI

Jalan Jombang Kasreman Kandangan Telepon/faks. : (0354) 326482 Kode Pos 64296

DATA GURU DAN KARYAWAN (PNS)

TAHUN 2022

UPDATE DATA : Sabtu, 16 April 2022

NO	NAMA	L/P	NIP	NUPTK	NRG	Gol / Ruang	T M T	Tempat/ Tgl Lahir	Jabatan	Pendidikan Akhir	Mulai di MAN	No. SK.Terakhir	KGB		Alamat
1	Drs. MOH. MAKSUN, M.Pd.I	L	19630906 19990310 01			Pembina (IV/a)	04/01/2010	Kediri, 6 September 1963	Kepala	S2 UMS	18/08/2020	B.II/3/2621	1/4/2020	1/4/2022	
2	Drs. M. ROFI'I	L	19640325 19920310 03	86577 42643 20002 2	092486 387021	Pembina Tk.1 (IV/b)	01/10/2013	Malang, 25/03/1964	Guru	S2 IKAHA TEBU IRENG JOMBANG 2008	01/08/2004	B.II/3/13407.1	01/03/2016	01/03/2018	Jalan Wahid Hasyim RT.23 RW 01 Desa Kasembon Kec. Kasembon Kab. Malang
3	SITI ROKHIMAH, S.Pd	P	19700318 19980320 03	16507 48650 30005 2	092072 104408	Pembina Tk.1 (IV/b)	01/10/2020	Kediri, 18/03/1970	Guru	S1+AKT A IV IKIP MALANG/ GEOGR	01/03/1998	02615 8/B.II/ 3/2020	01/03/2016	01/03/2018	Jalan Ahmad Yani 55 Pare Kediri

										AFI 1994					
4	LAILI CANDRAYA NI, M.Si.	P	19730521 20050120 03	58537 51652 30002 2	091872 109854	Pembina (IV/a)	01/04 /2015	Kediri, 21/05/19 73	Guru	S2 ITS SURAB AYA/ KIMIA 2009	01/01/20 05		1/1/2 015	1/1/2 017	Jl. Gede II /10 RT.04 RW.18 Pare Kediri
5	KHAIRUL JUHDI, S.Ag, M.Pd.I	L	19700903 20050110 03	12357 48651 12000 3	152382 104401	Penata Tk.I (III/d)	01/10/ 2015	Bima, 9/3/1970	Guru	S2 IAIN SUNAN AMPEL SURAB AYA 2003	01/09/20 16	B.II/3/ 09594	1/1/2 017	1/1/2 019	
6	INSUNARNI RATNA PUSPITASA RI, S.Pd.	P	19770406 20050120 06	07387 55656 30004 2	092102 113713	Penata Tk.I (III/d)	01/04 /2015	Kediri, 06/04/19 77	Guru	S1 UM MALAN G/ PEND. EKONO MI 2000	01/01/20 05		1/1/2 015	1/1/2 017	Jalan Wilis RT.01 RW.01 Desa Pranggang Kec. Plosoklaten Kab. Kediri
7	NURUL LAILIYAH, S.Pd, M.Pd.I.	P	19750711 20050120 04	50437 53654 30001 3	095021 182008	Penata Tk.I (III/d)	01/04 /2012	Kediri, 11/07/19 75	Guru	S2 UNIV. DARUL ULUM JOMBA NG 2014	01/07/20 16	Kw.15. 1/2/Kp .07.5/2 199/20 16	01/04 /2016	01/04 /2018	Kihajar Dewantara No. 10 Desa Sekoto Kec. Badas Kab. Kediri
8	KOMSATUN , S.Pd.	P	19661110 20060420 19	64427 44647 30009 3	091902 109751	Penata Tk.I (III/d)	01/04 /2015	Kediri,10/ 11/1966	Guru	S1 UNMUH MALAN G/	01/04/20 06	Kw.15. 1/2/Kp .07.1/4	4/1/2 015	4/1/2 017	Jalan Srikandi RT.04 RW.01 Desa Klampisan

										PEND. BIOLOGI 1993		117/SK/2014			Kec. Kandangan Kab. Kediri
9	MUHAMMAD NURUL MUKHLISHIN, M.Pd.I.	L	197609122007101002	3244754655200013	097112101621	Penata Tk.I (III/d)	01/04/2015	Grobogan, 12/09/1976	Guru	S2 IAIN SUNAN AMPEL SURABAYA 2008	01/10/2007	Kw.15.1/2/Kp.07.1/1933/2015	01/03/2016	01/03/2018	RT.30 RW.06 Dusun Kecik Desa Keling Kecamatan Kepung Kab. Kediri
10	AGUS ANANG LUTHFI, S.Ag.	L	197601152007011013	8447754655200012	122362143018	Penata Tk.I (III/d)	04/01/2020	Kediri, 15/01/1976	Guru	S1/AKT A IV UNISMA MALANG/ PAI 1999	01/01/2007	Kw.13.1/2/Kp.07.1/3586/SK/2012	01/03/2016	01/03/2018	Jalan Kedondong RT.02 RW.03 Desa Kepuh Kecamatan Papar Kab. Kediri
11	Dra. SRI PURNOMONINGSIH	P	196711072007012025	3439745646300013	082102106996	Penata Tk.I (III/d)	04/01/2020	Kediri, 07/11/1967	Guru	S1 IKIP NEGERI SURABAYA/ TATA NIAGA 1990	01/01/2007	Kw.15.1/2/Kp.07.1/1956/2015	01/03/2016	01/03/2018	Jalan Veteran gg. Anjasmoro RT.01 RW.09 Desa Kandangan Kecamatan Kandangan Kab. Kediri
12	EKO WAHYUDIN, M.Pd.	L	197108062007011019	9138749651200033	101572152686	Penata Tk.I (III/d)	01/04/2015	Kediri, 06/08/1971	Guru	S2 UM MALANG/ PEND. BHS. INGGRIS 2008	01/01/2007	Kw.15.1/2/Kp.07.1/1957/2015	01/03/2016	01/03/2018	Jalan Wilis RT.01 RW.01 Desa Pranggala Kecamatan Plosoklaten Kab. Kediri

1 3	SITI MALIKAH, S.Pd.	P	19750517 20070120 26	48497 53654 30003 2	101572 152762	Penata Tk.I (III/d)	04/01 /2020	Malang, 17/05/19 75	Guru	S1+AKT A IV UNISMA MALAN G/ PEND. BHS. INGGRI S 2000	01/01/20 07	Kw.13. 1/2/Kp .07.1/2 249/SK /2012	01/03 /2016	01/03 /2018	Jalan Raya Karetan RT.03 RW.06 Desa Siman Kec. Kepung Kab. Kediri
1 4	FATATI NURIANA, S.E.	P	19780125 20071020 04	14577 56657 30004 2	092102 113754	Penata Tk.I (III/d)	04/01 /2020	Kediri, 25/01/19 78	Guru	S1+AKT A IV STIE DEWAN TARA JOMBA NG/ AKUNT ANSI 2001	01/10/20 07	Kw,13. 1/2/Kp .07.1/2 356/SK /2012	01/03 /2016	01/03 /2018	Jalan Jombang Kandangan Kediri
1 5	ITA RUTININGR UM, S.Pd.	P	19800724 20071020 04	30567 58659 30004 3	091542 140254	Penata Tk.I (III/d)	04/01 /2020	Kediri, 24/07/19 80	Guru	S1 UNESA SURAB AYA / PPKn 2003	01/10/20 07	Kw.13. 1/2/Kp .07.1/2 247/SK /2012	01/03 /2016	01/03 /2018	Jalan Arumdalu RT.20 RW.04 Desa Kepung Kec. Kepung Kab. Kediri
1 6	IFA HIDAYAH, M.Si.	P	19820317 20071020 04	16497 60660 30001 2	111842 168001	Penata Tk.I (III/d)	04/01 /2020	Jombang.1 7/3/1982	Guru	S2 ITS SURAB AYA/ FISIKA 2009	01/10/20 07	Kw.13. 1/2/Kp .07.1/2 322/SK /2012	1/1/2 015	1/1/2 017	Plosorejo RT.01 RW.01 Desa Kebondalem Kec. Bareng Kab. Jombang

17	UCIK NURMAWATI, S.Pd.	P	19780228 20071020 03	05607 56658 30003 2	111562 137008	Penata Tk.I (III/d)	04/01 /2020	Kediri, 28/02/19 78	Guru	S1 UNESA SURAB AYA/BH S. INDONE SIA 2003	01/10/20 07	Kw.13. 1/2/Kp .07.1/2 323/SK /2012	1/1/2 015	1/1/2 017	Jalan Yos Sudarso No. 8 RT.08 RW.03 Desa Tulungrejo Kec. Pare Kab. Kediri
18	AGUS HANDOKO MASHURI, S.Pd.	L	19760815 20071010 02	01477 54656 20003 3	091562 174822	Penata Tk.I (III/d)	04/01 /2020	Banyuwani, 15/08/19 76	Guru	S1 UNIV.K ANJURU HAN MALAN G/ BHS DAN SASTRA INDONE SIA 2006	01/10/20 07	Kw.13. 1/2/Kp .07.1/2 357/SK /2012	10/1/ 2015	10/1/ 2017	Jalan Jombang RT.01 RW.01 Desa Jerukwangi Kec. Kandangan Kab Kediri
19	ACHMAD DAHLAN, S.Pd.	L	19790828 20071010 02	21607 57660 20001 3	112202 142005	Penata (III/c)	01/02 /2015	Ngawi, 28/08/19 79	Guru	S1 Penjas UNESA	01/02/20 15	Kw.15. 1/2/Kp .07.5/0 004/20 15	1/1/2 015	1/1/2 017	Jalan Besuk Sukosari Kasembon Malang
20	SRI WAHJUNI, S.Pd.	P	19690610 20141120 02	69427 47649 30009 2	092072 105298	Penata Muda Tk. 1 (III/b)	10/01 /2020	Kediri, 10/06/19 69	Guru	S1 GEOGR AFI 1996	01/11/20 14	Kw.15. 1/2/Kp .00.3/0 093/20 15	-	-	RT.02 RW.01 Desa Jumbang Kec. Kandangan Kab. Kediri

2 1	MOH. HUDLORI, S.Ag.	L	19690510 20141110 03	98427 47648 20001 2	071672 103044	Penata Muda Tk. 1 (III/b)	10/01 /2020	Kediri, 10- 05-1969	Guru	S2 PEND. BAHAS A ARAB 2010	01/11/20 14	Kw.15. 1/2/Kp .00.3/1 308/20 16	-	-	Dusun Jatirejo RT.10 RW.03 Desa Damarwulan Kec. Kepung Kab. Kediri
2 2	ANI MUTADAYY INAH, S.Pd.	P	19790629 20141120 02	09617 57658 30007 2	091572 154990	Penata Muda Tk. 1 (III/b)	10/01 /2020	Kediri, 29- 06-1979	Guru	S2 BAHAS A INGGRI SUM 2009	01/11/20 14	Kw.15. 1/2/Kp .00.3/1 315/20 16	-	-	Jalan Pandean RT.23 RW.05 Karangdinoyo Kepung Kediri
2 3	WIWIK ISMALIAH, S.Pd.	P	19620605 20141120 01	69377 40640 30001 2	092042 106528	Penata Muda Tk. 1 (III/b)	10/01 /2020	Kediri, 05- 06-1962	Guru	S1 SEJARA H 2003	01/11/20 14	Kw.15. 1/2/Kp .00.3/1 267/20 16	-	-	Jalan Suwaru RT.18 RW.04 Desa Damarwulan Kec. Kepung Kab. Kediri
2 4	ZAINUL MUSTOFA, S.E.	L	19750216 20071010 04	05487 53655 20003 2		Penata Muda (III/a)	01/04 /2018	Kediri, 16- 02-1975	Guru	S1 Ekonom i UNDAR 2016	01/10/20 18				
2 5	SITI UMROH S.Pd	P	19950330 20190320 23	20512 45719 50001		Penata Muda (III/a)	01/03 /2019	Jombang, 30 Maret 1995	Guru	S1 UNIVER SIT NEGERI SUNAN AMPEL SURAB	01/06/20 19				

										AYAAS ISLAM					
2 6	KHADIBIL ADHAR S.Pd	L	19900627 20190310 14			Penata Muda (III/a)	01/03 /2019	Sumenep, 27 Juni 1990	Guru	S1 UNIVER SIT MUHAM MADIY AS AH MALAN G	01/06/20 19				
2 7	FATWA NUR AZIZAH S.Th.I	P	19910618 20190320 14			Penata Muda (III/a)	01/03 /2019	Magetan, 18 Juni 1991	Guru	S1 IAIN SUNAN AMPEL	01/06/20 19				
2 8	SITI QONI'ATUN, S.Pd.I	P	19660810 20141120 02	31427 44647 30007 3	021639 897004	Penata Muda (III/a)	04/01 /2020	Kediri, 10- 08-1966	Guru	S1 STAITH / TARBIY AH 2007	01/11/20 14	Kw.15. 1/2/Kp .00.3/1 265/20 16	-	-	Dsn. Gresikan RT.01 RW.04 Desa Balongjeruk Kec. Kunjang Kab. Kediri
2 9	SUGENG RIADI, S.Pd	L	19820822 20141110 05	81547 60663 20000 3	132202 137002	Penata Muda (III/a)	04/01 /2020	Kediri, 22- 08-1982	Guru	S1 PENJAS KESREK 2010	01/11/20 14	Kw.15. 1/2/Kp .00.3/1 313/20 16	-	-	Jalan Pare Baru RT.30 RW.08 Desa Damarwulan Kec. Kepung Kab. Kediri
Urusan Tata Usaha MAN 3 Kediri															

30	HUDI SANTOSA, S.Sos	L	19730202 20070110 31	-		Penata Muda Tk. 1 (III/b)	01/04/2018	Kediri, 02/02/1973	Ka TU	S1 Univ. Islam Balitar	01/06/2019				
31	MOH. ITSNAINI ZULIAWAN	L	19780707 20071010 02	80397 56657 20001 3	-	Pengatur Tk 1 (II/d)	01/10/2016	Kediri,07/07/1978	JFU Administrasi	MAN KANDANGAN/IPS 1996	07/02/2005	Kw.13.1/2/Kp.07.1/2320/SK/2012	1/1/2016	1/1/2018	Jalan Brawijaya RT.02 RW. Dusun Bobosan Desa Kemiri Kec. Kandangan Kab. Kediri
32	MOHAMAD MUNIR	L	19750706 20141210 03	89397 53656 20001 2	-	Pengatur Muda Tk. 1 (II/b)	01/04/2019	Kediri, 06/07/1975	JFU Administrasi	MA. HASAN UDDIN PARE	07/03/2016	Kw.15.1/2/Kp.00.3/0292/2015	-	-	Dusun Senowo Kec. Kepung Kab. Kediri

PTT DAN GTT MAN 3 KEDIRI

No	NAMA	L/P	Tempat/Tgl Lahir	Jabatan	Pendidikan Akhir	Mulai di MAN	Keterangan Alamat
1	Hj. MASLIHAH, BA	P	Jombang, 17-08-1951	Guru	D-III DA'WAH 1974	07-08-1983	Jalan Jombang RT.01 RW.01 Desa Kandangan Kec. Kandangan Kab. Kediri
2	ANIS RO'FA LAILA, S.Psi.	P	Jombang, 31-10-1981	Guru	S-1 BK 2005	06-02-2006	Banjarpoh Pulorejo Ngoro Jombang
3	BEKTININGTYAS RAHMAWATI, S.Si.	P	Kediri, 04-06-1981	Guru	S-1 KIMIA 2004	12-04-2006	Jalan Imam Bonjol RT.01 RW.05 Dusun Templek Desa Gadungan Kec. Puncu Kab. Kediri
4	MOH. IN'AM KHOLIS, S.Pd.	L	Kediri, 07-08-1972	Guru	S-1 MATEMATIKA 2000	28-06-2006	RT.01 RW.01 Dusun Ngrangkok Desa Klampisan Kec. Kandangan Kab. Kediri
5	MOHAMAD ISA AMROZI, S.Pd.I.	L	Kediri, 29-06-1983	Guru	S-1 TARBIYAH 2005	07-07-2006	Jl. Pare Lama RT.02 RW.14 Kauman Kandangan Kediri
6	YUYUS UDIARTO, S.Pd.	L	Keidiri, 28-08-1982	Guru	S-1 PPKn 2005	02-07-2007	Jalan Saroja RT.20 RW.05 Desa Tulungrejo Kec. Pare Kab. Kediri
7	ETI KUSUMA DEWI, S.S.	P	Kediri, 17-01-1981	Guru	S-1 SASTRA INGGRIS 2003	02-07-2007	Banjarpoh Pulorejo Ngoro Jombang
8	AIZZATUL AMRI, S.Ag.	P	Sidoarjo, 11-02-1978	Guru	S-1 BAHASA ARAB 2001	02-07-2007	Dusun Jatirejo RT.10 RW.03 Desa Damarwulan Kec. Kepung Kab. Kediri
9	SAIFUL ANAM, S.Pd.I.	L	Kediri, 10-08-1972	Guru	STAI HASANUDDIN 2011	02-07-2007	Jalan Mushola Baitul Maghfiroh RT.01 RW.02 Desa Temuwulan Kec. Perak Kab. Jombang
10	EKO SRI ASTUTIK, S.Pd.	P	Kediri, 20-02-1979	Guru	S-1 MATEMATIKA 2001	01-04-2008	Banjarpoh Pulorejo Ngoro Jombang

11	NINIR KHUMIDATIN, S.Si.	P	Kediri, 06-02-1983	Guru	S-1 MATEMATIKA 2006	01-07-2008	Jalan Bagawantabari No. 36 A Semanding TerteK Pare Kediri
12	JUANDA, S.Pd.	L	Kediri, 17-08-1983	Guru	S-1 BAHASA INDONESIA 2007	22-10-2008	Jalan Panglima Polim No. 03 RT.2 RW.03 Desa TerteK Kec. Pare Kab. Kediri
13	IZZA ALIANSYAH, S.Kom.	L	Kediri, 29-03-1989	Guru	S-1 TEKNIK INFORMATIKA 2013	01-08-2008	Jalan Gajah Mada 74 RT.02 RW.21 Semanding TerteK Pare Kediri
14	ABDUR ROSYAD, M.Pd.I.	L	Rembang, 28-12-1969	Guru	S-2 PEND. ISLAM 2012	01-01-2010	Jalan Masjid Darul Muttaqin RT.01 RW.01 Desa Jerukwangi Kec. Kandangan Kab. Kediri
15	MOH. HILMI UBAlDILLAH, S.Pd.	L	Jombang, 07-06-1981	Guru	S-1 PENJASKESREK 2008	01-01-2010	Jalan Kawi RT.01 RW.02 Desa Kauman Kec. Ngoro Kab. Jombang
16	RIANI ANDARI, S.S.	P	Tulungagung, 22-2-1985	Guru	S-1 SASTRA JEPANG	09-07-2012	Desa Genukwatu Kec. Ngoro Kab. Jombang
17	MOH. ZUHDI KURNIAWAN, S.Si	L	Kediri, 26-10-1988	Guru	S-1 MATEMATIKA 2013	27-06-2013	Jalan Melati RT.01 RW.01 Desa Krecek Kec. Badas Kab. Kediri
18	ARIS BUDIANTO, S.Pd.I.	L	Kediri, 04-03-1987	Guru	S-1 PAI 2010	10-01-2014	Jlumbang Kandangan Kediri
19	AVIF MAULINDA, S.Pd.	P	Kediri, 28-08-1993	Guru	S-1 BK 2015	24-07-2015	Jalan Jombang Kasreman Kandangan
20	BINTI ITA'UL KHASANAH, S.S.	P	Kediri, 22 Juni 1991	Guru	S-1 SASTRA SEJARAH 2015	31-12-2015	Jalan Gunung Cermei Jombangan TerteK Pare Kediri
21	AHMAD FIRDAUS ABIYASA, S.Pd.	L	Kediri, 11 Juli 1993	Guru	S-1 PEND. BAHASA ARAB 2015	01-07-2016	Dusun Bulusari RT.01 RW.01 Desa Kebondalem Kec. Bareng Kab. Jombang
22	MUHAMMAD ZAMROJI, S.Pd.I, MA	L	Jember, 17 Juni 1989	Guru	S-2 PEND. AGAMA ISLAM 2014	01-09-2016	Desa Banaran Kec. Kandangan Kediri

23	SITI MARIATUL QIBTIYAH, S.Pd.I	P	Kediri, 13-08-1995	Guru	S-1 PEND. AGAMA ISLAM 2017 (TAHFIDZ AL-QUR'AN)	17-07-2017	Bukur Kandangan Kediri
24	KHOIROTUN NISA, S.Si	P	Jombang, 16-04-1994	Guru	S-1 FISIKA 2016	17-07-2017	Bulusari RT/RW 001/001 Kebondalem, Bareng, Jombang
25	CITRA RESMI FITRI ALDILA.,M.Pd.I	P	Jombang, 03-09-1988	Guru	S-2 BAHASA ARAB 2016	18-07-2017	Jl. Ahmad Yani No. 38 Bareng Jombang
26	SHILFIYANA FITRIAH, S.Pd.I	P	Jombang, 23-03-1993	Guru	S-1 PEND. AGAMA ISLAM 2015	02-01-2019	Damarwulan Kepung Kediri
27	MUCHAMMAD NUR AL-MA'HADI, S.Pd	L	Jember, 10-10-1989	Guru	S-1 BAHASA ARAB 2017	02-01-2019	Dsn. Kebonagung Ds. Brumbung Kec. Kepung Kab. Kediri
28	AGUS DARMINTO, S.Pd	L	Kediri, 14-01-1991	Guru	S-1 BAHASA INGGRIS 2017	02-01-2019	RT.04/ RW.02 Mukuh Kayen Kidul Kediri
29	NUR INAYAH, S.Sos.	P	Kediri, 15-01-1994	Guru	S-1 Pendidikan Antropologi	02-07-2019	Jeruk Wangi RT.02/ RW.02 Kandangan Kediri
30	WAHYU NAFIATIN MA'RUF AH, S.Sos	P	Kediri, 28-11-1997	Guru	S-1 SOSIOLOGI 2019	24-06-2019	Dsn. Bulusan Ds. Kebondalem Kec. Bareng RT.03/ RW.01 Kab. Jombang
31	AHMAD FAUZI, S.Pd	L	Kediri, 22-12-1989	Guru	S-1 SEJARAH 2014	28-01-2009	Jalan Kepandean RT.28 RW.06 Desa Kepung Kec. Kepung Kab. Kediri
32	NANDA PUTRI ISMIDA, S.Si	P	Kediri, 18-09-1994	Guru	S-1 Matematika	03-01-2020	Dsn. Kwagean, RT. 022 RW. 006, Ds. Krenceng Kec. Kepung Kab. Kediri
33	PUTRI ARINI SLAMET, S.Pd	P	Kediri, 09 Juni 1995	Guru	S-1 Ketrampilan	08-09-2020	Desa Balekambang Jenis Gelaran Bareng Jombang
34	MOH. HENDRIK FERDIANTO	L	Kediri, 08-08-1999	Guru	SMA MAN KANDANGAN	03-10-2020	Dsn. Jati Mulyo Rt. 030 Rw. 007 Ds. Kepung Kec. Kepung Kab. Kediri
35	NURMA AMBAR WAHYUNI, S.Sn	P	Surabaya, 24-08-1995	Guru	S1-Prodi Televisi dan Film (Sarjana Seni)	27-10-2020	Dsn. Kwarasan Lor RT. 014 RW. 004 Ds. Tiru Kidul Kec. Gurah Kab. Kediri

36	ANGGUN MARGARETHA, M.Pd.	P	Kediri, 29 Maret 1994	Guru	S1-Pendidikan Bahasa Indonesia	21-12-2020	Dsn. Bumirejo Rt. 001/Rw. 030 Ds. Krecek Kec. Badas Kab. Kediri
37	ANNISA LARASATI SUMALI, S.Pd.	P	Kediri, 16 April 1998	Guru	S1-Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia	21-12-2020	Dsn. Sentul Rt. 001/Rw. 002 Ds. Bukur Kec. Kandangan Kab. Kediri
38	SUSANTI, S.Pd.	P	Kediri, 17 Desember 1986	Guru	S1-Pendidikan Sejarah	21-12-2020	Dsn. Bangkok Ds. Klampisan Kec. Kandangan Kab. Kediri
39	AUNUR ROHMAN, S.Pd.I.	L	Kediri, 07 Oktober 1987	Guru	S-1 PEND. AGAMA ISLAM 2015	24-06-2021	Jl. Taufiq Pengkol Kasreman Kandangan Kediri
40	ALI MA'SUM, S.Pd.	L	Malang, 07 Januari 1990	Guru	S-1 PEND. MATEMATIKA	24-06-2021	Dsn. Bejirejo RT.019/RW.009 Ds. Kasembon Kec. Kasembon Kab. Malang
41	LORENZA ARGANATHA PRATAMA PUTRA, S.Pd.	L	Kediri, 28 Januari 1996	Guru	S-1 PEJASKES 2019	24-06-2021	Jl. Soekarno Hatta No. 104 Ds. Bendo Kec. Pare Kab. Kediri
42	SEKA ANDRIANI, M.Pd.	P	Jombang, 16 September 1996	Guru	S-2 PPKN 2019	24-06-2021	Dsn. Pengajaran RT.016/RW.006 Ds. Galengdowo Kec. Wonosalam Kab. Jombang
43	IMROATUL MUFIDA, S.Pd.	P	Tanjung Redep, 23 April 1984	Guru	S-I PEND. TATA BOGA	24-06-2021	Dsn. Kebonagung RT.031 RW. 009 Ds. Brumbung Kec. Kepung Kab. Kediri
44	ANISA JULIA IRMAWATI, S.Pd.	P	Kediri, 17 Juli 1996	Guru	S1- Pendidikan Ekonomi	24-06-2021	Dsn. Gelaran RT. 05/RW. 03, Ds. Dungus Kec. Kunjang Kab. Kediri

NO	NAMA	L/P	Tempat/Tgl Lahir	Jabatan	Pendidikan Akhir	Mulai di MAN	Keterangan Alamat
1	HENDRI DWI KURNIAWAN, S.E	L	Kediri, 05-04-1982	STAF TU	S-1 EKONOMI 2009	13-02-2009	RT.01 RW.02 Dusun Gedangan Desa Klampisan Kec. Kandangan Kab. Kediri
2	DIAN FITRIA, S.E	P	Kediri, 08-01-1988	STAF TU	S-1 EKONOMI 2014	11-09-2009	Jalan Pare Lama RT.02 RW.14 Desa Kandangan Kec. Kandangan Kab. Kediri
3	AGUS PURNOMO	L	Kediri, 08-08-1989	STAF TU	MAN 2009	01-01-2010	RT.01 RW.02 Desa Bukur Kec. Kandangan Kab. Kediri
4	NURUL HUDA	L	Kediri, 10-04-1983	SATPAM	MTs 1999	06/04/2016	Dusun Pranggang RT.01 RW.02 Desa Pranggang Kec. Plosoklaten Kab. Kediri
5	MATSNA AGUSTINA ROSIDA	P	Kediri, 27 Agustus 1996	KOPSIS	MA 2013	11-09-2014	Dusun Bobosan Desa Kemiri Kec. Kandangan Kab. Kediri
6	SUSI HARIYATI, S.I. Pust.	P	Kediri, 03-12-1989	Kepala Perpustakaan	S1 Ilmu Perpustakaan	01-11-2018	Dsn. Balong Manyar Rt. 001 Rw. 016 Ds. Krecek Kec. Badas Kab. Kediri
7	NILA ROIHATUL JANNAH, S.Kep	P	Kediri, 04 Agustus 1994	PETUGAS KESEHATAN	S1 Keperawatan	13-08-2018	Jalan Jahet no 2 Bumirejo Krecek Badas Kediri
8	MOH. AGUS ARIS MAULANSYAH	L	Kediri, 17 Agustus 1995	Pembina Ma'had	MAN	04-04-2019	Dsn. Kencong Tengah RT. 07 RW. 02 Ds. Kencong Kec. Kepung Kab. Kediri
9	SUPRAYITNO	L	Malang, 01-07-1967	PETUGAS KEBERSIHAN	SD 1982	01-07-2004	Pengkol Kasreman Kandangan Kediri
10	SUPARDI	L	Kediri, 07-07-1975	Pesuruh	SD 1982	24-01-2009	Wangkalkerep Karangtengah Kandangan Kediri
11	MOH. ICHWAN KHASAN	L	Kediri, 03 Agustus 1997	PETUGAS KEBERSIHAN	MAN 2016	19-10-2020	Dsn. Karangdinoyo RT. 028 RW. 006 Ds. Kepung Kec. Kepung Kab. Kediri

12	DAHFA AHMAD FAISAL	L	Kediri, 07 Maret 2006	Petugas Taman	SD 2018	19-10-2020	Dsn. Karangdinoyo RT. 024 RW. 005 Ds. Kepung Kec. Kepung Kab. Kediri
13	JUMIANTORO	L	Kediri, 18 Oktober 1987	Petugas Taman	SD 2001	19-10-2020	Dsn. Karangdinoyo RT. 024 RW. 005 Ds. Kepung Kec. Kepung Kab. Kediri
14	RAHMA MAYA SARITA, S.Pd	P	Kediri, 09 Mei 2000	Staf TU	S1 Tadris Bahasa Inggris	01/05/2022	Jl. Prawirajaya Dsn. Bobosan Ds. Kemiri Kandangan
15	PEBRI SUTRISNO	L	Kediri, 31 Desember 1990	PETUGAS KEBERSIHAN	SMP Budi Mulia	17/01/2022	Dsn. Puhrejo Ds. Tulungrejo Kec, Pare Kab Kediri
16	IZZA MAYLIYA, S.Pd	P	Kediri, 09 Agustus 1992	PETUGAS KOPSIS	S1 STAIH HASANUDDIN PARE	18/01/2022	Dsn. Kemiri RT/02 RW/03 Ds. Kemiri Kec Kandangan
17	BERLIANA DYAH KATLEANISYAH, S.Pd	P	KEDIRI, 18 MARET 1998	PETUGAS KOPSIS	S1 TADRIS BAHASA INGGRIS	18/01/2022	Jln. Malang gang merbabu RT/01 RW/18 d. kacang ds. Kandangan
18	SIGIT SETYO BUDI	L	Kediri, 07 Maret 1989	SATPAM	MAN KANDANGAN	5/3/2022	Jln. Imam faqih, Dsn Kandangan Dalam, Ds. Kandangan Kec. Kandangan
19	IKA NAILA HABIBAH	P	Kediri, 13 April 1999	Pembina Ma'had	MAN	24-06-2021	Dsn. Pulorejo Ds. Krecek Kec. Badas Kab. Kediri
20	ANIS FITRIA	P	Kediri, 19 Mei 2000	Pembina Ma'had	MAN	24-06-2021	Dsn. Kasreman RT.01/RW.02 Ds. Kasrema Kec. Kandangan Kab. Kediri

Drs. MOH. MAKSUN M.Pd.I
NIP. 196309061999031001

**WALI KELAS MAN 3 KEDIRI
TAHUN 2021**

No	KELAS	WALI KELAS
1	X MIPA 1	MOH. HILMI UBAIDILLAH, S.Pd.
2	X MIPA 2	SITI MALIKAH, S.Pd.
3	X MIPA 3	Nurma Ambar Wahyuni, S.Sn
4	X MIPA 4	NINIR KHUMIDATIN, S.Si.
5	X MIPA 5	YUYUS UDIARTO, S.Pd.
6	X IPS 1	Dra. SRI PURNOMONINGSIH
7	X IPS 2	ANI MUTADAYYINAH, S.Pd.
8	X IPS 3	SRI WAHJUNI, S.Pd.
9	X IPS 4	RIANI ANDARI, S.S.
10	X IPS 5	AHMAD FIRDAUS ABIYASA, S.Pd.
11	X IPS 6	WAHYU NAFIATIN MARUFAH, S.Sos
12	X BHS & SDY	ETI KUSUMA DEWI, S.S.
13	X MAPK 1	SAIFUL ANAM, S.Pd.I.
14	X MAPK 2	CITRA RESMI FITRI ALDILA.,M.Pd.I
15	XI MIPA 1	NANDA PUTRI ISMIDA, S.Si
16	XI MIPA 2	BEKTININGTYAS RAHMAWATI, S.Si.
17	XI MIPA 3	KOMSATUN, S.Pd.
18	XI MIPA 4	EKO SRI ASTUTIK, S.Pd.
19	XI MIPA 5	JUANDA, S.Pd.
20	XI IPS 1	MOH. IN'AM KHOLIS, S.Pd.
21	XI IPS 2	INSUNARNI RATNA PUSPITASARI, S.Pd.
22	XI IPS 3	MOH. HUDLORI, S.Ag.
23	XI IPS 4	ARIS BUDIANTO, S.Pd.I.

24	XI BHS & BDY	MOHAMAD ISA AMROZI, S.Pd.I.
25	XI KEAGAMAAN 1	AIZZATUL AMRI, S.Ag.
26	XI KEAGAMAAN 2	UCIK NURMAWATI, S.Pd.
27	XII MIPA 1	HILMI DINAZAD, S.Pd.
28	XII MIPA 2	KHOIROTUN NISA, S.Si
29	XII MIPA 3	AGUS DARMINTO, S.Pd
30	XII MIPA 4	SUGENG RIADI, S.Pd
31	XII IPS 1	BINTI ITA'UL KHASANAH, S.S.
32	XII IPS 2	MUCHAMMAD NUR AL-MA'HADI, S.Pd
33	XII IPS 3	SHILFIYANA FITRIAH, S.Pd.I
34	XII IPS 4	SITI UMROH S.Pd
35	XII BHS & BDY	AGUS ANANG LUTHFI, S.Ag.
36	XII BHS & BDY	ZAINUL MUSTOFA, S.E.
37	XII KEAGAMAAN 1	KHADIBIL ADHAR S.Pd
38	XII KEAGAMAAN 2	FATWA NUR AZIZAH S.Th.I

**DATA PERSONALIA PNS, GTT & PTT
MAN 3 KEDIRI TAHUN 2022**

No	Nama	Keterangan
1	Drs. MOH. MAKSUN, M.Pd.I	PNS
2	Drs. M. ROFI'I	PNS
3	SITI ROKHIMAH, S.Pd	PNS
4	LAILI CANDRAYANI, M.Si.	PNS
5	KHAIRUL JUHDI, S.Ag, M.Pd.I	PNS
6	INSUNARNI RATNA PUSPITASARI, S.Pd.	PNS
7	NURUL LAILIYAH, S.Pd, M.Pd.I.	PNS
8	KOMSATUN, S.Pd.	PNS
9	MUHAMMAD NURUL MUKHLISHIN, M.Pd.I.	PNS
10	AGUS ANANG LUTHFI, S.Ag.	PNS
11	Dra. SRI PURNOMONINGSIH	PNS
12	EKO WAHYUDIN, M.Pd.	PNS
13	SITI MALIKAH, S.Pd.	PNS
14	FATATI NURIANA, S.E.	PNS
15	ITA RUTININGRUM, S.Pd.	PNS
16	IFA HIDAYAH, M.Si.	PNS
17	UCIK NURMAWATI, S.Pd.	PNS
18	AGUS HANDOKO MASHURI, S.Pd.	PNS
19	ACHMAD DAHLAN, S.Pd.	PNS
20	SRI WAHJUNI, S.Pd.	PNS
21	MOH. HUDLORI, S.Ag.	PNS
22	ANI MUTADAYYINAH, S.Pd.	PNS
23	WIWIK ISMALIYAH, S.Pd.	PNS
24	ZAINUL MUSTOFA, S.E.	PNS
25	SITI UMROH S.Pd	PNS
26	KHADIBIL ADHAR S.Pd	PNS
27	FATWA NUR AZIZAH S.Th.I	PNS
28	SITI QONT'ATUN, S.Pd.I	PNS
29	SUGENG RIADI, S.Pd	PNS
30	HUDI SANTOSA, S.Sos	PNS
31	MOH. ITSNAINI ZULIAWAN	PNS
32	MOHAMAD MUNIR	PNS
33	Hj. MASLIHAH, BA	GTT
34	HILMI DINAZAD, S.Pd.	GTT
35	ANIS RO'IFA LAILA, S.Psi.	GTT
36	BEKTININGTYAS RAHMAWATI, S.Si.	GTT
37	MOH. IN'AM KHOLIS, S.Pd.	GTT
38	MOHAMAD ISA AMROZI, S.Pd.I.	GTT
39	YUYUS UDIARTO, S.Pd.	GTT
40	ETI KUSUMA DEWI, S.S.	GTT
41	AIZZATUL AMRI, S.Ag.	GTT
42	SAIFUL ANAM, S.Pd.I.	GTT

43	EKO SRI ASTUTIK, S.Pd.	GTT
44	NINIR KHUMIDATIN, S.Si.	GTT
45	JUANDA, S.Pd.	GTT
46	IZZA ALIANSYAH, S.Kom.	GTT
47	ABDUR ROSYAD, M.Pd.I.	GTT
48	MOH. HILMI UBAIDILLAH, S.Pd.	GTT
49	RIANI ANDARI, S.S.	GTT
50	MOH. ZUHDI KURNIAWAN, S.Si	GTT
51	ARIS BUDIANTO, S.Pd.I.	GTT
52	AVIF MAULINDA, S.Pd.	GTT
53	BINTI ITA'UL KHASANAH, S.S.	GTT
54	AHMAD FIRDAUS ABIYASA, S.Pd.	GTT
55	MUHAMMAD ZAMROJI, S.Pd.I, MA	GTT
56	SITI MARIATUL QIBTIYAH, S.Pd.I	GTT
57	KHOIROTUN NISA, S.Si	GTT
58	CITRA RESMI FITRI ALDILA.,M.Pd.I	GTT
59	SHILFIYANA FITRIAH, S.Pd.I	GTT
60	MUCHAMMAD NUR AL-MA'HADI, S.Pd	GTT
61	AGUS DARMINTO, S.Pd	GTT
62	NUR INAYAH, S.Sos.	GTT
63	WAHYU NAFIATIN MA'RUF AH, S.Sos	GTT
64	AHMAD FAUZI, S.Pd	GTT
65	NANDA PUTRI ISMIDA, S.Si	GTT
66	PUTRI ARINI SLAMET, S.Pd	GTT
67	MOH. HENDRIK FERDIANTO	GTT
68	NURMA AMBAR WAHYUNI, S.Sn	GTT
69	ANGGUN MARGARETHA, M.Pd.	GTT
70	ANNISA LARASATI SUMALI, S.Pd.	GTT
71	SUSANTI, S.Pd.	GTT
72	AUNUR ROHMAN, S.Pd.I.	GTT
73	ALI MA'SUM, S.Pd.	GTT
74	LORENZA ARGANATHA PRATAMA PUTRA, S.Pd.	GTT
75	SEKA ANDRIANI, M.Pd.	GTT
76	IMROATUL MUFIDA, S.Pd.	GTT
77	ANISA JULIA IRMAWATI, S.Pd.	GTT
78	HENDRI DWI KURNIAWAN, S.E	PTT
79	DIAN FITRIA, S.E	PTT
80	AGUS PURNOMO	PTT
81	NURUL HUDA	PTT
82	MATSNA AGUSTINA ROSIDA	PTT
83	SUSI HARIYATI, S.I. Pust.	PTT
84	NILA ROIHATUL JANNAH, S.Kep	PTT
85	MOH. AGUS ARIS MAULANSYAH	PTT
86	SUPRAYITNO	PTT
87	SUPARDI	PTT
88	MOH. ICHWAN KHASAN	PTT
89	DAHFA AHMAD FAISAL	PTT

90	JUMIANTORO	PTT
91	RAHMA MAYA SARITA, S.Pd	PTT
92	PEBRI SUTRISNO	PTT
93	IZZA MAYLIYA, S.Pd	PTT
94	BERLIANA DYAH KATLEANISIAH, S.Pd	PTT
95	SIGIT SETYO BUDI	PTT
96	IKA NAILA HABIBAH	PTT
97	ANIS FITRIA	PTT

KERANGKA DASAR, STRUKTUR DAN MUATAN KURIKULUM

A. Kerangka Dasar

Struktur kurikulum adalah pola dan susunan mata pelajaran yang harus ditempuh oleh peserta didik dalam kegiatan pembelajaran. Kedalaman muatan kurikulum pada setiap mata pelajaran pada satuan pendidikan dituangkan dalam kompetensi yang harus dikuasai peserta didik sesuai dengan beban belajar yang tercantum dalam struktur kurikulum.

Kurikulum MAN 3 Kediri disusun memperhatikan landasan filosofis, sosiologis, psikopedagogis, teoritis, dan landasan yuridis sebagai berikut.

1. Landasan Filosofis

Madrasah sebagai pusat pengembangan budaya tidak terlepas dari nilai-nilai budaya yang dianut oleh suatu bangsa. Bangsa Indonesia memiliki nilai-nilai budaya yang bersumber dari Pancasila, sebagai falsafah hidup berbangsa dan bernegara, yang mencakup religius, kemanusiaan, persatuan, kerakyatan, dan keadilan. Nilai-nilai ini dijadikan dasar filosofis dalam mengembangkan kurikulum sekolah.

Landasan filosofis ini memberikan dasar bagi pengembangan seluruh potensi peserta didik menjadi manusia Indonesia berkualitas yang tercantum dalam tujuan pendidikan nasional, sedangkan landasan filosofis kurikulum 2013 yaitu :

- a. Pendidikan berakar pada budaya bangsa untuk membangun kehidupan bangsa masa kini dan untuk membangun dasar bagi kehidupan bangsa yang lebih baik di masa depan. Mempersiapkan peserta didik untuk kehidupan masa depan selalu menjadi kepedulian kurikulum, hal ini mengandung makna bahwa kurikulum adalah rancangan pendidikan untuk mempersiapkan kehidupan generasi muda bangsa. Dengan demikian, tugas mempersiapkan kehidupan masa kini dan masa depan peserta didik, kurikulum 2013 mengembangkan pengalaman belajar yang memberikan kesempatan di masa kini dan masa depan, dan pada waktu bersamaan tetap mengembangkan kemampuan mereka sebagai pewaris budaya bangsa dan orang yang peduli terhadap permasalahan masyarakat dan bangsa masa kini.
- b. Pendidikan ditujukan untuk mengembangkannya kecerdasan intelektual dan kecemerlangan akademik melalui pendidikan disiplin ilmu. Filosofi ini menentukan bahwa isi kurikulum adalah disiplin ilmu dan pembelajaran adalah pembelajaran disiplin ilmu (*essentialism*). Filosofi ini mewajibkan kurikulum memiliki nama mata pelajaran yang sama dengan nama disiplin ilmu, selalu bertujuan untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kecemerlangan akademik.
- c. Pendidikan untuk membangun kehidupan masa kini dan masa depan yang lebih baik dari masa lalu dengan berbagai kemampuan intelektual, kemampuan berkomunikasi, sikap sosial, kepedulian, dan berpartisipasi untuk membangun kehidupan masyarakat dan bangsa yang lebih baik (*experimentalism and social reconstructivism*).

Dengan filosofi ini, Kurikulum 2013 bermaksud untuk mengembangkan potensi peserta didik menjadi kemampuan berpikir reflektif bagi penyelesaian masalah sosial di masyarakat, dan untuk membangun kehidupan masyarakat demokratis yang lebih baik.

2. Landasan Teoritis

Kurikulum 2013 dikembangkan atas teori “pendidikan berdasarkan standar” (*standar-based education*). dan teori kurikulum berbasis kompetensi (*competency-based curriculum*). Pendidikan berdasarkan standar menetapkan adanya standar nasional sebagai kualitas minimal warganegara yang dirinci menjadi 8 standar pendidikan nasional yang meliputi : standar ini, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan, dan standar penilaian pendidikan. Kurikulum berbasis kompetensi dirancang untuk memberikan pengalaman belajar seluas-luasnya bagi peserta didik dalam mengembangkan kemampuan untuk bersikap, berpengetahuan, berketerampilan, dan bertindak.

Kurikulum 2013 menganut : (1) pembelajaran yang dilakukan guru (*taught curriculum*) dalam bentuk proses yang dikembangkan berupa kegiatan pembelajaran di sekolah, kelas, dan masyarakat; dan (2) pengalaman belajar langsung peserta didik (*learned-curriculum*) sesuai dengan latar belakang, karakteristik, dan kemampuan awal peserta didik. Pengalaman belajar langsung individual peserta didik menjadi hasil belajar bagi dirinya, sedangkan hasil belajar seluruh peserta didik menjadi hasil kurikulum.

3. Landasan Yuridis

Secara yuridid Kurikulum ini dikembangkan berdasarkan :

- a. Undang-undang Dasar 1945 Pasal 31 ayat (5), “Pemerintah memajukan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan menjunjung tinggi nilai-nilai agama dan persatuan bangsa untuk kemajuan peradaban serta kesejahteraan umat manusia” dan Pasal 32 ayat (1), “Negara memajukan kebudayaan nasional Indonesia di tengah peradaban dunia dengan menjamin kebebasan masyarakat dalam memelihara dan mengembangkan nilai-nilai budayanya”;
- b. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
- c. Undang-undang Nomor 17 Tahun 2005 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional, beserta segala ketentuan yang dituangkan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional; dan
- d. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2015 tentang Perubahan kedua Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Pendidikan Nasional dan Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2013 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan;
- e. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 66 Tahun 2010 tentang Perubahan Atas Peraturan

Pemerintah Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan.

B. Struktur Kurikulum

Struktur kurikulum MAN 3 Kediri meliputi substansi pembelajaran yang ditempuh selama paling cepat 2 tahun dan paling lama 3 tahun. Struktur kurikulum disusun berdasarkan Standar Kompetensi Lulusan (SKL) dan Kompetensi Inti (KI), serta Kompetensi Dasar (KD) yang sesuai untuk semua mata pelajaran.

Struktur kurikulum SKS MAN 3 Kediri mengacu pada Keputusan Menteri Agama Nomor 184 tahun 2019 tentang Pedoman Implementasi Kurikulum Madrasah dan Keputusan Direktur Jendral Pendis No. 2852 tahun 2019 tentang Petunjuk Teknis Penyelenggara Sistem Kredit Semester pada Madrasah, Keputusan Direktur Jendral Pendidikan Islam Nomor 6885 tahun 2019 Tentang Petunjuk Teknis Penyusunan dan Pengembangan KTSP Madrasah Aliyah (Plus Keterampilan), Nomor 6989 tahun 2019 Tentang Petunjuk Teknis Pengelolaan Pembelajaran Riset pada Madrasah, Nomor 6984 tahun 2019 Tentang Petunjuk Teknis Penyusunan dan Pengembangan KTSP Madrasah Aliyah (Program Keagamaan), disusun menjadi beban belajar dinyatakan dalam satuan jam pelajaran bagi siswa kelas X, XI, dan XII dengan total beban belajar **342 jam pelajaran**.

Beban belajar peserta didik adalah 57 jam pelajaran per pekan untuk kelas X, XI dan XII. Beban belajar penugasan terstruktur dan kegiatan mandiri, maksimal 60% dari waktu kegiatan tatap muka mata pelajaran yang bersangkutan. Satu jam pelajaran beban belajar tatap muka adalah 45 menit. Secara umum pembagian beban belajar di madrasah berdasarkan bentuk aktivitas adalah :

Mapel	Tatap Muka	Penugasan Terstruktur	Mandiri	Total
	40% - 60%	15% - 25%	25% - 35%	100%
Matematika (Contoh)	50%	20%	30%	100%

Sedangkan beban belajar keseluruhan sesuai dengan tabel yang ada di struktur kurikulum.

1. Peminatan : MIPA (Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam)

No	Mata Pelajaran	Beban JP						JML
		Kelas X		Kelas XI		Kelas XII		
		Sm 1	Sm 2	Sm 3	Sm 4	Sm 5	Sm 6	
Kelompok A (Wajib)								
1	Al-Qur'an Hadis	2	2	2	2	2	2	12
2	Akidah Akhlak	2	2	2	2	2	2	12
3	Fikih	2	2	2	2	2	2	12
4	Sejarah Kebudayaan Islam	2	2	2	2	2	2	12

5	Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan	2	2	2	2	2	2	12
6	Bahasa Indonesia	4	4	4	4	4	4	24
7	Bahasa Arab	4	4	2	2	2	2	16
8	Matematika	4	4	4	4	4	4	24
9	Sejarah Indonesia	2	2	2	2	2	2	12
10	Bahasa Inggris	3	3	3	3	3	3	18
Kelompok B (Wajib)								
1	Seni Budaya	2	2	2	2	2	2	12
2	Pendidikan Jasmani, Olahraga dan Kesehatan	3	3	3	3	3	3	18
3	Prakarya dan Kewirausahaan	2	2	2	2	2	2	12
4	Muatan Lokal *) Kitab Kuning/SKUA/BK	2	2			2	2	8
Kelompok C (Peminatan)								
1	Matematika	3	3	4	4	4	4	22
2	Biologi	3	3	4	4	4	4	22
3	Fisika	3	3	4	4	4	4	22
4	Kimia	3	3	4	4	4	4	22
Lintas Minat dan/atau Informasi								
1	Bahasa dan Sastra Inggris (L)					2	2	4
2	Bahasa dan Sastra Jepang			2	2	2	2	8
3	Ekonomi (L)	2	2	2	2			8
4	Informatika (L)	2	2					4
Plus Keterampilan/Tahfidz/Riset/Atlit								
	Tata Boga Tata Kecantikan Tata Busana Dsain Grafis Riset	6	6	6	6	6	6	32
Total		57	57	57	57	57	57	342

Keterangan :

Mata pelajaran lintas minat program MIPA adalah dua mata pelajaran peminatan program lainnya, yaitu : Ekonomi, Geografi, Sejarah, Sosiologi, Bahasa dan Sastra Jepang, Bahasa dan Sastra Arab, Antropologi, Bahasa dan Sastra Indonesia, serta Bahasa dan Sastra Inggris, Ilmu Tafsir, Ilmu Hadits, Ushul Fikih, dan Bahasa Arab, dan atau informatika.

2. Peminatan : IPS (Ilmu Pengetahuan Sosial)

No	Mata Pelajaran	Beban JP						JML
		Kelas X		Kelas XI		Kelas XII		
		Sm 1	Sm 2	Sm 3	Sm 4	Sm 5	Sm 6	
Kelompok A (Wajib)								
1	Al-Qur'an Hadis	2	2	2	2	2	2	12
2	Akidah Akhlak	2	2	2	2	2	2	12
3	Fikih	2	2	2	2	2	2	12
4	Sejarah Kebudayaan Islam	2	2	2	2	2	2	12
5	Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan	2	2	2	2	2	2	12
6	Bahasa Indonesia	4	4	4	4	4	4	24
7	Bahasa Arab	4	4	2	2	2	2	16
8	Matematika	4	4	4	4	4	4	24
9	Sejarah Indonesia	2	2	2	2	2	2	12
10	Bahasa Inggris	3	3	3	3	3	3	18
Kelompok B (Wajib)								
1	Seni Budaya	2	2	2	2	2	2	12
2	Pendidikan Jasmani, Olahraga dan Kesehatan	2	2	2	2	2	2	12
3	Prakarya dan Kewirausahaan	2	2	2	2	2	2	12
4	Muatan Lokal *) Kitab Kuning/SKUA/BK	2	2	2	2	2	2	12
Kelompok C (Peminatan)								
1	Matematika	3	3	4	4	4	4	22
2	Biologi	3	3	4	4	4	4	22
3	Fisika	3	3	4	4	4	4	22
4	Kimia	3	3	4	4	4	4	22
Lintas Minat dan/atau Informasi								
1	Bahasa dan Sastra Inggris (L)			2	2	2	2	14
2	Bahasa dan Sastra Jepang			2	2	2	2	14
4	Informatika (L)	2	2					
Plus Keterampilan/Tahfidz/Riset/Atlit								
	Tata Boga Tata Kecantikan Tata Busana Dsain Grafis Riset	6	6	6	6	6	6	32
Total		57	57	57	57	57	57	342

Keterangan :

Mata pelajaran lintas minat program MIPA adalah dua mata pelajaran peminatan program lainnya, yaitu : Biologi, Kimia, Fisika, Matematika, Bahasa dan Sastra Arab, Bahasa dan Sastra Jepang, Antropologi, Bahasa dan Sastra Indonesia, Bahasa dan Sastra Inggris, Tafsir, Hadits, Ushul Fikih, dan Bahasa Arab, dan atau Informatika.

3. Peminatan : Bahasa dan Budaya

No	Mata Pelajaran	Beban JP						JML
		Kelas X		Kelas XI		Kelas XII		
		Sm 1	Sm 2	Sm 3	Sm 4	Sm 5	Sm 6	
Kelompok A (Wajib)								
1	Al-Qur'an Hadis	2	2	2	2	2	2	12
2	Akidah Akhlak	2	2	2	2	2	2	12
3	Fikih	2	2	2	2	2	2	12
4	Sejarah Kebudayaan Islam	2	2	2	2	2	2	12
5	Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan	2	2	2	2	2	2	12
6	Bahasa Indonesia	4	4	4	4	4	4	24
7	Bahasa Arab	4	4	2	2	2	2	16
8	Matematika	4	4	4	4	4	4	24
9	Sejarah Indonesia	2	2	2	2	2	2	12
10	Bahasa Inggris	3	3	3	3	3	3	18
Kelompok B (Wajib)								
1	Seni Budaya	2	2	2	2	2	2	12
2	Pendidikan Jasmani, Olahraga dan Kesehatan	2	2	2	2	2	2	12
3	Prakarya dan Kewirausahaan	2	2	2	2	2	2	12
4	Muatan Lokal *) Kitab Kuning/SKUA/BK	2	2	2	2	2	2	12
Kelompok C (Peminatan)								
1	Bahasa dan Sastra Indonesia	3	3	4	4	4	4	22
2	Bahasa dan Sastra Inggris	3	3	4	4	4	4	22
3	Bahasa dan Sastra Arab	3	3					6
4	Bahasa dan Sastra Jepang	3	3	4	4	4	4	22
5	Antropologi	3	3	4	4	4	4	22
Lintas Minat dan/atau Pendalaman Minat								
1	Ekonomi (L)	2	2	2	2	2	2	12
2	Geografi (L)			2	2	2	2	8
4	Informatika	2	2					4
Plus Keterampilan/Tahfidz/Riset/Atlit								

	Tata Boga Tata Kecantikan Tata Busana Dsain Grafis Riset	6	6	6	6	6	6	32
Total		57	57	57	57	57	57	342

4. MA Program Keagamaan / Peminatan Keagamaan

No	Mata Pelajaran	Beban JP						JML
		Kelas X		Kelas XI		Kelas XII		
		Sm 1	Sm 2	Sm 3	Sm 4	Sm 5	Sm 6	
Kelompok A (Wajib)								
1	Al-Qur'an Hadis	4	4	4	4	4	4	24
2	Akidah Akhlak	4	4	4	4	4	4	24
3	Fikih	2	2	2	2	2	2	12
4	Sejarah Kebudayaan Islam	2	2	2	2	2	2	12
5	Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan	2	2	2	2	2	2	12
6	Bahasa Indonesia	4	4	4	4	4	4	24
7	Bahasa Arab	4	4	2	2	2	2	16
8	Matematika	4	4	4	4	4	4	24
9	Sejarah Indonesia	2	2	2	2	2	2	12
10	Bahasa Inggris	3	3	3	3	3	3	18
Kelompok B (Wajib)								
1	Seni Budaya	2	2	2	2	2	2	12
2	Pendidikan Jasmani, Olahraga dan Kesehatan	2	2	2	2	2	2	12
3	Prakarya dan Kewirausahaan	2	2	2	2	2	2	12
4	Muatan Lokal *) Kitab Kuning/SKUA/BK	2	2			2	2	8
Kelompok C (Peminatan)								
1	Ilmu Tafsir	2	2	3	3	3	3	16
2	Ilmu Hadits	2	2	3	3	3	3	16
3	Ushul Fikih	2	2	3	3	3	3	16
4	Bahasa Arab	2	2	3	3	3	3	16
Lintas Minat dan/atau Pendalaman Minat								
1	Bahasa dan Sastra Inggris (L)	2	2	2	2	2	2	12
2	Ekonomi (L)			2	2	2	2	8
4	Informatika	2	2					4
Plus Keterampilan/Tahfidz/Riset/Atlit								

Tata Boga Tata Kecantikan Tata Busana Tahfidz/Nahwu Sharaf	6	6	6	6	4	4	32
	57	57	57	57	57	57	342
Pendalaman Program MAPK di Asrama	6	6					12
Total	63	63					354

Keterangan :

Mata pelajaran lintas minat program MIPA adalah dua mata pelajaran peminatan program lainnya, yaitu : Biologi, Kimia, Fisika, Matematika, Ekonomi, Geografi, Sosiologi, Sejarah, Bahasa dan Sastra Jepang, Antropologi, Bahasa dan Sastra Indonesia, Bahasa dan Sastra Inggris, dan atau Informatika.

Program MAPK melaksanakan pembelajaran dengan sistem berasrama, sehingga jumlah jam pelajaran mapel pendalaman dilaksanakan di asrama berjumlah 6 jam pelajaran, sehingga pada MAPK jumlah jam pelajaran keseluruhan 63 jam pelajaran.

C. Muatan KTSP

Muatan Kurikulum terdiri atas muatan kurikulum tingkat nasional, tingkat daerah dan muatan khas satuan pendidikan. Muatan kurikulum meliputi sejumlah mata pelajaran yang keluasan dan kedalamannya merupakan beban belajar bagi peserta didik pada MAN 3 Kediri. Selain itu, materi muatan lokal dan kegiatan pengembangan diri termasuk ke dalam isi kurikulum.

**Nama-nama Guru dan Jadwal MGMP MAN 3 Kediri
Januari s.d Apri 2022**

No	NAMA	TUGAS/PELAJARAN PELAJARAN	BULAN, HARI/KEGIATAN
	Muhammad Nurul Mukhlisin, M.Pd.I	Koordinator Semua Mapel	Koordinator Semua Mapel
1	Insunarni Ratna Puspitasari, S.Pd (Koor)	Ekonomi	Februari – Senin - Pemetaan Kode dan KD UKBM dan - Penyelesaian UKBM kelas X, XI, XII Maret – Senin - Analisis bahan / sumber belajar - Media pembelajaran April – Senin - Penilaian dan Evaluasi Pembelajaran - Pemetaan KKM dan pembuatan kisi-kisi soal semester Genap Mei – Senin - Perencanaan Pembelajaran - Penyusunan Perangkat Pembelajaran semester ganjil
2	Dra. Sri Purnomoningsih	Ekonomi	
3	Fatati Nuriana, S.E	Ekonomi	
4	Anisa Julia Irnawati, S.Pd.	Ekonomi	
5	Siti Rokhimah, S.Pd	Geografi	
6	Sri Wahjuni, S.Pd	Geografi	
7	Ita Rutiningrum, S.Pd	PKn	
8	Yuyus Udiarto, S.Pd	PKn	
9	Wiwik Ismaliyah, S.Pd	Sejarah	
10	Binti Ita'ul Khasanah, S.S.	Sejarah	
11	Ahmad Fauzi, S.Pd	Sejarah	
12	Susanti, S.Pd	Sejarah	
13	Nur Inayah, S.Sos	Antropologi	
14	Wahyu Nafiatin Ma'rufah, S.Sos	Sosiologi	
15	Izza Aliansyah, S.Kom	TIK	
16	Ani Mutadayyinah, S.Pd (Koor)	Bahasa Inggris	
17	Eko Wahyuddin, M.Pd	Bahasa Inggris	
18	Siti Malikhah, S.Pd	Bahasa Inggris	
19	Drs. M.Rofi'i	Bahasa Inggris	
20	Eti Kusuma Dewi, S.S	Bahasa Inggris	
21	Agus Darminto, S.Pd	Bahasa Indonesia	
22	Ucik Nurmawati, S.Pd	Bahasa Indonesia	
23	Agus Handoko, S.Pd	Bahasa Indonesia	
24	Khadibil Adhar, S.Pd	Bahasa Indonesia	
25	Juanda, S.Pd	Bahasa Indonesia	
26	Anggun Margareha, M.Pd	Bahasa Indonesia	
27	Annisa Larasati Sumali, S.Pd	Bahasa Indonesia	
28	Moh. Hudlori, S.Ag	Bahasa Arab	
29	Siti Umroh, S.Pd	Bahasa Arab	
30	Aizzatul Amri, S.Ag	Bahasa Arab	
31	Citra Resmi Fitri Aldila, M.Pd.I	Bahasa Arab	
32	Ahmad Firdaus Abiyasa, S.Pd	Bahasa Arab	
33	Nurul Lailiyah, S.Pd	BK	

34	Anis Ro'ifa Laila, S.Psi	BK	
35	Avif Maulind, S.Pd	BK	
36	Zainul Mustofa, S.E	Bahasa Jepang	
37	Riani Andari, S.S	Bahasa Jepang	
38	Khairul Juhdi, S.Ag, M.Pd.I (Koor)	SKI	Februari – Rabu
39	Aris Budianto, S.Pd.I	SKI	- Pemetaan Kode dan KD UKBM dan
40	Muh. Nurul Mukhlisin, M.Pd.I	Tafsir	- Penyelesaian UKBM kelas X, XI, XII
41	Agus Anang Lutfi, S.Ag	Al-Qur'an Hadits	Maret – Rabu
42	Fatwa Nur Azizah, S.Th.I	Al-Qur'an Hadits	- Analisis bahan / sumber belajar
43	Muhammad Zamroji, S.Pd.I, MA	Al-Qur'an Hadits	- Media Pembelajaran
44	Siti Mariatul Qibtiyah, S.Pd.I	Al-Qur'an Hadits	April – Rabu
45	Shilfiyana Fitriah, S.Pd.I	Al-Qur'an Hadits	- Penilaian dan Evaluasi pembelajaran
46	Saiful Anam, S.Pd.I	Fikih	- Pemetaan KKM dan pembuatan Kisi-kisi soal semester genap
47	Abdur Rosyad, M.Pd.I	Fikih	Mei – Rabu
48	Muchammad Nur Al-Ma'hadi, S.Pd	Kitab Kuning	- Perencanaan Pembelajaran
49	Mohamad Isa Amrozi, S.Pd.I	Akidah Akhlak	- Penyusunan Perangkat Pembelajaran semester ganjil
50	Aunur Rohman, S.Pd.I	Ushul Fikih	
51	Siti Qoni'atun, S.Pd.I (Koor)	Seni Budaya	Februari – Kamis
52	Hj. Maslihah, BA	Seni Budaya	- Pemetaan Kode dan KD UKBM dan
53	Ifa Hidayah, M. Si (Koor)	Fisika	- Penyelesaian UKBM kelas X, XI, XII
54	Khoirotnun Nisa, S. Si	Fisika	
55	Laili Candrayani, M.Si	Kimia	Maret – Kamis
56	Bektiningtyas Rahmawati, S.Si	Kimia	- Analisis bahan / sumber belajar
57	Komsatun, S.Pd	Biologi	- Media Pembelajaran
58	Hilmi Dinazad, S.Pd	Biologi	April – Kamis
59	Eko Sri Astutik, S.Pd	Matematika	- Penilaian dan Evaluasi Pembelajaran
60	Ninir Khumidatin, S.Si	Matematika	- Pemetaan KKM dan pembuatan kisi-kisi soal semester genap
61	Moh. In'am Kholis, S.Pd	Matematika	
62	Moh. Zuhdi Kurniawan. S.Si	Matematika	Mei – Kamis
63	Nanda Putri Ismida, S.Si	Matematika	- Perencanaan Pembelajaran
64	Ali Ma'sum, S.Pd	Matematika	- Penyusunan Perangkat Pembelajaran Semester Ganjil
65	Achmad Dahlan, S.Pd (Koor)	Penjasorkes	
66	Sugeng Riadi, S.Pd	Penjasorkes	
67	Moh. Hilmi Ubaidillah, S.Pd	Penjasorkes	
68	Lorenza Arganatha Putra, S.Pd	Penjasorkes	
69	Putri Arini Slamet, S.Pd	Tata Kecantikan	
70	Moh. Hendrik Ferdianto	Tata Busana	
71	Nurma Ambar Wahyunu, S.Sn	Desain Grafis	

72	Imroatul Mufidam, S.Pd	Tata Boga	
----	------------------------	-----------	--

Kediri, 9 Februari 2022
Kepala,

Moh. Maksun



**KEPUTUSAN KEPALA MADRASAH ALIYAH NEGERI 3 KEDIRI
NOMOR 2 TAHUN 2021
TENTANG PEMBAGIAN TUGAS MENGAJAR PADA MASA DARURAT COVID-19
MADRASAH ALIYAH NEGERI 3 KEDIRI
TAHUN PELAJARAN 2021/2022**

KEPALA MADRASAH ALIYAH NEGERI 3 KEDIRI

- Menimbang : a. bahwa untuk kelancaran pelaksanaan pembelajaran tahun pelajaran 2021/2022 dipandang perlu menetapkan pembagian tugas mengajar
- b. bahwa mereka yang namanya tercantum dalam lampiran keputusan ini dipandang memenuhi syarat untuk mengajar pada Madrasah Aliyah Negeri 3 Kediri
- Mengingat : 1. Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4496) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 45, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5670);
3. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 59 Tahun 2014 tentang Kurikulum 2013 Sekolah Menengah Atas/Madrasah Aliyah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 36 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 59 Tahun 2014 tentang Kurikulum 2013 Sekolah Menengah Atas/Madrasah Aliyah;
4. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No. 61 Tahun 2014 tentang Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan Pada Pendidikan Dasar dan Pendidikan Menengah;
5. Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 183 Tahun 2019 tentang Kurikulum Pendidikan Agama Islam dan Bahasa Arab Pada Madrasah;
6. Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 184 Tahun 2019 tentang Pedoman Implementasi Kurikulum Pada Madrasah;
7. Keputusan Bersama Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan, Menteri Agama, Menteri Kesehatan, Dan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia, Nomor 01/KB/2020, Nomor 516 Tahun 2020, Nomor HK.03.01/Menkes/363/2020, Nomor 440-842 Tahun 2020 Tentang Panduan Penyelenggaraan Pembelajaran Pada Tahun Ajaran 2020/2021 Dan Tahun Akademik 2020/2021 Di Masa Pandemi Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)
8. Keputusan Menteri Kesehatan No.HK.01.07/MENKES/ 328/2020 tentang Panduan Pencegahan dan Pengendalian COVID-19 di Tempat Kerja Perkantoran dan Industri dalam Mendukung Keberlangsungan Usaha Pada Situasi Pandemi.
9. Surat Keputusan Dirjen Pendidikan Islam Nomor 3063 Tahun 2019 tentang Kalender Pendidikan Madrasah Tahun Pelajaran 2019/2020,
10. Surat Keputusan Dirjen Pendidikan Islam Nomor 2491 Tahun 2020 tentang Kalender Pendidikan Madrasah TP. 2020/2021, dan
11. Surat Keputusan Dirjen Pendidikan Islam Nomor 2791 Tahun 2020 tentang Panduan Kurikulum Darurat pada Madrasah
12. KMA nomor 183 tahun 2019 tentang Kurikulum PAI dan Bahasa Arab pada Madrasah

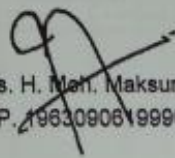
13. KMA nomor 184 tahun 2019 tentang Pedoman Implementasi Kurikulum Pada Madrasah
14. Surat Keputusan Dirjen. Pendis Nomor 6981 Tahun 2019 tentang petunjuk teknis penyusunan dan pengembangan KTSP
15. Surat Edaran no 4 tahun 2020 tentang Pelaksanaan Kebijakan Pendidikan Dalam Masa Darurat Penyebaran Covid 19
16. Surat Edaran Kemendikbud nomor 15 tahun 2020 tentang Pedoman Penyelenggaraan Belajar dari Rumah Dalam Masa Darurat Penyebaran Corona Virus Covid 19
17. Surat Edaran Mendikbud Nomor 3 Tahun 2020 Tanggal 9 Maret 2020 Tentang Pencegahan Corona Virus Disease (Covid-19) Pada Satuan Pendidikan
18. Surat Edaran Mendikbud nomor 4 tahun 2020 tanggal 24 Maret 2020 tentang pelaksanaan kebijakan pendidikan dalam masa darurat penyebaran corona virus disease (Covid-19)
19. Surat Edaran Dirjen Pendis Nomor : B-937/DJ.I/Dt.I.I/PP.00/05/2020 tentang Kurikulum Darurat pada Madrasah
20. Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Islam Nomor 2791 Tahun 2020 tentang Panduan Kurikulum Darurat Pada Madrasah;
21. Surat Edaran Nomor : SE. 18 tahun 2020, tentang Sistem Kerja Pegawai Kementerian Agama dalam Tata Normal Baru

Memperhatikan : 1. Rapat dewan guru bersama komite madrasah pada hari Kamis, tanggal 17 bulan Mei tahun 2021

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : **KEPUTUSAN KEPALA MADRASAH ALIYAH NEGERI 3 KEDIRI TENTANG PEMBAGIAN TUGAS MENGAJAR DARURAT COVID-19 TINGKAT SATUAN PENDIDIKAN MADRASAH ALIYAH NEGERI 3 KEDIRI TAHUN PELAJARAN 2021/2022**
- KESATU : Saudara-saudara yang namanya tercantum dalam lamplan keputusan ini ditetapkan menjadi guru tetap/tidak tetap pada Madrasah Aliyah Negeri 3 Kediri tahun pelajaran 2021/2022
- KEDUA : Kepada masing-masing guru yang bersangkutan diberikan honorarium sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Madrasah Aliyah Negeri 3 Kediri
- KETIGA : Surat Keputusan ini diberikan kepada masing-masing guru yang bersangkutan untuk dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab sesuai dengan mata pelajaran yang dibinanya
- KEEMPAT : Surat Keputusan ini berlaku sejak ditetapkan dengan ketentuan apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan dalam keputusan ini akan diadakan pembetulan dan perbaikan sebagaimana mestinya

Ditetapkan di : Kediri
Pada Tanggal : 2 Januari 2022
Kepala,


Drs. H. Mah. Maksud, M.Pd.I
NIP. 196309061999031001

- Tembusan :
1. Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur;
 2. Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kediri;
 3. Pengawas Madrasah Aliyah Negeri 3 Kediri;
 4. Ketua Komite Madrasah Aliyah Negeri 3 Kediri;
 5. Seluruh Pendidik dan Tenaga Kependidikan Madrasah Aliyah Negeri 3 Kediri.



**EVALUASI DIRI MADRASAH
(EDM)
TAHUN 2021**



MAN 3 KEDIRI

**JALAN JOMBANG DESA KASREMAN KECAMATAN KANDANGAN
KEDIRI**

2021

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Evaluasi Diri Madrasah (EDM) merupakan mekanisme evaluasi internal yang dilakukan oleh kepala Madrasah bersama pendidik atau guru, komite Madrasah, orang tua, dengan bantuan pengawas. Hasil EDM dimanfaatkan sebagai bahan untuk menyusun program pengembangan Madrasah lebih lanjut. EDM dilaksanakan oleh setiap Madrasah sebagai satu kebutuhan untuk meningkatkan kinerja dan mutu

Laporan EDM disusun untuk menindaklanjuti hasil temuan yang didapatkan melalui instrumen Evaluasi Diri Madrasah dengan merujuk pada delapan SNP, yaitu Standar Isi, Standar Proses, Standar Kompetensi Lulusan, Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Standar Sarana dan Prasarana, Standar Pembiayaan, Standar

EDM adalah proses yang mengikutsertakan semua pemangku kepentingan untuk melihat kembali jati diri, kekuatan, kelemahan, tantangan dan apa yang harus

EDM di tiap Madrasah menjadi tanggung jawab kepala Madrasah dan dilakukan oleh Tim Penjamin Mutu (TPM) yang terdiri dari Kepala Madrasah, guru, Komite Madrasah, orang tua peserta didik, dan pengawas serta tokoh agama setempat.

B. Tujuan Penyusunan RKTM

- 1: Madrasah mampu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan yang dimilikinya sebagai dasar penyusunan rencana pengembangan lebih lanjut.
- 2: Madrasah mampu mengenal peluang untuk memperbaiki mutu pendidikan, menilai keberhasilan upaya peningkatan, dan melakukan penyesuaian program-program yang ada.
- 3: Madrasah mampu mengetahui tantangan yang dihadapi dan mendiagnosis jenis kebutuhan yang diperlukan untuk perbaikan.
- 4: Madrasah dapat menyediakan laporan resmi kepada para pemangku kepentingan tentang kemajuan dan hasil yang dicapai.

C. Landasan Hukum

Secara umum tujuan Penyusunan RKJM antara lain :

- 1: UU Nomor 20 / 2003 tentang sistem pendidikan nasional ;
- 2: Undang – undang nomor 25 tahun 2004 Tentang sistem perencanaan Pembangunan
- 3: PP No. 19 / 2005 tentang standar nasional pendidikan yang diubah ke PP No. 32 tahun 2013 dan di ubah lagi ke dalam PP No. 13 tahun 2015 pasal 53 "Setiap satuan pendidikan dikelola atas dasar rencana kerja tahunan yang merupakan penjabaran rinci dari rencana kerja jangka menengah satuan pendidikan yang

meliputi masa 4 tahun” ;

- 4: Permendiknas 19 / 2007 tentang standar pengelola pendidikan.
- 5: Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2008 tentang “Pendanaan Pendidikan”.
- 6: Peraturan Pemerintah No.17 Tahun 2010 tentang “Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan”.
- 7: Peraturan Pemerintah No 66 tentang “Perubahan atas Peraturan Pemerintah No.17 Tahun 2010 tentang “Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan”.
- 8: Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia No 90 Tahun 2013 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Madrasah.
- 9: PMA No.58 Tahun 2017 Pasal 5 bahwa kepala madrasah bertanggung jawab menyusun rencana kerja jangka menengah (RKJM) untuk masa 4 tahun dan menyusun rencana kerja tahunan (RKT);
- 10: Keputusan Dirjen Pendis Nomor 6572 Tahun 2020 tentang Juknis Pengelolaan BOP pada RA dan BOS pada madrasah untuk tahun anggaran 2021.

BAB II HASIL EVALUASI DIRI MADRASAH

Berikut kami paparkan hasil evaluasi diri madrasah selama dua semester terakhir yang mengacu pada indikator budaya mutu

A. Aspek Kedisiplinan Warga Madrasah

- 1: Selama 2 semester terakhir, 95% guru hadir di madrasah sesuai kalender pendidikan di madrasah (yang tidak hadir dikarenakan alasan yang sangat jelas)
- 2: Selama 2 semester terakhir, 100% guru mengajar di kelas sesuai jadwal dan waktu yang ditetapkan oleh madrasah. Jika terdapat guru yang tidak dapat mengajar
- 3: Selama 2 semester terakhir, kepala madrasah pernah melaksanakan supervisi dan menindaklanjuti hasil supervisi kepada semua guru (Level 4)
- 4: Selama 2 semester terakhir, 97% siswa hadir di madrasah sesuai kalender pendidikan di madrasah. Jika terdapat siswa yang tidak hadir dikarenakan alasan
- 5: Dalam 2 semester terakhir, 80% siswa membaca/meminjam buku yang tersedia di perpustakaan (Level 3)
- 6: Madrasah melaksanakan hanya 4 dari 5 penilaian kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, meliputi: (1) kesesuaian penugasan dengan keahlian, (2) keseimbangan beban kerja, (3) keaktifan, (4) pencapaian prestasi, (5) keikutsertaan dalam berbagai lomba (Level 3)
- 7: Dalam 2 semester terakhir, madrasah melakukan pertemuan rutin dengan guru dan tenaga kependidikan 3x atau lebih per semester (Level 4)

B. Aspek Pengembangan Diri Guru dan Tenaga Kependidikan

- 1: Dalam 2 semester terakhir, kepala madrasah mengikuti kegiatan sejenis pelatihan/workshop/pertemuan dalam rangka peningkatan kompetensi kepala madrasah 2x per tahun (Level 3)
- 2: Dalam 2 semester terakhir, 85% guru secara aktif mengikuti kegiatan KKG/MGMP dan yang sejenis seperti media daring (online) dalam rangka meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan wawasan (Level 3)
- 3: Dalam 2 semester terakhir, 85% guru mengikuti kegiatan sejenis pelatihan/workshop dalam rangka peningkatan kompetensi (Level 3)
- 4: Dalam 2 semester terakhir, Kepala Tata Usaha/Tenaga Administrasi mengikuti kegiatan pelatihan/workshop dalam rangka peningkatan kompetensi dan keterampilan minimal 2x per tahun (Level 3)
- 5: Dalam 2 semester terakhir, laboran mengikuti kegiatan pelatihan/workshop dalam rangka peningkatan kompetensi dan keterampilan minimal 2x per tahun (Level 3)
- 6: Dalam 2 semester terakhir, kepala perpustakaan mengikuti kegiatan pelatihan/workshop dalam rangka peningkatan kompetensi dan keterampilan minimal 2x per tahun (Level 3)

C. Aspek Persiapan, Pelaksanaan dan Penilaian Proses Pembelajaran

- 1: 95% guru telah menyusun RPP matapelajaran yang diampunya sesuai ketentuan (Level 4)
- 2: Lebih dari 90% guru telah menggunakan metode pembelajaran melalui ceramah, demonstrasi, diskusi, belajar mandiri, simulasi, curah pendapat, studi kasus, seminar, tutorial, deduktif, dan induktif (Level 4)
- 3: 85 % guru menggunakan media pembelajaran yang sesuai karakter siswa (Level 3)
- 4: 95% guru melakukan penilaian otentik, yaitu menilai kesiapan siswa, proses, dan hasil belajar secara utuh sehingga akan menggambarkan kapasitas, gaya, dan perolehan belajar siswa yang mampu menghasilkan dampak instruksional pada aspek pengetahuan dan dampak pengiring pada aspek sikap (Level 4)
- 5: 85 % guru yang melakukan penilaian hasil belajar dalam bentuk: (1) ulangan, (2) pengamatan, dan (3) penugasan kepada seluruh siswa (Level 3)
- 6: 85 % guru memanfaatkan hasil penilaian untuk merencanakan program remedial, pengayaan, dan pelayanan konseling. Selain itu, hasil penilaian dimanfaatkan sebagai bahan untuk memperbaiki proses pembelajaran sesuai Standar Penilaian Pendidikan (Level 3)
- 7: Madrasah Menyelenggarakan kegiatan remedial dan/atau pengayaan secara rutin sesuai jadwal yang ditetapkan 85 % siswa mengikuti remedial dan/atau pengayaan sesuai jadwal 75% siswa mengikuti remedial dan/atau pengayaan sesuai jadwal (Level 3)

D. Aspek Penggunaan Materi Pembelajaran

- 1: 97% buku teks dan bacaan mata pelajaran dalam bentuk cetakan dan digita tersedia di perpustakaan madrasah (Level 3)
- 2: 85 % guru menggunakan alat bantu proses pembelajaran yang sesuai (Level 3)
- 3: Untuk MI:Alat peraga yang tersedia hanya yang penting-penting saja><Untuk MTs dan MA:Peralatan yang tersedia di laboratorium hanya yang penting saja (Level 3)
- 4: 100% guru menggunakan buku teks atau buku digital dalam proses pembelajaran (Level 4)
- 5: 97% siswa Menggunaka buku teks atau buku digital dalam proses pembelajaran (Level 3)

E. Aspek Perencanaan Pembiayaan

- 1: RKAM telah disusun dan disahkan oleh kepala madrasah dan ditandatangani oleh Pengawas Madrasah/Kantor Kemenag Kab/Kota>< Dalam penyusunan RKAM, madrasah melibatkan guru, tenaga kependidikan dan komite madrasah (Level 4)
- 2: Madrasah menyediakan dana transportasi yang cukup bagi 95% guru dan tenaga kependidikan yang mengikuti pelatihan dalam rangka peningkatan mutu (Level 4)

3. Madrasah menyediakan dana pembelian bahan pendukung habis pakai bagi 85 % guru dan tenaga kependidikan yang mengikuti pelatihan dalam rangka peningkatan mutu (Level 3)
4. Selama 1 tahun terakhir, madrasah telah membuat laporan keuangan Madrasah menyampaikan laporan keuangan kepada orang tua siswa (melalui komite madrasah) dan Kantor Kemenag Kabupaten/Kota (Level 4)

BAB III REKOMENDASI

Berdasarkan hasil evaluasi di atas, maka tim penjamin mutu madrasah

A. Aspek Kedisiplinan Warga Madrasah

1. Perlu mempertahankan tingkat kehadiran guru sesuai kalender pendidikan madrasah
2. Perlu mempertahankan kehadiran guru di kelas sesuai jadwal dan waktu yang ditetapkan oleh madrasah
3. Perlu mempertahankan kepala madrasah melaksanakan supervisi dan menindaklanjuti hasil supervisi kepada semua guru
4. Perlu mempertahankan kehadiran siswa di madrasah sesuai kalender pendidikan di madrasah
5. Perlu meningkatkan 20% siswa membaca/meminjam buku yang tersedia di perpustakaan
6. Perlu meningkatkan 1 kegiatan penilaian kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, meliputi: (1) kesesuaian penugasan dengan keahlian, (2) keseimbangan beban kerja, (3) keaktifan, (4) pencapaian prestasi, (5) keikutsertaan dalam berbagai lomba
7. Perlu mempertahankan madrasah melakukan pertemuan rutin dengan guru dan tenaga kependidikan 3x atau lebih per semester

B. Aspek Pengembangan Diri Guru dan Tenaga Kependidikan

1. Perlu meningkatkan kepala madrasah mengikuti kegiatan sejenis pelatihan/workshop/pertemuan dalam rangka peningkatan kompetensi kepala madrasah dari 2x menjadi 3x per tahun
2. Perlu meningkatkan 20% guru secara aktif mengikuti kegiatan KKG/MGMP dan yang sejenis seperti media daring (online) dalam rangka meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan wawasan
3. Perlu meningkatkan 20% guru mengikuti kegiatan sejenis pelatihan/workshop dalam rangka peningkatan kompetensi
4. Perlu meningkatkan Kepala Tata Usaha/Tenaga Administrasi mengikuti kegiatan pelatihan/workshop dalam rangka peningkatan kompetensi dan keterampilan dari minimal 2x menjadi 3x per tahun
5. Perlu meningkatkan laboran mengikuti kegiatan pelatihan/workshop dalam rangka peningkatan kompetensi dan keterampilan dari minimal 2x menjadi 3x per tahun
6. Perlu meningkatkan kepala perpustakaan mengikuti kegiatan pelatihan/workshop dalam rangka peningkatan kompetensi dan keterampilan dari minimal 2x menjadi 3x per tahun

C. Aspek Persiapan, Pelaksanaan dan Penilaian Proses Pembelajaran

- 1: Perlu mempertahankan semua guru rutin menyusun RPP matapelajaran yang diampunya sesuai ketentuan
- 2: Perlu mempertahankan semua guru sebisa menggunakan metode pembelajaran melalui ceramah, demonstrasi, diskusi, belajar mandiri, simulasi, curah pendapat, studi kasus, seminar, tutorial, deduktif, dan induktif
- 3: Perlu meningkatkan 20% guru untuk menggunakan media pembelajaran yang sesuai karakter siswa
- 4: Perlu mempertahankan semua guru melakukan penilaian otentik, yaitu menilai kesiapan siswa, proses, dan hasil belajar secara utuh sehingga akan menggambarkan kapasitas, gaya, dan perolehan belajar siswa yang mampu menghasilkan dampak instruksional pada aspek pengetahuan dan dampak pengiring pada aspek sikap
- 5: Perlu meningkatkan 20% guru agar melakukan penilaian hasil belajar dalam bentuk: (1) ulangan, (2) pengamatan, dan (3) penugasan kepada seluruh siswa
- 6: Perlu meningkatkan 20% guru agar memanfaatkan hasil penilaian untuk merencanakan program remedial, pengayaan, dan pelayanan konseling. Selain itu, hasil penilaian dimanfaatkan sebagai bahan untuk memperbaiki proses pembelajaran sesuai Standar Penilaian Pendidikan
- 7: Perlu meningkatkan 20% siswa agar mengikuti kegiatan remedial dan/atau pengayaan secara rutin sesuai jadwal yang ditetapkan oleh madrasah

D. Aspek Penggunaan Materi Pembelajaran

- 1: Madrasah perlu meningkatkan/mengadakan 10% buku teks dan bacaan mata pelajaran dalam bentuk cetakan dan digital tersedia di perpustakaan madrasah
- 2: Perlu meningkatkan 20% guru menggunakan alat bantu proses pembelajaran yang sesuai
- 3: Untuk MI:
Perlu meningkatkan/mengadakan alat peraga tidak hanya yang penting-penting saja
Untuk MTs dan MA:
Perlu meningkatkan/mengadakan peralatan di laboratorium madrasah tidak hanya yang penting saja
- 4: Perlu mempertahankan semua guru menggunakan buku teks atau buku digital dalam proses pembelajaran
- 5: Perlu meningkatkan 10% siswa menggunakan buku teks atau buku digital dalam proses pembelajaran

E. Aspek Perencanaan Pembiayaan

- 1: Perlu mempertahankan madrasah menyusun RKAM melibatkan guru, tenaga kependidikan, komite madrasah, dan disahkan oleh kepala madrasah, serta ditandatangani oleh Pengawas Madrasah/Kantor Kemenag Kab/Kota
- 2: Perlu mempertahankan madrasah menyediakan dana transportasi yang cukup

semua guru dan tenaga kependidikan yang mengikuti pelatihan dalam rangka peningkatan mutu

- 3: Madrasah perlu meningkatkan penyediaan dana pembelian bahan pendukung habis pakai 20% bagi guru dan tenaga kependidikan yang mengikuti pelatihan dalam rangka peningkatan mutu
- 4: Madrasah perlu mempertahankan secara rutin membuat laporan keuangan dan menyampaikan kepada orang tua siswa (melalui komite madrasah) dan Kantor Kemenag Kabupaten/Kota

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan Hasil Evaluasi Diri Madrasah di atas, dapat disimpulkan bahwa

- 1: Aspek Kedisiplinan Warga Madrasah 95.2380952380952 %
- 2: Aspek Pengembangan Diri Guru dan Tenaga Kependidikan 75 %
- 3: Aspek Persiapan, Pelaksanaan dan Penilaian Proses Pembelajaran 84.7826086956522 %
- 4: Aspek Penggunaan Materi Pembelajaran 80.8823529411765 %
- 5: Aspek Perencanaan Pembiayaan 95.4545454545455 %

A. Saran

Berdasarkan uraian di atas dapat berikan saran – saran sebagai berikut :

- 1: TPM selanjutnya harus menyusun Rencana Kerja Madrasah (RKJM) dan Rencana Kerja Tahunan Madrasah (RKTm).
- 2: Dalam Penyusunan RKJM hendaknya berangkat dari rekomendasi yang sudah ditetapkan dalam EDM ini.



KEPUTUSAN KEPALA MAN 3 KEDIRI
NOMOR 08 TAHUN 2021

Tentang
**PENETAPAN TIM
PENYUSUN EVALUASI DIRI MADRASAH (EDM)-RENCANA KERJA MADRASAH (RKM)
MADRASAH ALIYAH NEGERI 3 KEDIRI**

- Menimbang :**
1. Bahwa untuk meningkatkan kualitas kinerja dan pengembangan madrasah, perlu ditetapkan Tim Pengembang Madrasah di Madrasah Aliyah Negeri 3 Kediri
 2. Bahwa untuk menjamin terjadinya peningkatan kualitas kinerja dan perkembangan kearah positif di Madrasah Aliyah Negeri 3 Kediri perlu ditata pelaksanaannya dalam wadah sebagai mana pada butir 1 di atas;
 3. Bahwa untuk menjamin tersusunnya dokumen Rencana Kerja Madrasah (RKM) yang Partisipatif, Transparansi dan Akuntable maka diperlukan Tim Pengembang Madrasah (TPM)
 4. Bahwa pembentukan Tim Pengembang Madrasah harus segera dibentuk atau disesuaikan mengingat tuntutan Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan (SMPM) dalam kontek Manajemen Berbasis Madrasah (MBM), dengan mengimplementasikan Evaluasi Diri Madrasah (EDM) dan Monitoring Madrasah di tingkat madrasah dan tingkat kota/kabupaten.
- Mengingat :**
1. Undang-undang No.20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
 2. Undang-undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen;
 3. PP No.19 tahun 2005 Jo PP 32/2013 tentang Standar Nasional Pendidikan;
 4. PP No.17 tahun 2010 Jo PP No.66 tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan
 5. Instruksi Presiden No. 1 tahun 2010 tentang Akselerasi Sistem Penjamin Mutu Pendidikan.
 6. Kepmendiknas No. 044/U/2002 tentang Dewan Pendidikan dan Komite Madrasah
 7. Permendiknas No. 7 tahun 2007 tentang Organisasi dan Tata kerja Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan
 8. Permendiknas No.13 tahun 2007 tentang Standar Kepala Madrasah/Madrasah;
 9. Permendiknas No.19 tahun 2007 tentang Standar Pengelolaan Satuan Pendidikan
 10. Permendiknas No.63 tahun 2009 tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan
 11. Permendiknas No.15 tahun 2010, Jo Permendikbud No.23 tahun 2013 tentang Standar Pelayanan Minimal (SPM)
- Memperhatikan :**
1. Tingginya tuntutan masyarakat terhadap pelayanan pendidikan yang terus berkembang untuk mempersiapkan peserta didik yang berkualitas tinggi.
 2. Hasil musyawarah warga Madrasah Aliyah Negeri 3 Kediri tanggal 08 Februari 2021

Menetapkan

Memutuskan

1. Susunan Tim Penyusunan EDM-RKM periode 2021/2022 - 2023/2024, sebagaimana tercantum dalam Lampiran I Keputusan ini.
2. Pembagian Tugas Penyusunan EDM-RKM sebagaimana tersebut dalam Lampiran II.
3. Jika dikemudian hari ada kesalahan dalam teknis pelaksanaannya akan dilakukan perubahan sebagaimana mestinya.
4. Keputusan ini mulai berlaku dan dilaksanakan sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan : di Kediri
Tanggal : 09 Februari 2021
Kepala Madrasah,




Moh. Malesun

Lampiran 1 SK Kepala Madrasah Madrasah Aliyah Negeri 3 Kediri
 NOMOR 08 TAHUN 2021
 Tanggal : 09 Februari 2021
 Perihal : Susunan Tim Penyusun EDM-RKM

**SUSUNAN TIM PENYUSUN
 VALUASI DIRI MADRASAH (EDM)-RENCANA KERJA MADRASAH (RKM)
 MADRASAH ALIYAH NEGERI 3 KEDIRI
 PERIODE 2021/2022 - 2023/2024**

No	Jabatan	Nama / NIP	Jabatan di Madrasah
1.	Pengarah/ Penasihat	Dra. Hj. Yagataton Hantesh, M.Si NIP. 1964030519920327777	Pengarah Madrasah
2.	Penanggung Jawab	Dra.H. Moh. Maksud, M.Pd.I NIP.1963090619990211501	Kepala Madrasah
3.	Ketua	Muhammad Nurul Mukhlisin, M.Pd.I NIP. 197609122007101002	Waka Kurikulum
4.	Sekretaris I	Laili Candrayani, M.Si NIP. 197305212005011003	Waka Kesiswaan
5.	Bendahara	Fatati Nuriana, SE NIP. 197801252007102004	Bendahara Madrasah
6.	Sekali :		
a.	Pengembangan Standar Isi	Ila Hidayah, M.si NIP. 198203172007102004	Guru
b.	Pengembangan Standar Proses	Ira Rutaningrum, S.Pd NIP. 198007242007102004	Guru
c.	Pengembangan Standar Kompetensi Kelulusan	Sri Wahjuni, S.Pd NIP. 196906102014112002	Guru
d.	Pengembangan Standar Pendidik dan tenaga Kependidikan	Drs. M. Rofi NIP. 196403251992031003	Guru
e.	Pengembangan Standar Sarana dan Prasarana	Achmad Dahlan, S.Pd NIP. 197908282007101002	Waka Sarana Prasarana
f.	Pengembangan Standar Pengelolaan	Eko Wahyudin, M.Pd NIP. 197108062007011019	Waka Humas
g.	Pengembangan Standar Pembiayaan	Siti Robimah, S.Pd NIP. 197003181998032003	Guru
h.	Pengembangan Standar Penilaian	Ucik Nurmawati, S.Pd NIP. 197802282007102003	Guru
7.	Perlengkapan dan Pengarsipan	Hudi Santosa NIP. 197302022007011031	Kepala TU
8.	Operator	1. Agus Handoko Mashuri, S.Pd NIP. 197608152007101002	Guru
		2. Izza Aliansyah, S.Kom NIP. -	Guru

Kediri, 09 Februari 2021
 Kepala Madrasah


 Moh. Maksud

I. PEMBAGIAN UMUM

Seluruh Tim Penyusun EDM-RKM Madrasah Aliyah Negeri 3 Kediri periode 2021/2022 – 2023/2024 secara umum sebagai berikut :

1. Mempersiapkan dan mengidentifikasi kondisi madrasah saat ini yang berbasis pada Standar Nasional Pendidikan serta mengumpulkan bukti fisiknya -
2. Mengevaluasi, menganalisis dan merumuskan harapan madrasah berbasis pada Standar Nasional Pendidikan.
3. Menetapkan alternatif kebijakan sebagai kebutuhan madrasah yang dituangkan ke dalam Rencana Kerja Madrasah (RKM), Rencana Kerja Tahunan Madrasah (RKTm) dan Rencana Kegiatan dan Anggaran Madrasah (RKAM) secara Partisipatif, Transparansi dan Akuntabel.

II. TUGAS KHUSUS

1. Pengarah (Komite Madrasah dan Pengawas Madrasah)
 - 1.1 Memberikan pengarahannya terkait peningkatan kualitas dan kapasitas pendidikan
 - 1.2 Memberikan kontribusi dalam merancang perencanaan madrasah
 - 1.3 Melakukan monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan program/kinerja madrasah
 - 1.4 Membantu dan bekerja sama dengan Tim pengembang lainnya.
2. Penanggung Jawab
 - 2.1 Menerbitkan SK Tim Pengembang Madrasah
 - 2.2 Memberi petunjuk dan pengarahannya pengisian terhadap sistematika penyusunan Rencana Kerja Madrasah kepada Tim pengembang Madrasah
3. Ketua.
 - 3.1 Membentuk Tim Pengembang Madrasah.
 - 3.2 Memberi petunjuk dan pengarahannya tentang perumusan RKM, RKTm dan RKAM kepada Tim pengembang madrasah.
 - 3.3 Memberi petunjuk dan pengarahannya tentang pelaksanaan RKM, RKTm dan RKAM kepada Tim pengembang madrasah
 - 3.4 Bersama Pengarah/penasehat memonitor pelaksanaan perumusan tabel RKM dan pengumpulan bukti fisiknya kepada masing-masing penanggung jawab standar
 - 3.5 Bersama Tim Pengembang Madrasah melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan Rencana Kerja Tahunan Madrasah (RKTm).
 - 3.6 Membantu dan bekerja sama dengan Tim pengembang lainnya.
4. Sekretaris.
 - 4.1 Mencatat dan mengagendakan kegiatan-kegiatan yang sudah tertuang dalam RKM maupun RKTm.
 - 4.2 Mengarsipkan semua dokumen kegiatan dari hasil kerja semua penanggung jawab standar.
 - 4.3 Membantu dan bekerja sama dengan Tim pengembang lainnya.
5. Bendahara
 - 5.1 Mencatat pemasukan dan pengeluaran anggaran yang berkaitan dengan kegiatan Tim Pengembang Madrasah sesuai dengan yang tertuang dalam RKTm maupun RKAM.
 - 5.2 Membantu dan bekerja sama dengan Tim pengembang lainnya.
6. Anggota/Seksi-seksi
 - 6.1 Merumuskan tahapan-tahapan penyusunan RKM sesuai dengan tanggung jawab standarnya.
 - 6.2 Mengumpulkan bukti fisik yang dibutuhkan sesuai dengan standarnya.

- 4.3 Membantu dan bekerja sama dengan Tim pengembang lainnya.
- 5. **Keberhasilan dan Pengarsipan**
 - 5.1 Memenuhi kebutuhan penyusunan EDM- RKM, RKTM dan RKAM
 - 5.2 Mengarsip dan mendokumentasi EDM RKM, RKTM dan RKAM
- 6. **Operator**
 - 6.1 Menyesuaikan tahapan-tahapan penyusunan E-RKM secara digital.
 - 6.2 Inisiatif dan implementasi E-RKM, E-RKTM dan E-RKAM

Kediri, 09 Februari 2021
Kepala Madrasah,


Moh. Maksun

DATA DOKUMENTASI



Wawancara dengan Bapak Drs. Moh. Maksun,
M.Pd.I



Wawancara dengan Ibu Laili Candrayani, M. Si



Wawancara dengan Bapak Muhammad Nurul
Mukhlisin, M. Pd.I



Kegiatan Rapat Guru



Kegiatan Rapat Guru



Guru Berprestasi Nasional MAN 3 Kediri



GTK Berprestasi Terima Apresiasi Kemendikbud Kab. Kediri



Guru MAN 3 Kediri Terima Satyalancana Karya Satya



Sertifikat Workshop Ibu Avif Maulinda, S.Pd.



Sertifikat Ibu Ifa Hidayah, M.Si



Sertifikat Ibu Ifa Hidayah, M.Si



Sertifikat Ibu Ifa Hidayah, M.Si



Sertifikat Ibu Ita Rutiningrum, S.Pd.



Sertifikat Ibu Laili Candrayani, M.Si.



Sertifikat Bapak Eko Wahyudin, M.Pd



Sertifikat Bapak Eko Wahyudin, M.Pd



Dalang Ki Irza Siswa MAN 3 Kediri Juara III Nusantara Night Show IPPNU Jatim



Gebyar Olimpiade Ajang Kompetensi Seni dan Olahraga MAN 3 Kediri



Penyanyi MAN 3 Kediri Juara I Lomba Lagu Perjuangan Tingkat Kabupaten



Tim Futsal MAN 3 Kediri Juara 2 Tingkat Jatim



Porseni Madrasah



Apresiasi Juara Porseni



Juara 1 Maskot Mading dan Harapan 2 Masak Asik School Contest XIV GenZ

No	Sasaran	Wawancara
1	Kepala Sekolah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tugas dan fungsi Kepala Sekolah dalam proses pengembangan kompetensi guru ? 2. Apakah ada kebijakan tersendiri dalam proses pengembangan kompetensi guru ? 3. Bagaimana hasil dari pengembangan kompetensi guru dalam meningkatkan mutu lulusan ?
2	Waka Kurikulum	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana proses alur perencanaan pengembangan kompetensi guru ? 2. Siapa saja yang terlibat dalam kegiatan perencanaan pengembangan kompetensi guru ? 3. Siapa saja yang turut andil dalam kegiatan pengembangan kompetensi guru ? 4. Apa saja model pengembangan kompetensi guru yang dilakukan di MAN 3 Kediri ? 5. Bagaimana implikasi pengembangan kompetensi guru dalam meningkatkan mutu lulusan ?
3	Guru	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana keterlibatan, kepuasan terhadap pengembangan kompetensi guru ? 2. Apa saja model pengembangan kompetensi guru yang dilakukan di MAN 3 Kediri ? 3. Bagaimana langkah implementasi pengembangan kompetensi guru ? 4. Aja saja dampak yang terjadi dari adanya pengembangan kompetensi guru ? 5. Bagaimana prestasi siswa dengan adanya model pengembangan kompetensi guru ?



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
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-31/Ps/HM.01/03/2022
Hal : **Permohonan Ijin Penelitian**

11 Maret 2022

Kepada
Yth. **Kepala MAN 3 Kediri**
di Tempat

Assalamu 'alaikum Wr. Wb

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir studi, kami mohon dengan hormat kiranya Bapak/Ibu berkenan memberikan ijin penelitian untuk pengambilan data bagi mahasiswa kami dibawah ini:

Nama : Dewi Andriani
NIM : 200106210004
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Dosen Pembimbing : 1. Prof. Dr. H. Mulyadi, M.Pd.I
2. Dr. H. Abdul Bashith, M.Si
Judul Tesis : Model Pengembangan Kompetensi Guru dalam Meningkatkan Mutu Lulusan
(Studi Kasus di Madrasah Aliyah Negeri 3 Kediri)

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

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb



Direktur,

Wahid Murni



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN KEDIRI
MADRASAH ALIYAH NEGERI 3
Jalan Jombang Kasreman Kandangan Kediri 64294
Telepon (0354) 326482; Faksimile (0354) 326482
Website : www.man3kediri.sch.id; E-mail : man3kediri@yahoo.com.

SURAT KETERANGAN

Nomor : B - 221 /Ma.13.33.03/PP.00.6/04/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Drs. Moh. Maksun, M.Pd.I
NIP : 196309061999301001
Pangkat/Golongan : Pembina (IV/a)
Jabatan : Kepala Madrasah
Unit Kerja : MAN 3 Kediri

Menerangkan bahwa :

Nama : Dewi Andriani
NIM : 200106210004
Jurusan/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Lama penelitian : 15 Maret s.d 20 April 2022

Mahasiswa Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dan telah melaksanakan Penelitian dengan judul "Model Pengembangan Kompetensi Guru dalam Meningkatkan Mutu Lulusan (Studi Kasus di Madrasah Aliyah Negeri 3 Kediri)".

Demikian surat Keterangan ini di buat dengan sebenar-benarnya dan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.



Kandangan, 11 April 2022

Kepala

Moh. Maksun

BIODATA PENULIS



Dewi Andriani, lahir di Kediri, 17 Juni 1995. Riwayat pendidikan ditempuh di SDN Bendo 1 (2002 – 2008), SMPN 3 Pare (2008 – 2011), SMK YP 17 Pare (2011 – 2014). Melanjutkan pendidikan tinggi jenjang Sarjana di Institut Agama Islam Negeri Kediri pada jurusan Tadris Bahasa Inggris (2015-2019).