

**STRATEGI PENINGKATAN MUTU PENDIDIK
DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI SMP ISLAM
AI AZHAR 29 BSB SEMARANG**

SKRIPSI

Disusun Memenuhi Tugas dan Melengkapi Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana S1 pada Program Studi
Manajemen Pendidikan Islam



Disusun Oleh:

NUTFATIN ABIADHOH
NIM: 1903036003

**FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG**

2023

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertandatangan dibawah:

Nama : Nutfatin Abiadhoh
NIM : 1903036003
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan skripsi yang berjudul:

STRATEGI PENINGKATAN MUTU PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI SMP ISLAM AI AZHAR 29 BSB SEMARANG

Secara keseluruhan ialah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Semarang, 06 April 2023

Pembuat Pernyataan



Nutfatin Abiadhoh

NIM: 1903036003



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jl. Prof. Dr. Hamka (Kampus II) Ngaliyan Telp. 024-7601295
Fax. 024-7615387 Semarang 50185

PENGESAHAN

Naskah skripsi berikut ini:

Judul : **Strategi Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMP Islam Al Azhar 29 BSB Semarang**

Penulis : Nutfatin Abiadhoh

NIM : 1903036003

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

telah diujikan dalam sidang *munaqasyah* oleh Dewan Penguji Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana ilmu Manajemen Pendidikan Islam.

Semarang, 17 April 2023

DEWAN PENGUJI

Ketua,

Sekretaris,

Muh. Ahlis Ahwan, S.Hum., M.IP
NIP. 198507272019031007

Dr. Agus Sutyono, M. Ag
NIP. 197307102005011004

Penguji I,

Agus Khunaifi, M. Ag
NIP. 197602262005011004



Penguji II,

Dr. Fatkuroji, M. Pd
NIP. 197704152007011032

Pembimbing

Baqiyatush Sholihah, S.Th.I, M.Si
NIDN. 2027068601

NOTA DINAS

Semarang, 6 April 2023

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Walisongo
di Semarang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi naskah skripsi dengan:

Judul : **Strategi Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMP Islam Al Azhar 29 BSB Semarang**
Nama : Nutfatin Abiadhoh
NIM : 1903036003
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo untuk diujikan dalam Sidang Munaqsyah.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing,



Baqiyatush Sholihah, S.Th.I., M.Si.

NIDN. 2027068601

ABSTRAK

Judul : **Strategi Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMP Islam Al Azhar 29 BSB Semarang**
Nama : Nutfatin Abiadhoh
NIM : 1903036003
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Penelitian ini dilatar belakangi oleh kondisi terkini di SMP Islam Al Azhar 29 BSB Semarang, dimana SMP Islam Al Azhar 29 BSB ialah sekolah islam berbasis *bilingual class* dan *goes to bilingual school*. Sekolah ini mampu bersaing dengan sekolah lain yang dapat menunjukkan mutu guru dan tenaga kependidikan, sehingga dampaknya sangat luar biasa mampu menarik perhatian untuk digali strategi peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Islam Al Azhar 29 BSB Semarang.

Pada jenis penelitian ini pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, serta teknik triangulasi data untuk menguji validitas data. Sedangkan untuk teknik analisis data meliputi reduksi data, display data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Strategi peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Islam Al Azhar 29 BSB Semarang dengan mengikuti program MGMP, IHT, dan pelatihan. 2) Implikasi dalam peningkatan tersebut memberikan dampak positif kepada pendidik dan tenaga kependidikan dengan memenuhi kompetensi dan kualifikasi yang sudah distandarkan.

Kata Kunci: Strategi; Peningkatan Mutu; Pendidik dan Tenaga Kependidikan

TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Penelitian transliterasi huruf-huruf Arab Latin pada skripsi ini berpedoman pada SKB Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I. Nomor: 158/1987 dan Nomor: 0543/U/1987. Penyimpangan Penelitian kata sandang [al-] disengaja secara konsisten supaya sesuai teks Arabnya.

ا	A	ط	ṭ
ب	B	ظ	ẓ
ت	T	ع	‘
ث	Ṣ	غ	Gh
ج	J	ف	F
ح	ḥ	ق	Q
خ	Kh	ك	K
د	D	ل	L
ذ	ẓ	م	M
ر	R	ن	N
ز	Z	و	W
س	S	ه	H
ش	Sy	ء	‘
ص	ṣ	ي	Y
ض	ḍ		

Bacaan Madd:

a = a panjang

i =I panjang

u =u panjang

Bacaan Diftong:

au = او

ai = اي

iy = اي

MOTTO

“Live as if you were to die tomorrow, learn as if you were to live forever.”

(Nuaffby)

“Khoirunnas Anfa'uhum Linnas”

(HR. Thabrani)

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Segala puji syukur atas kehendak Allah tuhan semesta alam yang memberi kesehatan jasmani dan rohani sehingga penulis dapat melaksanakan penelitian skripsi dengan lancar. Sholawat serta salam tak lupa dihaturkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW sebagai suri tauladan terbaik yang patut kita tiru hingga akhir zaman.

Skripsi ini berjudul “Strategi Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMP Islam Al Azhar 29 BSB Semarang”, yang disusun guna memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar sarjana strata satu (S-1) Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang.

Melalui kesempatan ini penulis ucapkan terimakasih yang tak terhingga kepada pihak yang telah membantu dan memberi dukungannya selama proses penelitian hingga skripsi tersusun. Baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan ini, yakni kepada:

1. Rektor Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang
Prof. Dr. H. Imam Taufiq, M.Ag.
2. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN
Walisongo Semarang Dr. KH. Ahmad Ismail, M.Ag.,
M.Hum.

3. Kepala Jurusan sekaligus Wali Dosen Manajemen Pendidikan Islam Dr. Fatkuroji, M.Pd. yang telah memberi arahan serta motivasi dalam rangka penyusunan skripsi ini.
4. Dosen pembimbing Baqiyatush Sholihah, S.Th.I, M.Si. yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberi bimbingan dan pengarahan dalam penelitian skripsi ini.
5. Kepala Sekolah SMPI Al Azhar 29 BSB Semarang Margono, S.Pd yang telah menerima penulis untuk melaksanakan penelitian beserta segenap guru, staf dan siswa SMPI Al Azhar 29 BSB Semarang yang telah bersedia membantu selama proses penelitian.
6. Kedua orang tua tersayang Ibu Hermin dan Bapak Sudarto beserta adik saya M. Ghifari Al Hafis, Rahmat Sayuqi, dan Ulil Amri yang telah bersedia selalu menjadi pengingat, memberikan do'a disetiap langkahnya, memotivasi dan dukungan moril maupun materil.
7. Untuk teman–teman seperjuangan KUMBARA prodi Manajemen Pendidikan Islam Angkatan 2019 yang telah berbagi suka dan duka selama masa perkuliahan.
8. Untuk teman–teman Bidikmisi Community Walisongo (BMC) yang telah kebersamai dari awal sampai akhir perkuliahan dan telah berbagi dalam suka maupun duka.

9. Keluarga besar Ikatan Mahasiswa Minang Walisongo (IKAMMI) merupakan organisasi daerah Minangkabau (Padang) yang selalu menjadi tempat cerita suka dan duka.
10. Keluarga besar Lembaga Kesejahteraan Berbasis Mahasiswa (LKS-BMh) Jawa Tengah yang selalu menyemangati dan kebersamai dalam suka dan duka.
11. Keluarga KKL, PPL, dan KKN yang selalu menjadi support sistem di akhir perjalanan kuliah penulis.
12. Untuk teman-teman Junior Administrative Assisten BBPVP Semarang yang mensupport dan mendoakan di setiap pelatihan.
13. Untuk orang yang hadir memberi masukan dan menemani peneliti, M. Syahrudi. Terimakasih telah memberikan ide-ide positif dan telah kebersamai dalam keadaan apapun.
14. Sahabat-sahabat penulis Putri Ayu Novita, Nur Zaenab, Nurul Hidayah, Nur Laila Iffatil Khasun, Awal Nikmati Yaumil Hidayah, Laras Mita, Annisa Aulia, Viona Oktafiani, Nadira Fadhila Syani, Mutiara Fany dan lainnya yang telah kebersamai dan memberikan doa serta dukungan dari awal kuliah hingga sekarang.
15. Serta semua pihak telah membantu, baik langsung maupun tidak langsung yang tidak disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari penulisan skripsi belum sempurna. Oleh karena itu, dengan cukup rendah hati penulis

memohon kritik saran membangun dari pembaca untuk mencapai kelengkapan tugas akhir. Harapannya skripsi dapat bermanfaat bagi para pembaca.

Semarang, 6 April 2023

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Nutfatin Abiadhoh' with a stylized flourish at the end.

Nutfatin Abiadhoh
1903036003

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN	I
PENGESAHAN	II
NOTA DINAS.....	III
ABSTRAK	IV
TRANSLITERASI ARAB-LATIN	V
MOTTO	VI
KATA PENGANTAR	VII
DAFTAR ISI.....	XI
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	9
BAB II STRATEGI PENINGKATAN MUTUPENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN	11
A. Kajian Teori	11
1. Strategi.....	11
2. Konsep Mutu.....	26
3. Pendidik dan Tenaga Kependidikan.....	34
4. Peningkatan Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan	61
B. Kajian Pustaka	65
C. Kerangka Berpikir.....	74

BAB III METODE PENELITIAN.....	75
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	75
B. Tempat dan Waktu Penelitian	75
C. Fokus Penelitian.....	77
D. Teknik Pengumpulan Data	77
E. Uji Keabsahan Data	79
F. Teknik Analisis Data.....	81
BAB IV DESKRIPSI DATA DAN ANALISIS DATA .	83
A. Deskripsi Data.....	83
B. Analisis Data.....	133
C. Keterbatasan Penelitian.....	157
BAB V PENUTUP.....	160
A. Kesimpulan.....	160
B. Saran	162
C. Kata Penutup.....	164
DAFTAR PUSTAKA	165
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	173
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	208

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2 Kerangka Berpikir	74
------------------------------------	----

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Kompetensi Kepala Sekolah.....	57
Tabel 4.1 Pendidik dan Tenaga Kependidikan	93
Tabel 4.2 Kualifikasi Pendidik dan Tenaga Kependidikan..	106
Tabel 4.3 Program IHT	116
Tabel 4.4 Instrumen Pemetaan Mutu Standar PTK	147

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Merosotnya mutu pengajar dan tenaga kependidikan di Negara Indonesia menjadi masalah yang cukup memprihatinkan. Pasalnya hampir setiap sekolah mengalami ketimpangan dalam mencapai mutu pengajar dan tenaga kependidikan berkualitas. Sedangkan untuk menggapai pendidikan bermutu, perlu dilakukan pengembangan mutu secara terus menerus. Maka pentingnya peranan lembaga pendidikan mempersiapkan pelayanan berkualitas dan baik agar mampu mengikuti perkembangan dan tantangan zaman agar tidak tertinggal dari lembaga pendidikan lainnya.¹

Suyanto menyatakan bahwa tantangan yang dihadapi pengajar dan tenaga kependidikan di Indonesia, langsung maupun tidak langsung, terkait persoalan kualitas (kompetensi) yang tidak memadai di kalangan tenaga pendidik. Beberapa ahli telah mengamati kualitas pendidikan Indonesia secara keseluruhan masih berada di

¹Muhammad Fadhli, Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan, TADBIR: *Jurnal Studi manajemen pendidikan* volume 1 No 02, STAIN Curup-Bengkulu p-ISSN 2580-3581, e-ISSN 2580-5037, hlm. 2.

bawah standar dan salah satu penyebabnya adalah mutu tenaga pengajar yang kurang memadai.

Melihat kondisi ini menjadi salah satu hal yang menarik dibahas khususnya yang menyangkut SDM yaitu pengajar dan tenaga kependidikan dari beragam permasalahannya. Masalah tersebut antara lain masalah kualifikasi, pengembangan dan pembinaan profesi, serta peningkatan kinerja. Hal demikian perlu perhatian lebih terbimbing secara intensif dan berkesinambungan agar mampu melaksanakan seluruh sifat, fungsi, serta tanggung jawab secara profesional berkompoten sesuai dengan tuntutan standar yang dipersyaratkan.²

Untuk meningkatkan standar pendidikan, pemerintah telah memperkenalkan kebijakan menjamin mutu melalui Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Kebijakan ini ditujukan untuk menjamin mutu pendidikan dan dilaksanakan melalui Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan (SPMP). Dengan tujuan akhirnya untuk meningkatkan kemampuan individu dan mencerdaskan kehidupan bangsa, yang tertuang pada pembukaan UUD RI tahun 1945.

²Hidayati, Manajemen Pendidikan, Standar pendidik, Tenaga Kependidikan, dan Mutu Pendidikan, *Jurnal Al-Ta'lim*, (Vol. 21, Nomor 1 Februari 2014), hlm. 42-43.

SPMP dikatakan efisien dan efektif yakni pertama adanya komponen kualitas yaitu motivasi peserta didik. Kedua kompetensi guru yang profesional pada organisasi sekolah. Ketiga, kurikulum mencakup pentingnya isi dan fungsional proses pembelajaran. Keempat, media yang meliputi kecukupan dan efektifitas penunjang pembelajaran. Kelima, keterlibatan *stakeholder* pada pengembangan program pendidikan sekolah.

Meskipun Sistem Penjaminan Mutu dalam berperan penting pada pendidikan, namun implementasinya belum sepenuhnya dilaksanakan. Maka, pemerintah menekankan pentingnya penjaminan mutu menerbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 yang mengamanatkan satuan pendidikan baik formal/nonformal pada melaksanakan penjaminan mutu kualitas pendidikan.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 juga menjelaskan tentang Sistem Pendidikan Nasional menegaskan tujuan utama pendidikan nasional ialah membina dan meningkatkan kemampuan individu sekaligus membangun karakter bangsa dan memajukan peradaban. Pendidikan berperan penting membentuk karakter suatu bangsa, yang tercermin dalam lingkungan dan pembelajaran. Tujuannya ialah siswa dapat meningkatkan potensinya menyeluruh dalam kekuatan spiritual dan agama,

kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan. Guru berpartisipasi aktif pada pembentukan pembelajaran untuk menjamin tercapainya tujuan tersebut.³

Guru menjadi agen pembelajaran diharapkan mempunyai berbagai kompetensi, antara lain keprofesionalan, kepribadian, pedagogik, dan bersosial. Tiap komponen berperan penting untuk membenarkan guru mampu secara efektif mendukung pembelajaran siswa. Kekurangan dalam salah satu kompetensi ini dapat berdampak negatif terhadap kinerja akademik dan perkembangan siswa secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting untuk memastikan bahwa kompetensi guru terdistribusi secara merata untuk memastikan bahwa semua siswa mendapatkan pendidikan yang berkualitas tinggi.

Seperti yang dikutip oleh Angki Kusuma Dewi, Kotler mendefinisikan untuk mencapai mutu yang baik, perlu membuat strategi. Strategi merupakan seperangkat metode untuk mencapai tujuan, menjadikannya pendekatan rasional yang memandu arah tindakan. Strategi ialah tindakan utama dipilih memenuhi visi organisasi lewat misinya. Intinya, strategi membangun pengambilan keputusan yang tepat dalam mencapai tujuan bersama.

³ Undang-undang Nomor. 20 Tahun 2003, *Sistem Pendidikan Nasional*.

Perumusan strategi yang sehat melibatkan pemanfaatan beragam sumber yang dimiliki organisasi dan mengarahkan mereka untuk mewujudkan visinya. Dengan tidak adanya strategi yang disusun dengan baik, pemanfaatan sumber daya organisasi mungkin terbukti tidak efektif dan bahkan kontraproduktif, berpotensi menyebabkan kegagalan organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Penelitian tentang strategi peningkatan mutu pendidikan dan tenaga kependidikan menjadi penting karena pendidikan bermutu tidak terjadi secara kebetulan atau muncul begitu saja di hadapan guru, tenaga kependidikan, dan kepala sekolah. Sebaliknya, kualitas direncanakan hati-hati melalui trilogi mutu yaitu perencanaan, implementasi, dan evaluasi. Untuk memperoleh hal tersebut, sekolah perlu mendorong partisipasi aktif civitas sekolah, baik mulai dari kepala sekolah, siswa, guru, dan komunitas masyarakat. Maka perlu Kerjasama untuk peningkatan mutu yang komprehensif, berkelanjutan, dan berwawasan ke depan.⁴

Menurut pengamatan penulis SMPI Al Azhar 29 BSB Semarang ialah lembaga pendidikan swasta mulai beroperasi pada Mei 2012 telah berdiri 10 tahun lalu dan

⁴Ahmad Sulaiman, *Implementasi System Penjaminan Mutu Internal Sebagai Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Universitas Gadjah Mada*, Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan, (volume 4 no 1 tahun 2016), hlm. 18.

mengalami perkembangan yang signifikan dan pesat. SMPI Al Azhar 29 BSB Semarang bertempat di Jl. R.M Hadisoebeno Sosrowardoyo Km. 6 Mijen Semarang dengan karakteristik islamnya menawarkan program kelas bilingual berkualitas tinggi. Sekolah secara konsisten memasukkan nilai Islam pada pendidikan secara umum dan mengintegrasikan pengetahuan umum dengan etika.⁵

Penelitian berlokasi pada SMPI Al Azhar 29 BSB Semarang. Penulisan ini dilatar belakangi beberapa alasan yaitu pertama pendidik dan tenaga kependidikan dipersepsikan sebagai kunci utama berhasil tidaknya pendidikan oleh masyarakat. Kedua, banyak lulusan madrasah melanjutkan pendidikannya di SMA terbaik Semarang. Ketiga, kajian memiliki daya tarik karena perkembangan teori manajemen, serta kondisi pendidikan terkini.

Peneliti mengamati bahwa SMPI Al Azhar 29 BSB Semarang menghadapi beberapa tantangan peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan. Kendala utama adalah masih ada beberapa guru yang belum memenuhi

⁵Susanti Arian Fitry, "Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Budaya islami disekolah menengah Pertama", *Jurnal Pemikiran pendidikan*, (Vol. 11, No. 2, September 2021), hlm. 2.

standar kompetensi pedagogik dan profesional. Hal ini mengakibatkan proses pembelajaran kurang efektif. Guru belum sepenuhnya menguasai karakteristik siswa dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional, dan intelektual. Sebagian pendidik kurang disiplin dalam mengajar, serta tidak inovatif dalam media pembelajaran, akibatnya siswa kesulitan memahami materi yang disajikan. Selanjutnya, tenaga kependidikan masih ada yang belum linear sesuai standar kualifikasi, dan sumber daya manusia tidak dimanfaatkan secara maksimal. Sumber daya manusia tersebut seperti pustakawan berjuang dengan manajemen perpustakaan, dan tenaga kependidikan lainnya. Alhasil, kepala sekolah dan pemangku kepentingan bekerja sama untuk mengembangkan dan menerapkan strategi yang ditujukan untuk meningkatkan mutu pengajar dan tenaga kependidikan di SMPI Al Azhar 29 BSB Semarang.

Pemerintah telah berupaya untuk menumbuhkan mutu kualitas pengajar dan tenaga kependidikan dengan mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 Pasal 28 mutu sekolah tercapai jika komponen dalam satuan pendidikan terpenuhi syarat guru dan tenaga pendidik harus berkualitas akademik, sehat jasmani/rohani mampu melaksanakan tujuan pendidikan nasional.

Ditekankan juga bahwa kompetensi itu penting, karena berfungsi sebagai alat pembelajaran di tingkat pendidikan bagi individu tanpa ijazah, namun mempunyai keterampilan khusus dibutuhkan oleh sekolah. Mereka dipilih sebagai guru atau tenaga kependidikan sesudah berhasil melewati tes yang diperlukan.⁶

Meninjau latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya tentang mutu pengajar dan tenaga kependidikan serta dari pengamatan yang dilakukan oleh peneliti, menjadi alasan bagi penulis untuk melaksanakan penelitian dalam skripsi dengan judul: “Strategi Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMP Islam Al Azhar 29 BSB Semarang”.

B. Rumusan Masalah

Dengan judul penelitian yang membahas mengenai Strategi Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMPI Al Azhar 29 BSB Semarang, maka penelitian ini memiliki rumusan masalah dengan pertanyaan sebagai berikut:

⁶Hidayati, “Manajemen Pendidikan, Tenaga Kependidikan Dan Mutu Pendidikan”, *Tesis*, (Padang: FITK IAIN IB Padang), hlm. 46.

1. Bagaimana strategi peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan di SMPI Al Azhar 29 BSB Semarang?
2. Bagaimana implikasi peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan di SMPI Al Azhar 29 BSB Semarang?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas penelitian memiliki tujuan:

1. Untuk mengetahui strategi peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan di SMPI Al Azhar 29 BSB Semarang.
2. Untuk mengetahui implikasi peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan di SMPI Al Azhar 29 BSB Semarang.

Adapun hasil penelitian diharapkan mampu membagikan manfaat secara praktis dan teoritis.

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis hasil penelitian mampu menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya tentang strategi peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan di SMPI Al Azhar 29 BSB Semarang serta menambah wawasan keilmuan terkhusus

dalam bidang peningkatan mutu guru dan tenaga kependidikan.

2. Manfaat praktis

a. Bagi Penulis

Secara praktis penelitian dapat mempertambah pengalaman secara langsung mengenai sistem strategi peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan di SMPI Al Azhar 29 BSB Semarang.

b. Bagi Sekolah

Diharapkan mampu menjadi referensi dan masukan dalam upaya meningkatkan mutu pendidik dan tenaga kependidikan.

c. Bagi Pembaca

Dapat memperluas informasi tentang strategi peningkatan mutu kualitas pengajar dan tenaga kependidikan sebagai bekal masuk dunia kerja.

BAB II

STRATEGI PENINGKATAN MUTU PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN

A. Kajian Teori

1. Strategi

a. Pengertian Strategi

Kata strategi berasal dari kata *Strategos* dalam bahasa Yunani merupakan gabungan dari *Stratos* atau tentara dan *ego* atau pimpinan. Suatu strategi mempunyai dasar atau skema untuk mencapai sasaran yang dituju. Jadi pada dasarnya strategi merupakan alat untuk mencapai tujuan, lebih tepatnya strategi adalah rencana mengenai sesuatu yang ingin dicapai menjadi apa suatu organisasi yang terarah masa depannya serta cara organisasi menuju sesuai rute pada keadaan yang diinginkan.⁷

Kata “strategi” dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia mempunyai beberapa arti, antara lain:

- 1) Ilmu dan seni mengembangkan semua sumber daya bangsa untuk melaksanakan

⁷Tedjo Tripomo, Udan, *Manajemen Strategi*, Rekayasa Sains Bandung, 2005, hlm. 17.

kebijaksanaan tertentu dalam perang dan damai.

- 2) Ilmu dan seni memimpin bala tentara untuk menghadapi musuh dalam kondisi perang atau dalam kondisi yang menguntungkan.
- 3) Rencana yang cermat mengenai kegiatan untuk mencapai sasaran khusus.

*Strategy is a way or approach done in assessing process quality and product quality in an organization in which is a series of decision and managerial action that determines company performance in long term.*⁸

Strategi ialah metode pendekatan untuk mengevaluasi kualitas produk dalam organisasi yang merupakan seperangkat keputusan tindakan manajemen, untuk menetapkan kinerja organisasi secara terus menerus. James Brian Quinn berpendapat bahwa:

Strategi didefinisikan sebagai “*incremental approach*” artinya model atau rencana

⁸Hemi Irmalyalni, Dkk, “*The Strategy of SD Pusri in Improving Educational Quality*” *International Journal of Scientific & Technology Research*, (Vol. 7, No. 7, July 2018), hlm. 114.

menggabungkan tujuan utama, kebijakan, dan urutan organisasi menjadi suatu kesatuan. Model terbaik untuk pengambilan keputusan melalui strategi dapat menghasilkan penggunaan yang efisien dari semua sumber daya organisasi untuk melaksanakan visi organisasi.

Menurut Senja Nilasari dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Strategi* menjelaskan pengertian strategi menurut para ahli. Pertama menurut Alfred Chandler, strategi ialah bentuk pengimplementasian sasaran jangka panjang pada lembaga dan analisis mengalokasikan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Kedua menurut Kenichi Ohmae yaitu sebuah keunggulan komperatif yang secara efektif dan efisien membantu mengubah kekuatan suatu lembaga atau organisasi agar menjadi setara bahkan mengungguli dari para pesaingnya.⁹

Barry berpendapat dalam buku yang dikutip Minnal El Widdah yang berjudul *Manajemen Strategi Peningkatan Mutu Madrasah*, menyatakan bahwa strategi merupakan suatu rencana tentang apa

⁹Senja Nilasari, *Manajemen Strategi*, (Jakarta: Dunia Cerdas, 2014), hlm. 3.

yang hendak dicapai atau hendak menjadi apa suatu organisasi dimasa depan dan bagaimana mencapai keadaan yang dikehendaki tersebut.¹⁴ Pada buku yang dikutip Minnal El Widdah, Mintzberg, Quinn beserta Choshal menyatakan bahwa *five definition of strategy are as plan, ploy, pattern, position, and perspective and some of their interrelationships are then considered*. Terdapat 5P untuk mendefinisikan strategi, yaitu sebagai berikut :

a) *Plan* (rencana)

Perencanaan merupakan sebuah proses formal yang dirancang guna menyokong posisi organisasi untuk mengoptimalkan beragam faktor lingkungan. Perencanaan sebagai sarana pendukung untuk membentuk masa depan, mengikuti pendekatan sistem, menetapkan tujuan dan strategi, menyediakan kerangka kerja umum untuk keputusan, serta bergantung pada pengukuran keberhasilan.¹⁰ Perencanaan sendiri dilakukan untuk mempersiapkan sebuah pelaksanaan dalam

¹⁰Muhammad Isaldi Wicaksono, Jurnal: *Proses Pembuatan Rencana Strategis Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi DKI Jakarta Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Tahun 2013*.

menentukan keputusan pada pencapaian berdasarkan tujuan yang telah dipastikan.

Perencanaan ialah fungsi manajemen berhubungan dengan pemilihan serangkaian program untuk menentukan tujuan, sedangkan strategi dapat menjadi solusi dalam merancang pendukung pelaksanaan kegiatan. Kebutuhan dari sebuah perencanaan akan semakin meningkat setiap harinya, hal ini berdampak lebih besar terhadap berhasil atau tidaknya suatu rencana tindakan.

Selanjutnya teori Terry menyampaikan: *“Planning is the selecting and relating of facts the making and using of assumption regarding the future in the visualization and formulation of proposed activities, believe necessary to achieve desired results”*.

Pernyataan teori Terry menjelaskan bahwa ada 3 unsur utama dari perencanaan, ialah: pengumpulan data; analisis fakta; dan membuat rencana sekolah, sehingga mampu meningkatkan mutu pengajaran. Rencana tersebut harus disiapkan sekolah, untuk menjadi landasan bagi program madrasah yang dapat disusun dengan melibatkan seluruh masyarakat dan civitas sekolah. Sehingga

semua bagian bersinergi dalam pembangunan sekolah, berdasarkan visi dan misi madrasah untuk meningkatkan kualitas pengajaran.

Dalam surat Al-Hasyr ayat 18:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۗ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.”

Ayat tersebut menjelaskan perencanaan berperan penting dalam pengarahannya kegiatan dan menentukan hasil dimasa mendatang, sehingga kegiatan yang dilaksanakan terjalankan secara tertib seksama.

Rencana sekolah yang dirancang untuk mengembangkan kualitas pengajaran di madrasah harus mencakup setidaknya hal berikut:

- 1) Visi dan misi Madrasah.
- 2) Identifikasi masalah.
- 3) Prioritas permasalahan yang dihadapi.

- 4) Alternatif memecahkan masalah.
- 5) Prioritas memecahkan permasalahan.
- 6) Tujuan program madrasah.
- 7) Rencana Induk Pengembangan (RIP) Madrasah dalam jangka pendek dan panjang.

Strategy is a plan, a how, a means of getting from here to there. Strategi adalah suatu rencana, bagaimana untuk mencapai dari sini kesana.

b) *Ploy* (cara)

A strategy can be a ploy, too, really just a specific "manoeuvre" intended to outwit an opponent or competitor. Sebagai suatu rencana strategi dapat bersifat umum atau spesifik. Oleh karena itu strategi dapat juga merupakan suatu cara yang spesifik dimaksudkan untuk mengecoh lawan atau competitor dengan cerdas.

c) *Pattern* (pola)

A strategy is a pattern specially, a pattern in a stream of actions. Strategi merupakan suatu pola dalam bertindak.

d) *Position* (posisi)

Strategy is a position, specially, a means of locating an organization in what organization theorists like to call an "environment". Strategi

merupakan suatu posisi, khususnya menjadi mediasi kekuatan antara organisasi dengan lingkungannya.

e) *Perspective* (perspektif)

Strategy is perspective, its consisting not just of a chosen position, but of an ingrained way of perceiving the world. Strategi merupakan suatu perspektif yang terdiri bukan dari posisi yang dipilih saja, tetapi juga persepsi melihat dunia dari unsur-unsur lain.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, disimpulkan bahwa strategi terbentuk sesudah visi dan misi organisasi dirumuskan. Kata strategi digunakan dalam *research* ini, merujuk pada rencana matang yang dilaksanakan oleh lembaga pendidikan dalam menggapai tujuan tertentu untuk peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan.

Maka dari itu, strategi peningkatan mutu guru diharapkan sejalan dari tujuan pendidikan nasional yakni berkembangnya kemampuan peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, kreatif, inovatif dan mandiri serta warga negara demokratis nan bertanggung jawab.

b. Tujuan Strategi

Menurut Solihin mendefinisikan tujuan sebagai hasil akhir (*end result*) yang ingin dicapai perusahaan. Sementara Nanang mendefinisikan tujuan sebagai target-target yang bersifat lebih luas yang ingin dicapai perusahaan. Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan merupakan hasil akhir yang ingin dicapai perusahaan atau organisasi dengan menetapkan target-target.

Tujuan yang baik menurut Solihin yaitu memiliki kriteria yang dapat diukur, spesifik, tepat waktu, sesuai, dan realistis. Tujuan harus dapat diukur, untuk itu harus dibuat indikator untuk melihat pencapaian tujuan. Tujuan juga harus spesifik dalam menentukan target dan berapa lama jangka waktu yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Tujuan juga harus sesuai dengan visi dan misi organisasi serta tujuan harus bersifat realistis sesuai dengan sumber daya yang dimiliki oleh suatu organisasi.

Berdasarkan paparan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan merupakan hasil akhir yang ingin dicapai dari sebuah organisasi dengan

menetapkan target-target. Tujuan yang baik harus sesuai dengan kriteria agar bisa meminimalisir terjadinya masalah di kemudian hari.

Menurut Pearch dan Robinson tujuan dibagi kedalam dua bagian, yaitu tujuan jangka panjang dan tujuan jangka pendek. Tujuan jangka panjang adalah hasil yang ingin dicapai selama periode beberapa tahun. Tujuan jangka panjang dapat dicapai melalui strategi umum dan strategi utama. Sedangkan tujuan jangka pendek adalah tujuan yang ingin dicapai dalam periode satu tahun atau kurang.

Berdasarkan paparan di atas mengenai tujuan strategi, maka dapat disimpulkan bahwa strategi bertujuan untuk memberikan hasil akhir yang akan dicapai oleh sebuah organisasi. Strategi ini disusun untuk meningkatkan ketercapaian sebuah organisasi.

c. Komponen Strategi

1) Pengembangan visi, misi, dan tujuan

Visi yaitu paradigma digunakan sebagai pernyataan misi dan tujuan masa depan yang dicapai oleh keseluruhan lembaga pendidikan. Visi baik

berdampak membangkitkan semangat dan komitmen di masa mendatang.

Misi terkait erat dari visi terarah secara jelas baik dari masa kini ke masa mendatang. Misi ialah pernyataan yang menjabarkan visi yang telah ditentukan organisasi secara jelas, singkat, sistematis dan dikemas fleksibel.

Setelah visi dan misi dipastikan, proses ketiganya diterjemahkan dari tujuan yang ingin dicapai menjadi cita-cita yang realistis.

2) Analisis SWOT

SWOT ialah singkatan dari *Strengths, Weaknesses, Opportunities dan Threats*. Analisis SWOT telah biasa digunakan pada perencanaan pendidikan strategis, tetapi masih menjadi alat yang ampuh untuk mendapatkan potensi lembaga pendidikan. SWOT dipecah jadi dua bagian, yaitu analisis internal berfokus pada fasilitas itu sendiri dan analisa eksternal dari lingkungan dimana fasilitas itu berada.

Analisis SWOT merupakan usaha untuk menemukan beberapa aspek kunci yaitu: kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman yang dipakai dalam mengoptimalkan kekuatan, meminimalkan

kelemahan, mengurangi ancaman dan menciptakan peluang.

3) Perencanaan jangka pendek dan panjang

Dalam perencanaan jangka pendek, dicapai dengan waktu maksimal 1 tahun. Rencana harus logis sesuai dengan target jangka panjang madrasah, dan diharapkan dari penerapan strategi tersebut mencapai tujuan jangka panjang. Kerangka waktu untuk strategi perlu konsisten dengan durasi 2-5 tahun.

4) Mengambil langkah tepat sebagai perbaikan

Kegiatan ini diberlakukan melalui tindakan korektif, hal tersebut dilakukan untuk memastikan kinerja, diberikan sesuai dari planning yang telah ditetapkan. Kegiatan korelasi ini diperlukan untuk mengubah struktur, dan orang serta merevisi tujuan yang dapat dicapai.

Merujuk pada pandangan Higgins yang dikutip Salusu menjelaskan adanya empat tingkatan strategi. Keseluruhannya disebut Master Strategy, yaitu: *enterprise strategy, corporate strategy, business strategy, dan functional strategy*.¹¹

¹¹ Salusu, *Pengambilan Keputusan Strategik*, (Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia, 2006), hlm. 101

1) *Enterprise Strategy*. Strategi ini berkaitan dengan respons masyarakat. Setiap organisasi mempunyai hubungan dengan masyarakat. Masyarakat adalah kelompok yang berada di luar organisasi yang tidak dapat dikontrol. Di dalam masyarakat yang tidak terkendali itu, ada pemerintah dan berbagai kelompok lain seperti kelompok penekan, kelompok politik dan kelompok sosial lainnya. Jadi dalam strategi *enterprise* terlihat relasi antara organisasi dan masyarakat luar, sejauh interaksi itu akan dilakukan sehingga dapat menguntungkan organisasi. Strategi itu juga menampakkan bahwa organisasi sungguh-sungguh bekerja dan berusaha untuk memberi pelayanan yang baik terhadap tuntutan dan kebutuhan masyarakat.

2) *Corporate Strategy*. Strategi ini berkaitan dengan misi organisasi, sehingga sering disebut Grand Strategy meliputi bidang yang digeluti oleh suatu lembaga. Pertanyaan apa yang menjadi bisnis atau urusan lembaga dan bagaimana lembaga mengendalikan bisnis itu, tidak semata-mata untuk dijawab oleh organisasi bisnis, tetapi juga oleh setiap organisasi pemerintahan dan organisasi non

profit. Apakah misi universitas yang utama? Apakah misi yayasan ini, yayasan itu, apakah misi lembaga ini, lembaga itu? Apakah misi utama direktorat jenderal ini, direktorat jenderal itu? Apakah misi badan ini, badan itu? Begitu seterusnya. Jawaban terhadap pertanyaan-pertanyaan itu sangat penting dan jika dijawab keliru bisa fatal. Misalnya, jika jawaban terhadap misi universitas ialah terjun kedalam dunia bisnis agar menjadi kaya maka akibatnya bisa menjadi buruk, baik terhadap anak didiknya, terhadap pemerintah, maupun terhadap bangsa dan negaranya. Bagaimana misi itu dijalankan juga penting. Ini memerlukan keputusan-keputusan strategi dan perencanaan strategi yang selayaknya juga disiapkan oleh setiap lembaga.

3) *Business Strategy*. Strategi pada tingkat ini menjabarkan bagaimana merebut pasaran di tengah masyarakat. Bagaimana menempatkan organisasi di hati para penguasa, para pengusaha, para donor dan sebagainya. Semua itu dimaksudkan untuk dapat memperoleh keuntungan-keuntungan strategi yang sekaligus mampu menunjang berkembangnya organisasi ke tingkat yang lebih baik.

4) *Functional Strategy*. Strategi ini merupakan strategi pendukung dan untuk menunjang suksesnya strategi lain. Ada tiga jenis strategi fungsional yaitu:

a) Strategi fungsional ekonomi, mencakup fungsi-fungsi yang memungkinkan organisasi hidup sebagai satu kesatuan ekonomi yang sehat, antara lain yang berkaitan dengan keuangan, pemasaran, sumber daya, penelitian dan pengembangan.

b) Strategi fungsional manajemen, mencakup fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, actuating, controlling*.

c) Strategi fungsional isu strategi, fungsi utamanya yaitu mengontrol lingkungan, baik situasi lingkungan yang sudah diketahui maupun situasi yang belum diketahui atau yang selalu berubah. Tingkat-tingkat strategi itu merupakan kesatuan yang bulat dan menjadi isyarat bagi setiap pengambil keputusan tertinggi bahwa mengelola lembaga tidak boleh dilihat dari sudut kerapian administratif semata, tetapi juga hendaknya memperhitungkan soal kesehatan organisasi dari sudut ekonomi.

2. Konsep Mutu

a. Pengertian Mutu

Mutu ialah keadaan baik ataupun buruk. Mutu dilihat dari kualitas berdasarkan keunggulan produk berbentuk barang dan jasa, yang berwujud maupun tidak. Beberapa teori mutu menurut para ahli ialah:

- 1) Menurut Mohd. Ansyar, Ph.D yang dikutip oleh Astri, ada tiga faktor penentu kualitas atau mutu pendidikan, yaitu, orang (pendidik), program (kurikulum) dan institusi (pimpinan). Dengan demikian upaya pemenuhan dan perwujudan segenap standar pendidikan nasional idealnya harus didukung oleh personal (orang) yang berkualitas, dibarengi dengan program (kurikulum) yang baik serta institusi (pimpinan) yang efektif.
- 2) Menurut Juran, kualitas produk ialah kesesuaian pengguna produk dalam memenuhi kebutuhan pelanggan. Kegunaan produk didasarkan pada lima fitur utama, yakni: (a) teknologi, yaitu kekuatan; b) psikologis, yaitu rasa atau posisi; c) waktu, yaitu kehandalan; (d)

kontrak, yaitu jaminan; e) etika, yaitu kebiasaan.

- 3) Menurut Crosby, mutu ialah *conformance to requirement*, yaitu sesuai dengan yang disyaratkan atau distandarkan. Suatu produk memiliki mutu apabila sesuai dengan standar atau kriteria mutu yang telah ditentukan, standar mutu meliputi bahan baku, proses produksi, dan produk jadi. Mutu dapat didefinisikan sebagai sesuatu yang memuaskan dan melampaui keinginan dan kebutuhan pelanggan. Definisi ini disebut juga mutu sebagai istilah mutu sesuai persepsi (*quality in perception*).
- 4) Menurut Deming, mutu memiliki kecocokan kebutuhan pasar atau konsumen. Perusahaan yang bermutu ialah perusahaan yang menguasai pasar karena hasil produksinya sesuai dengan kebutuhan konsumen, sehingga menimbulkan kepuasan bagi konsumen.
- 5) Menurut Feigenbaum, mutu ialah *full customer satisfaction*. Suatu produk dipandang berkualitas tinggi jika memuaskan konsumen memenuhi harapan produk diproduksi.

- 6) Menurut Garv dan Davis, kualitas ialah kondisi berkaitan dari produk, pekerjaan, dan tugas lingkungan melebihi harapan pelanggan.¹²

Quality can generally be defined in a variety of ways. For instance, it could signify excellence, zero defects, meeting client needs, or improving operations.

Secara umum, kualitas berarti keunggulan, kebebasan dari cacat, pelanggan yang puas, atau peningkatan operasi. Keunggulan harus tertanamkan agar tercipta generasi yang siap menjawab tantangan perkembangan zaman. Karena seperti yang dijelaskan di bawah ini dalam Al-Quran surat At-Thaha ayat 68:

فَلَمَّا لَا تَخَفْ إِنَّكَ أَنْتَ الْأَعْلَى

Kami berfirman, “Jangan takut! Sungguh, engkau yang unggul (menang).”

Berdasarkan ayat diatas, pimpinan sekolah hingga civitas lainnya berkomitmen menanamkan semangat berkompetensi unggul untuk memperoleh guru yang berkualitas. Dari sekian banyak

¹²Abdul Hadis & Nurhayati, *Manajemen Mutu Pendidikan*, (Bandung : ALFABETA, 2020), hlm. 84-85.

pernyataan, maka disimpulkan mutu ialah ukuran suatu produk ditentukan oleh apa yang dibakukan.

b. Karakteristik Mutu

Menurut Edwards Deming mutu adalah kesesuaian dengan kebutuhan pasar atau konsumen. 3 Mutu memiliki 13 karakteristik seperti berikut. Diantaranya adalah:

1) Kinerja (*performa*): berkaitan dengan aspek fungsional sekolah. Misalnya: kinerja guru dalam mengajar baik, memberikan penjelasan meyakinkan, sehat dan rajin mengajar, dan menyiapkan bahan pelajaran lengkap.

2) Waktu Ajar (*timeliness*): selesai dengan waktu yang wajar. Misalnya: memulai dan mengakhiri pelajaran tepat waktu. Waktu ulangan tepat. Batas waktu pemberian pekerjaan rumah wajar. Waktu untuk guru naik pangkat wajar.

3) Handal (*reliabilty*): usia pelayanan prima bertahan lama. Misalnya: pelayanan prima yang diberikan sekolah bertahan tahun ke tahun, mutu sekolah tetap bertahan dari tahun ke tahun, sebagai sekolah favorit bertahan dari tahun ke tahun.

4) Daya Tahan (*durability*): tahan banting. Misalnya: meskipun krisis moneter, sekolah masih tetap bertahan, tidak tutup. Siswa dan guru tidak putus asa dan selalu sehat.

5) Indah (*aesthetics*) Misalnya: eksterior dan interior sekolah di tata menarik, taman ditanami bunga dan dipelihara dengan baik, guru-guru membuat media pendidikan yang menarik. Warga sekolah berpenampilan rapi.

6) Hubungan Manusiawi (*personal interface*): menjunjung tinggi nilai-nilai moral dan profesionalisme. Misalnya: warga sekolah saling menghormati, baik warga internal maupun warga eksternal sekolah, demokratis, dan menghargai profesionalisme.

7) Mudah Penggunaannya (*easy of use*). Sarana dan prasarana dipakai. Misalnya: aturan-aturan sekolah mudah diterapkan, buku-buku perpustakaan mudah dipinjam dan dikembalikan tepat waktu. Penjelasan guru di kelas mudah dimengerti siswa.

8) Bentuk Khusus (*feature*): keunggulan tertentu. Misalnya: sekolah ada yang unggul dengan hampir semua lulusannya 13 diterima di universitas

bermutu. Unggul dengan bahasa inggrisnya, unggul dengan penguasaan teknologi informasinya.

9) Standar Tertentu (*conformance to specification*): memenuhi standar tertentu. Misalnya: sekolah telah memenuhi standar pelayanan minimal. Sekolah sudah memenuhi standar minimal ujian nasioanl.

10)Konsistensi (*consistency*): kemantapan, konstan, atau stabil. Misalnya: mutu sekolah dari dahulu sampai sekarang tidak menurun seperti harus mengontrol nilai siswa-siswanya. Warga sekolah konsisten dengan perkataan dan perbuatannya. Apabila berkata tidak berbohong. Apabila berjanji ditepati, dan apabila dipercaya tidak dikhianati.

11)Seragam (*uniformity*): tanpa variasi, tidak tercampur. Misalnya: sekolah menyeragamkan pakaian sekolah dan pakaian dinas. Sekolah melaksanakan aturan. Tidak pandang bulu atau pilih kasih.

12)Mampu Melayani (*serviceability*): mampu memberikan pelayanan prima. Misalnya: sekolah menyediakan kotak saran, dan saran-saran yang masuk mampu dipenuhi dengan sebaik-baiknya, sekolah mampu memberikan pelayanan primanya

kepada pelanggan sekolah sehingga semua pelanggannya merasa puas.

13) Ketetapan (*accuracy*): ketetapan dalam pelayanan. Misalnya: sekolah mampu memberikan pelayanan sesuai dengan yang diinginkan pelanggan sekolah, guru-guru tidak salah dalam menilai siswa-siswanya. Semua warga sekolah bekerja dengan teliti. Jam belajar disekolah berlangsung tepat waktu.¹³

c. Fungsi dan Tujuan Mutu

Mutu mempunyai pengaruh baik untuk jangka pendek ataupun jangka panjang dan mempunyai penerapan taktis ataupun strategis. Pada dasarnya, mutu merupakan suatu pendekatan manajemen menyeluruh untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara terus menerus.

Tujuannya adalah untuk melakukan perubahan dan peningkatan terus-menerus secara tetap sehingga menjadi jalan hidup dari setiap anggota organisasi dalam upaya memberikan kepuasan total

¹³Husaini Usman, Manajemen, Teori, Praktik dan Riset Pendidikan, (Jakarta Timur: PT Bumi Aksara, 2009), h. 514 – 516.

kepada semua pihak yang terkait dengan institusi atau organisasi (*stakeholders*). Sistem pengelolaan mutu berfungsi untuk mengarahkan dan mengendalikan organisasi dalam hal mutu, serta juga berfungsi untuk memberikan pemahaman lebih jauh kepada semua anggota yang ada dalam organisasi atau institusi tentang penerapan pengelolaan mutu.

Jadi, mutu merupakan pendekatan manajemen sistematis yang berorientasi pada organisasi, pelanggan, dan pasar, melalui kombinasi antara pencarian fakta praktis dan penyelesaian masalah guna menciptakan peningkatan secara signifikan dalam mutu, produktivitas, dan kinerja lain dari suatu organisasi atau institusi.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka mutu berfungsi sebagai alat untuk peningkatan secara terus-menerus dan efisiensi organisasi atau institusi dalam hal mutu. Berdasarkan hal-hal tersebut, maka dapat diambil kesimpulan bahwa tujuan mutu adalah memberikan keyakinan kepada pelanggan bahwa produk atau jasa yang dihasilkan itu memenuhi persyaratan mutu.

3. Pendidik dan Tenaga Kependidikan

a. Pengertian Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Pendidik merupakan faktor terpenting menentukan keberhasilan pembelajaran, maka dari itu pengajar tidak sekedar mengajari tetapi juga berperan sebagai yang didewasakan siap memberikan ilmu secara profesional yang terverifikasi kepada peserta didik.

Pendidik adalah tenaga profesional bergerak merencanakan, impelementasi aktivitas pembelajaran, mengevaluasi hasil belajar, dan penelitian serta pengabdian masyarakat, khususnya untuk pendidikan tinggi.¹⁴ Menurut Usman, guru adalah profesi bertanggung jawab mendidik, pengajaran, dan membina. Menurut Nasution, mendidik adalah melanjutkan dan mentransmisikan nilai moral kehidupan, dengan pengembangan IPTEK dan melatih keterampilan peserta didik.

Oleh karena itu, pengajar adalah SDM yang bertanggung jawabnya atas pengembangan keterampilan, nilai dan siswa itu sendiri. Peran sentral seorang guru ialah memfasilitasi

¹⁴Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Tahun 2013 Bab IX Pasal 29 ayat 2.

pembelajaran yang secara tidak langsung menuntut beberapa kualifikasi khusus sesuai dengan perannya.

Tenaga kependidikan ialah tenaga dari kelembagaan pendidikan yang berpandangan pedagogik terhadap mikro atau makro pengajaran. Setiap orang tergolong sebagai tenaga pengajar pada pendidikan tertentu yang membidangi urusan khusus, pustakawan, petugas kebersihan sekolah.¹⁵

Dari sini dapat disimpulkan pendidik adalah tenaga profesional berperan perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, mengevaluasi hasil belajar, melaksanakan pendampingan dan pengajaran, penelitian dan kerja bakti, mengorganisir pendidik agar efektif dan berpengaruh, atau menciptakan suasana belajar dan aktivitas pembelajaran peserta didik dapat terlihat aktif pada pengembangan potensi diri dalam kekuatan keagamaan, pengendalian diri, akhlak mulia dan keterampilan yang dibutuhkannya bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.

¹⁵ Siti Aisyah Nasution, Manajemen Sumber Daya Manusia (Tenaga Pengajar) Di Madrasah Aliyah Al-Washliyah 12 Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai, *Tesis*, (Program Pascasarjana Universitas Negeri Medan), hlm. 37

Sedangkan Tenaga Kependidikan merupakan tenaga yang bertugas merencanakan dan melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, pelayanan, teknis untuk penunjang proses pendidikan, serta menganalisis data diperlukan sekali untuk menyelesaikan masalah dalam peningkatan mutu. Peningkatan mutu memerlukan keterlibatan seluruh unsur madrasah dikerahkan termotivasi dan efisiensi tinggi untuk memperoleh tujuan pelanggan.

b. Tugas Fungsi Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Menurut Pasal 39 Ayat 2 Undang-Undang Sisdiknas No. 20 Tahun 2003, pendidik adalah tenaga profesional yang berperan melaksanakan dan merencanakan aktivitas pembelajaran, serta menilai hasil belajar. Guru harus memiliki kompetensi pendukung yang berupa kompetensi ilmiah, fisik, sosial dan normal.

Secara khusus, peran dan tanggung jawab pendidik (guru dan dosen) berdasarkan UU No. 16 Tahun 2007, yaitu: sebagai agen untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, sebagai proramer ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni,

dan sebagai pengabdian masyarakat. Guru memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

- 1) Guru menjadi pendidik profesional yang mendidik, memimpin, membimbing, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.
- 2) Dosen menjadi pendidik dan ilmuwan profesional untuk mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan teknologi, dan informasi lewat pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat tingkat universitas.
- 3) Konselor memberikan pelayanan konseling kepada peserta didik di satuan pendidikan pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi.
- 4) Pamong belajar sebagai pendidik, melatih, dan mengevaluasi peserta didik, mengembangkan model pembelajaran, alat pembelajaran, dan pengelolaan pembelajaran pada jalur pendidikan nonformal.

- 5) Widyaiswara bertugas mendidik, mengajar, dan melatih peserta didik pada program pendidikan, pelatihan prajabatan dalam jabatan yang diselenggarakan oleh Pemerintah dan Pemerintah Daerah.
- 6) Tutor memberikan bantuan belajar kepada peserta didik dalam proses pembelajaran jarak jauh dan/atau pembelajaran tatap muka pada satuan pendidikan jalur formal dan nonformal.
- 7) Instruktur mengarahkan pelatihan pada siswa.
- 8) Fasilitator menilai lembaga pendidikan.
- 9) Pemimpin PAUD yang memantau, membimbing, melatih dan mengevaluasi PAUD dalam kelompok, dan bentuk lain yang sejenis di jalur pendidikan informal.
- 10) Guru pembimbing khusus menjadi pengajar yang mengevaluasi siswa berkelainan dari pendidikan pada umumnya.
- 11) Narasumber teknis melatih kompetensi tertentu peserta.

Menurut Pasal 39 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, tugas tenaga kependidikan adalah memberikan pelayanan administrasi, pengelolaan,

pengembangan, pengendalian, dan teknis untuk mendukung proses pembentukan satuan pendidikan.

Menurut Pasal 173 Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan, tenaga kependidikan mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

- 1) Penilik melakukan pemantauan, evaluasi dan pelatihan pada pendidikan nonformal
- 2) Pengawas melakukan evaluasi dan pelatihan pada satuan PAUD, pendidikan dasar, dan menengah.
- 3) Penelitian dilakukan di bidang pendidikan pada satuan PAUD, pendidikan dasar.
- 4) Pemrogram melaksanakan pengembangan pada satuan PAUD, pendidikan dasar, menengah, tinggi, dan nonformal.
- 5) Pustakawan bertanggung jawab atas pengelolaan perpustakaan.
- 6) Petugas laboratorium menyokong guru membimbing kegiatan praktikum.
- 7) Teknisi belajar menyiapkan, memelihara, dan memperbaiki sarana-prasarana pembelajaran.

- 8) Tenaga administrasi melakukan pelayanan administrasi.
- 9) Psikolog menawarkan bantuan psikologis dan pendidikan kepada murid dalam PAUD dan juga kepada para pengajar.
- 10) Pekerja sosial menawarkan siswa dan guru dalam layanan khusus sosio-pedagogis.
- 11) Terapis layanan dukungan fisiologis-kinesologis kepada siswa.
- 12) Petugas kebersihan dan keamanan akan dikerahkan.

c. Standar Pendidik

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada pasal 1 ayat 1 menjelaskan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi, peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Rasio guru kelas dan guru mata pelajaran terhadap rombongan belajar seimbang. Pendidik pada SMP dan SMA mengajar dengan

rasio minimal jumlah siswa adalah 20:1, serta tersedia guru tiap mata pelajaran.

Sedangkan pada Pasal 8 juga dijelaskan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.¹⁶

1) Kualifikasi dan Kompetensi Guru

Kompetensi guru sangat penting dalam hubungan kegiatan dan hasil belajar siswa. Proses belajar dan hasil belajar bukan hanya ditentukan oleh sekolah, pola, struktur dan isi kurikulumnya, akan tetapi sebagian besar ditentukan oleh kompetensi guru yang mengajar dan membimbing mereka. Guru yang kompeten akan lebih mampu menciptakan lingkungan belajar yang efektif, menyenangkan, dan akan lebih mampu mengelola kelasnya sehingga pembelajaran dapat berjalan secara maksimal. Sehingga kompetensi guru untuk membentuk siswa yang berpengetahuan hingga mampu

¹⁶Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005, *Tentang Guru dan Dosen*, pasal 1 dan 8.

mengatasi masalah yang dihadapi dalam kehidupannya kelak sangatlah membutuhkan guru profesional.¹⁷

Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kualifikasi akademik yang dimaksudkan adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Kompetensi sebagai agen pembelajaran pada pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.¹⁸

¹⁷Mohamad Mustari, ph. D, *Manajemen Pendidikan*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2014), hlm. 138.

¹⁸ Barnawi & M. Arifin, *Sistem Penjaminan Mutu Pendidik Teori & Praktik*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz media, 2017), hlm. 60.

1) Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang di milikinya. Hal ini sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 Pasal 28 Ayat 3.

Berdasarkan Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 kompetensi pedagogik guru merupakan kemampuan-kemampuan yang meliputi hal-hal berikut:

- a) Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional dan intelektual.
- b) Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.

- c) Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan bidang pengembangan yang diampu.
- d) Menyelenggarakan kegiatan pengembangan yang mendidik.
- e) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan penyelenggaraan kegiatan pengembangan yang mendidik.
- f) Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.
- g) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik.
- h) Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar.
- i) Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.
- j) Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

2) Kompetensi Profesional Guru

Merupakan kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik untuk memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan. kompetensi profesional meliputi:

- a) Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
- b) Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran atau bidang pengembangan yang diampu.
- c) Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif.
- d) Mengembangkan kepribadian secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.

e) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.

3) Kompetensi Kepribadian

Merupakan kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, dan berwibawa menjadi teladan bagi setiap peserta didik dan berakhlak mulia. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 Pasal 28 Ayat 3 pada butir

b. Kompetensi kepribadian meliputi:

a) Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia.

b) Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat.

c) Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa.

d) Menunjukkan etos kerja, tanggungjawab yang tinggi, rasa

bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri.

e) Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.¹⁹

4) Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik dan tenaga kependidikan, wali murid, dan masyarakat sekitar. Sesuai dengan bunyi Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 pada butir d, kompetensi sosial meliputi:

- a) Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi.
- b) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik,

¹⁹Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005, *Tentang Standar Nasional Pendidikan*, Pasal 28 ayat 3 butir b.

tenaga kependidikan, orangtua, dan masyarakat.

- c) Beradaptasi ditempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya.
- d) Berkomunikasi dengan komunitas profesi diri sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.

Dalam rangka mengupayakan guru yang memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi telah dibentuk Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) yaitu unit pelaksana teknis departemen yang berkedudukan di provinsi dan bertugas untuk membantu pemerintah daerah dalam bentuk supervisi, bimbingan, arahan, saran, dan bantuan teknis kepada satuan pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan nonformal, dalam berbagai upaya penjaminan mutu satuan pendidikan untuk mencapai standar nasional pendidikan.²⁰

²⁰Hidayati, Manajemen Pendidikan, Standar pendidik, Tenaga Kependidikan, dan Mutu Pendidikan, *Jurnal Al-Ta'lim*, (Vol. 21, Nomor 1 Februari 2014), hlm. 46.

Menurut Sistem Pendidikan Nasional Pasal 39 disebutkan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2005, guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.²¹

Dari penjabaran di atas, dapat disimpulkan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas melaksanakan perencanaan, pembelajaran, dan menilai dengan kemampuan akademik dan kompetensi untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional dalam lembaga pendidikan.

²¹ Sudarsri Lestari, *Analisis Standar Pendidik Dan Tenaga Kependidikan*, Nidhomul Haq (Vol 3 No: 1 April 2018) ISSN 2503-1481, hlm. 18.

- 2) Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 mengatur tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Guru pada SD/MI atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi pendidikan akademik minimal diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) dalam bidang pendidikan SD/MI (D-IV/S1 PGSD/PGMI) atau psikologi yang diperoleh dari program studi yang terakreditasi. Guru pada SMP/MTs, guru pada SMA/MA, guru pada SMK/MAK, atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimal diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) program studi yang sesuai dengan mata pelajaran yang akan diajarkan, dan diperoleh dari program studi yang terakreditasi.
- 3) Kompetensi dan kualifikasi Kepala Madrasah
Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 mengatur tentang Kepala sekolah/madrasah harus memiliki kualifikasi umum, kualifikasi khusus dan kompetensi. Kualifikasi umum yaitu kepala sekolah/madrasah yaitu:

- a) Memiliki kualifikasi akademik sarjana (S1) atau diploma empat (D-IV), kependidikan atau non kependidikan pada perguruan tinggi terakreditasi.
- b) Pada waktu diangkat menjadi kepala sekolah berusia setinggi-tingginya 56 tahun.
- c) Memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 5 tahun menurut jenjang sekolah masing-masing.

Kepala sekolah yang berada di jenjang TK/RA harus memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 3 tahun, dan memiliki pangkat serendah-rendahnya III c/ bagi pegawai negeri sipil (PNS) dan bagi non-PNS disetarakan dengan kepangkatan yang dikeluarkan oleh yayasan atau lembaga yang berwenang. Kualifikasi khusus kepala sekolah/madrasah adalah memiliki status sebagai guru dilembaga tersebut dan memiliki sertifikat pendidik dan sertifikat kepala sekolah. Untuk kepala sekolah Indonesia luar negeri harus memiliki pengalaman sekurang-kurangnya 3 tahun sebagai kepala sekolah. Selain itu, kepala sekolah harus memiliki kompetensi kepribadian,

manajerial, kewirausahaan, supervisi dan kompetensi sosial.

Kepala sekolah melalui jalur tenaga kependidikan harus memenuhi syarat, yaitu:

- a) Berkualifikasi diploma dua (D2) ilmu perpustakaan dan informasi bagi pustakawan dengan masa kerja minimal 4 tahun.
- b) Berkualifikasi diploma dua (D2) non-ilmu perpustakaan dan informasi dengan sertifikat kompetensi pengelolaan perpustakaan sekolah/madrasah dari lembaga yang ditetapkan oleh pemerintah dengan masa kerja minimal 4 tahun diperpustakaan sekolah/ madrasah.²²

Berikut kompetensi kepala sekolah, yakni:

No	Dimensi Kompetensi	Kompetensi
1	Kepribadian	a. Berakhlak mulia, mengembangkan budaya dan tradisi akhlak mulia, dan menjadi teladan akhlak mulia

²² Barnawi & M. Arifin, *Sistem Penjaminan Mutu Pendidik Teori & Praktik*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz media, 2017), hlm. 66.

		<p>bagi komunitas di sekolah/madrasah</p> <p>b. Memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin</p> <p>c. Memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri sebagai kepala sekolah</p> <p>d. Bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi</p> <p>e. Mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan sebagai kepala sekolah</p> <p>f. Memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan</p>
2	Manajerial	<p>a. Menyusun perencanaan sekolah/madrasah untuk berbagai tingkatan perencanaan</p> <p>b. Mengembangkan organisasi sekolah/madrasah sesuai dengan kebutuhan</p> <p>c. Memimpin sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah/madrasah secara optimal</p> <p>d. Mengelola perubahan dan</p>

		<p>pengembangan sekolah/madrasah menuju organisasi pembelajaran yang efektif</p> <p>e. Menciptakan budaya dan iklim sekolah/madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik</p> <p>f. Mengelola guru dan staff dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal</p> <p>g. Mengelola sarana dan prasarana sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan secara optimal</p> <p>h. Mengelola hubungan sekolah/madrasah masyarakat dalam rangka pencarian dukungan ide, sumber belajar, dan pembiayaan sekolah/madrasah</p> <p>i. Mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru, penempatan dan pengembangan kapasitas peserta didik</p>
--	--	--

		<ul style="list-style-type: none"> j. Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional k. Mengelola keuangan sekolah/madrasah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan dan efisien. l. Mengelola ketatausahaan sekolah dalam mendukung pencapaian tujuan sekolah m. Mengelola unit layanan khusus sekolah dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan peserta didik di sekolah n. Mengelola sistem informasi sekolah dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan o. Memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah p. Melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah dengan prosedur yang
--	--	---

		tepat, serta merencanakan tindak lanjutnya
3	Kewirausahaan	<ul style="list-style-type: none"> a. Menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah b. Bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah sebagai organisasi pembelajaran yang efektif c. Memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin sekolah d. Pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi sekolah e. Memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan produksi/jasa sekolah sebagai sumber belajar peserta didik
4	Supervisi	<ul style="list-style-type: none"> a. Merencanakan program supervisi akademik terhadap

		<p>guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat</p> <p>b. Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat</p> <p>c. Menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru</p>
5	Sosial	<p>a. Bekerja sama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah</p> <p>b. Berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan</p> <p>c. Memiliki kepekaan sosial terhadap orang atau kelompok lain</p>

Tabel 2.1 Kompetensi Kepala Sekolah

d. Standar Tenaga Kependidikan

Sistem Pendidikan Nasional pada Pasal 39 disebutkan bahwa Tenaga Kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan

pendidikan. Pasal 1 butir 5 dan 6 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (UU Sisdiknas) bahwa tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan, sedangkan pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.

Tenaga Kependidikan meliputi pengawas sekolah, kepala sekolah, tenaga perpustakaan, tenaga laboratorium, tenaga administrasi, teknisi, psikolog, pekerja sosial, terapis, pengelola kelompok belajar, pamong belajar, dan tenaga kebersihan. Tenaga kependidikan yang bertugas menjadi pengawas jalur pendidikan formal ialah pengawas sekolah, sedangkan jalur pendidikan nonformal ialah penilik.

Kualifikasi dan Kompetensi Tenaga Kependidikan adalah sebagai berikut:

- 1) Standar kepala perpustakaan dan tenaga perpustakaan Permendiknas Nomor 25 Tahun 2008 mengatur tentang Standar Tenaga Perpustakaan Sekolah/Madrasah. Kualifikasi Tenaga perpustakaan yaitu:
 - a) Sekurang-kurangnya berkualifikasi SMA atau sederajat.
 - b) Memiliki sertifikat kompetensi pengelolaan perpustakaan sekolah/madrasah.
 - c) Memiliki kompetensi manajerial, pengelolaan informasi, kepribadian, kependidikan, dan sosial serta kompetensi pengembangan profesi.

Setiap sekolah/madrasah pada semua jenis dan jenjang yang mempunyai jumlah tenaga perpustakaan sekolah/ madrasah lebih dari satu orang, mempunyai rombongan belajar (rombel) lebih dari enam, serta memiliki koleksi minimal 1000 (seribu) judul materi perpustakaan dapat mengangkat kepala perpustakaan.

Kepala perpustakaan diangkat melalui dua jalur yaitu melalui jalur pendidik dan tenaga

kependidikan. Adapun jalur pendidik harus berkualifikasi serendah-rendahnya diploma (D4) atau sarjana (S1), memiliki sertifikat kompetensi pengelolaan perpustakaan dan masa kerja minimal 3 (tiga) tahun. Sedangkan Kepala sekolah dari jalur tenaga kependidikan yaitu berkualifikasi diploma 2 (D2) ilmu perpustakaan dan informasi bagi pustakawan dengan masa kerja minimal 4 tahun dan berkualifikasi diploma dua (D2) non-ilmu perpustakaan dan informasi dengan sertifikat kompetensi pengelolaan perpustakaan sekolah/madrasah dari lembaga yang ditetapkan oleh pemerintah dengan masa kerja minimal 4 tahun di perpustakaan.

- 2) Kualifikasi dan Standar Kompetensi Standar Tenaga administrasi Permendiknas Nomor 24 Tahun 2008 tentang standar tenaga administrasi sekolah/madrasah yang berisikan mengenai kualifikasi serta standar kompetensi yang harus dimiliki oleh tenaga administrasi sekolah yaitu kompetensi kepribadian, sosial, teknis, dan manajerial.

Kualifikasi kepala tenaga administrasi
SMP/MTs:

- a) Berpendidikan minimal lulusan D3 atau yang sederajat, program studi yang relevan, dengan pengalaman kerja sebagai tenaga administrasi sekolah minimal 4 tahun.
 - b) Memiliki sertifikat kepala tenaga administrasi sekolah dari lembaga yang sudah ditetapkan pemerintah.
- 3) Kualifikasi dan Standar Kompetensi Standar Laboratorium Permendiknas Nomor 26 Tahun 2008 standar tenaga laboratorium sekolah/madrasah tenaga laboratorium harus memiliki kualifikasi akademik yang sesuai serta empat kompetensi utama yaitu kompetensi utama yaitu kompetensi kepribadian, sosial, administrasi, dan profesional.

4. Peningkatan Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan

a. Konsep Peningkatan Standar PTK

Peningkatan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah proses, cara, perbuatan

meningkatkan (usaha, kegiatan, dan sebagainya).²³ Peningkatan standar merupakan salah satu prasyarat agar manusia dapat memasuki era globalisasi yang penuh dengan persaingan yang sehat dan berkualitas. Peningkatan mutu merupakan agenda utama dalam meningkatkan mutu pendidikan tinggi agar dapat *survive* dalam era global. Agar mampu berperan dalam persaingan global, maka sebagai bangsa kita perlu terus mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

b. Strategi Peningkatan Standar PTK

Dalam rangka meningkatkan mutu pendidik dan tenaga kependidikan, maka perlu usaha untuk menjadikan yang lebih baik. Menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2018 Pada BAB XIII Pendidikan dan Pelatihan pada Pasal 36 Ayat 5 dilakukan dengan cara yakni mempertahankan keterampilan sebagai pembina mutu, seminar, lokakarya, dan konferensi.

²³ Sri Winarsih, *Kebijakan Dan Implementasi Manajemen Pendidikan Tinggi Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, Cendikia Vol. 15 No. 1, Januari-Juni 2017, hal. 53.

Berikut strategi peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan, yaitu:

1. Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP)

Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) merupakan kegiatan profesional bagi para guru mata pelajaran yang sama pada jenjang SMP/SMPLB, SMA/SMALB, dan SMK di tingkat kabupaten atau kota yang terdiri dari sejumlah guru dari beberapa sekolah.²⁴

Kemudian dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, BAB IV tentang guru bagian kelima mengenai pembinaan dan pengembangan pasal 32 menjelaskan:

- a) Pembinaan dan pengembangan guru meliputi pembinaan dan pengembangan profesi dan karier.
- b) Pembinaan dan pengembangan profesi guru sebagai dimaksud pada ayat 1 meliputi kompetensi pedagogik,

²⁴Kementerian Agama, *Petunjuk Teknis Penyelenggaraan pendidikan Agama Islam (PAI), Standar Operasional dan Prosedur Penyelenggaraan KKG PAI SD dan MGMP PAI SMP, SMA dan SMK*, 2011.

kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi profesional.

- c) Pembinaan dan pengembangan profesi guru sebagaimana yang dimaksud pada ayat 1 dilakukan melalui jabatan fungsional.
- d) Pembinaan dan pengembangan karier guru sebagaimana dimaksudkan pada ayat 1 meliputi penugasan, kenaikan pangkat, dan promosi.²⁵

2. *In House Training* (IHT)

In House Training atau yang biasa disingkat IHT adalah suatu program pelatihan yang diselenggarakan di tempat peserta pelatihan atau disekolahan dengan mengoptimalkan potensi yang ada di sekolahan, menggunakan peralatan kerja peserta pelatihan dengan materi yang relevan dan permasalahan yang sedang dihadapi. Pelatihan ini bertujuan mengembangkan kompetensi guru.

²⁵Abdul Rozak, *Pengembangan Profesi Guru*, (Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan FITK) UIN Syarif Hidayatullah.

B. Kajian Pustaka

Kajian pustaka relevan merupakan landasan penelitian untuk memperkuat penelitian secara teoritis dan mengumpulkan informasi teoritis tentang penelitian terkait atau serupa yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Kajian ini mencakup beberapa kajian pustaka relevan, antara lain:

1. Tesis yang ditulis oleh Tuti Herawati, pada tahun 2020, dengan judul “Manajemen Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Pendidik di MIN 1 Kapuas”, Penelitian ini dilatar belakangi kondisi yang ada pada MIN 1 Kapuas dimana MIN 1 Kapuas merupakan satu-satunya sekolah di Kapuas yang memiliki dua unit sekolah dengan jumlah siswa lebih dari 1000 siswa dengan hanya satu kepala manajemen, di samping itu MIN 1 Kapuas juga mampu bersaing dengan sekolah lain dan menunjukkan prestasi yang mengagumkan sehingga menarik untuk dilakukan penelitian bagaimana manajemen peningkatan mutu pendidikan yang ada di MIN 1 Kapuas sehingga mampu bersaing dengan hanya dipimpin oleh satu kepala madrasah. Persamaan penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, dengan jenis kualitatif deskriptif.

Penelitian di MIN 1 Kapuas dengan subjek penelitian adalah kepala sekolah, waka kurikulum dan guru. Sedangkan teknik pengumpulan data menggunakan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi, kemudian teknik analisis data dilakukan dengan empat tahap yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan verifikasi data. Sementara perbedaannya adalah pada penelitian ini kebanyakan hanya fokus terhadap kepala sekolah, namun yang diteleti oleh peneliti seimbang fokus terhadap pendidik dan tenaga kependidikannya.

2. Jurnal yang ditulis Dimas ayu Kharisnamurti IAIN Samarinda, 2017 berjudul “Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMA Negeri 6 Samarinda” menunjukkan bahwa strategi yang digunakan kepala sekolah dalam meningkatkan standar pendidik dan tenaga kependidikan melalui beberapa tahapan, yaitu mengikuti pelatihan, pelatihan seperti pelatihan diklat, MGMP. Metode yang digunakan yaitu deskriptif kualitatif.²⁶ Adapun persamaan

²⁶Dimas Ayu Kharisnamurti, Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Standar Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di SMA Negeri 6 Samarinda, *Jurnal Penelitian*

jurnal di atas dengan peneliti adalah sama- sama mengkaji tentang peningkatan standar pendidik dan tenaga kependidikan. Sementara perbedaan jurnal diatas adalah jurnal di atas lebih membahas ke strategi kepala sekolah dan lebih fokus ke pendidik atau guru, Sedangkan dalam penelitian ini membahas tentang peningkatan mutu standar pendidik dan tenaga kependidikan.

3. Jurnal yang ditulis oleh Hanif Al Kadri dan Widiawati, 2017 diterbitkan di Indonesia Research Journal in Education dengan judul: ”*Strategic Planning in Developing the Quality of Educators and Education personnel*”. Hasil kajian menunjukkan bahwa peningkatan kualitas pembina dan guru sudah baik. Persamaan jurnal di atas dengan peneliti adalah sama-sama membahas peningkatan standar pendidik dan tenaga kependidikan di lembaga pendidikan. Perbedaan dari pasal-pasal di atas adalah bahwa pasal-pasal di atas lebih banyak membahas tentang perencanaan strategis dalam pengembangan mutu pendidik, sedangkan kajian ini membahas tentang

Pendidikan Dan Pembelajaran, (Vol 06 No. 3 November 2019), hlm. 63.

peningkatan mutu menurut instrumen mutu dengan menggunakan IHT dan MGMP.

4. Jurnal yang ditulis Adriana Bulu Baan dari *Journal of physical education and sports* dengan judul “*The Development Of Physical Education Teacher Professional Standards Competency*” oleh Adriana Bulu Baan Program Pascasarjana Pendidikan Jasmani, Universitas Negeri Semarang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa guru pendidikan jasmani, kesehatan dan pendidikan jasmani harus memiliki kompetensi profesional tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa dari seluruh persentase tersebut, 89,98% guru SMP, SMAN, dan SMKN di Kota Palu membutuhkan standar kemampuan penjasorkes, kesehatan, dan olahraga guru. Persamaan jurnal di atas dengan peneliti adalah sama-sama membahas peningkatan kompetensi pendidik. Sementara perbedaan dari majalah-majalah di atas adalah perlunya peningkatan kompetensi guru pendidikan jasmani, sedangkan tujuan penelitian saya adalah untuk meningkatkan kualitas pendidik dan guru.
5. Skripsi yang disusun Rudi Setiawan 2010, dengan judul “Strategi Kepala Madrasah dalam

Meningkatkan Mutu Pendidikan Islam di MTs Negeri Godean, Sleman, Yogyakarta”. Persamaannya adalah hasil penelitian menunjukkan bahwa standar kepala sekolah sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan. Sementara perbedaannya adalah lebih membahas penyesuaian dengan strategi kepala sekolah dan lebih fokus pada pendidik atau guru, sekaligus penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan standar kualitas pendidik dan guru.

6. Jurnal yang ditulis Hemi Irmayani, Dessy Wardiah, Muhammad Kristiawan adalah *International Journal Of Scientific & Technology Research* dengan judul “*The Strategy Of Sd Pusri In Improving Educational Quality*” penelitian yang fokus tentang strategi SD Pusri untuk menumbuhkan kualitas guru dan tenaga pengajar. Metode penelitian dipakai ialah metode kualitatif. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini ialah strategi peningkatan kualitas pendidik dan guru melalui pengawasan rutin kepala sekolah, pendelegasian wewenang, pelatihan, peningkatan, seminar, bimtek, lokakarya dan kursus pelatihan, dan evaluasi guru pengganti. Penghargaan atau

hadiah pelatihan staf.²⁷ Persamaan jurnal di atas dengan peneliti membahas tentang peningkatan mutu kualitas pendidik dan tenaga kependidikan. Perbedaannya adalah artikel di atas membahas tentang strategi peningkatan kualitas pelatih, sedangkan penelitian saya tentang mengetahui kualitas melalui instrumen dan kemudian melakukan perbaikan.

7. Jurnal Kompetensi Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan SMP Negeri 3 Kwandan, 2018. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan. Metode wawancara dengan pengumpulan data sekolah. Adapun persamaannya seperti kompetensi guru yang baik sangat berpengaruh kepada kualitas pembelajaran dan mutu pendidikan, strategi dan metode yang diwujudkan dengan penerapan pembelajaran kooperatif dan pembelajaran aktif, inovatif, kreatif, efektif, dan menyenangkan serta

²⁷Hemi Irmayani, Dkk, “*The Strategy Of SD Pusri In Improving Educational Quality*” *International Journal Of Scientific & Technology Research* (Volume 7, Issue 7 July 2018), hlm. 113.

melalui penelitian tindakan kelas, serta nilai-nilai yang ditunjukkan guru dalam proses pembelajaran direalisasikan kepada para siswa melalui keteladanan guna terwujud siswa berkepribadian baik pula, dan upaya yang dilakukan guru dalam mengembangkan kompetensi profesional dengan mengikuti diklat, penataran, workshop, dan kelompok kerja guru, serta membuat penelitian tindakan kelas. Perbedaannya hanya membahas kompetensi tidak ada kualifikasinya.

8. Tesis yang ditulis Karlinda, Nabila Murti, 2017, Strategi peningkatan mutu pendidikan melalui pemenuhan standar pendidik dan tenaga kependidikan pada SMA Swasta di bawah penyelenggaraan perguruan tinggi negeri/Nabila Murti Karlinda. Pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah berpengaruh terhadap kualitas pendidikan di sekolah itu sendiri. SMA Laboratorium UM dan SMA Brawijaya *Smart School* merupakan sekolah swasta terakreditasi A yang terletak di kawasan perkotaan Kota Malang. Adapun persamaannya adalah berdasarkan konteks penelitian dapat dirumuskan fokus penelitian seperti standar pendidik dan tenaga kependidikan, SWOT,

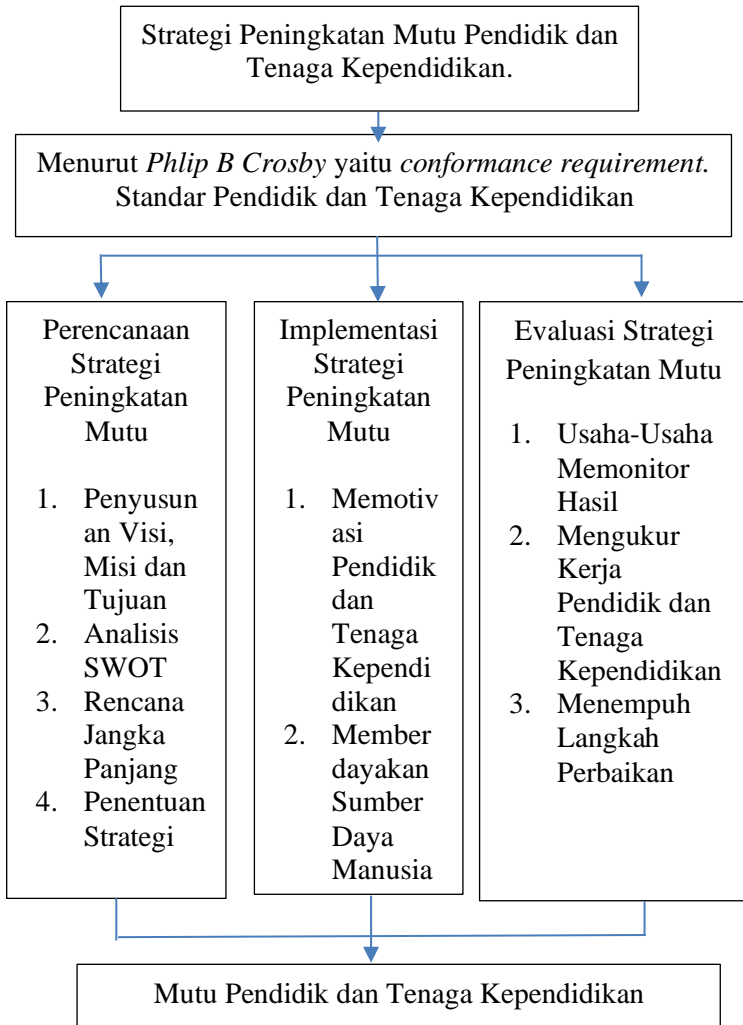
serta strategi peningkatan mutu pendidikan melalui pemenuhan standar pendidik dan tenaga kependidikan. Perbedaannya adalah dari cara peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan yakni dengan cara fokus terhadap pembentukan akreditasi.

9. Tesis saudara Ali Daud Ramby (Institut Agama Islam Negeri Sumatera Utara, 2013) yang berjudul “Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Padangsidimpulan”. Dalam tesisnya persamaan yang ditemukan peneliti adalah secara garis besar dijelaskan mengenai peningkatan mutu pendidikan MTs N 1 Padang simpuan meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi terhadap pendidik dan tenaga kependidikan. Adapun perbedaannya adalah lebih membahas manajemen sumber daya manusia, mutunya sedikit dibahas.
10. Syafaruddin, 2007 dengan judul “Manajemen Peningkatan Mutu Lulusan Siswa MAN Binjai”. Dalam penelitian ini, kedua peneliti menggunakan metode kualitatif. Penulis menyimpulkan bahwa penelitian ini harus berupaya untuk meningkatkan strategi dan memberikan pengetahuan kepada

pendidik untuk meningkatkan keterampilan siswa MAN Binjai dalam proses pembelajaran. Perbedaannya adalah penelitian ini terfokus pada lulusan murid.

Berdasarkan hasil *research* di atas disimpulkan mempunyai kesamaan yaitu sama-sama membahas strategi peningkatan kualitas, sehingga penelitian ini tetap penting.

C. Kerangka Berpikir



Gambar 2.2 Kerangka Berpikir

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif yang bertujuan mempelajari fenomena berkaitan tentang subjek penelitian seperti perilaku, deskripsi verbal, dan bahasa dalam konteks alam tertentu serta menggunakan berbagai metode alami. Penelitian deskriptif, di sisi lain ialah *research* yang tujuannya mempelajari situasi dan kondisi berdasarkan masalah lainnya.

Tujuan penelitian kualitatif adalah untuk membuktikan empiris secara objektif ilmiah, menurut logika dan ilmu pengetahuan melalui dukungan teori dan metode akurat dengan disiplin ilmu relevan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui strategi peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Islam Al Azhar 29 BSB Semarang.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

a. Tempat penelitian

Penelitian berlokasi SMPI Al Azhar 29 BSB Semarang yang beralamat di Jalan Jl. R.M

Hadisoebeno Sosrowardoyo Km. 6 Mijen Semarang.

b. Waktu penelitian

Waktu penelitian terlaksana lebih kurang satu bulan, terhitung sejak tanggal 22 Desember 2022 sampai 22 Januari 2023. Penelitian ini dilaksanakan tepat dihari tertentu sesuai jadwal yang telah didiskusikan bersama pihak SMPI Al Azhar 29 BSB Semarang. Namun untuk memperoleh data penelitian dirasa kurang peneliti melaksanakan penelitian kembali pada hari tertentu diluar waktu yang telah ditentukan.

c. Sumber Data

Penelitian dengan mengambil sumber data memakai dua jenis data, pertama data primer diperoleh langsung oleh peneliti melalui observasi memantau secara langsung pelaksanaan strategi peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan di SMPI Al Azhar 29 BSB Semarang melalui wawancara langsung kepada narasumber bersangkutan. Dalam penelitian diwawancari ialah kepala sekolah, wakil kepala sekolah, kepala TU, kepala perpustakaan, guru, tukang kebun, dan murid sebagai pendukung.

Kedua, menggunakan jenis data sekunder. Data sekunder dikumpulkan oleh peneliti untuk mendukung dan melengkapi kebutuhan data penelitian. Dalam penelitian sekunder dikumpulkan dari beragam sumber, dokumen yang diarsipkan yang berhubungan pada kegiatan pengembangan kompetensi pada SMPI Al Azhar 29 BSB Semarang.

C. Fokus Penelitian

Untuk memperjelas penelitian dilaksanakan oleh penulis tentang Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga Kependidikan SMPI Al Azhar 29 BSB Semarang. Maka penulis memfokuskan penelitiannya sebagai berikut:

1. Strategi peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan di SMPI Al Azhar 29 BSB Semarang.
2. Implikasi strategi peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan di SMPI Al Azhar 29 BSB Semarang.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dipakai peneliti memiliki 3 cara, yaitu: observasi, wawancara dan dokumentasi.

a. Observasi

Teknik observasi dipakai mengekstraksi informasi dari sumber data rekaman peristiwa, perilaku, lokasi, serta gambar. Pengamatan diberlakukan langsung maupun tidak langsung.²⁸ Penulis melakukan pengamatan langsung pada SMPI Al Azhar 29 BSB Semarang dengan mengamati lingkungan sekolah dan pengamatan secara tidak langsung melalui bukti-bukti pelaksanaan peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan.

b. Wawancara

Wawancara ialah kegiatan melalui tanya jawab bersama narasumber bersangkutan memperoleh informasi bersifat fakta dan relevan. Tujuannya ialah menyajikan konstruksi yang berkaitan dengan orang, peristiwa, kegiatan, organisasi, perasaan, motivasi, reaksi atau pengamatan, tingkat komitmen dan bentuk rekonstruksi berbagai masalah.²⁹ Sebelum melaksanakan wawancara kepada pihak sekolah, peneliti mempersiapkan pertanyaan-pertanyaan terkait

²⁸Sutopo H.B. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. (Surakarta: Universitas Negeri Sebelas Maret 2006), hlm. 75.

²⁹Sutopo H.B. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. (Surakarta: Universitas Negeri Sebelas Maret, 2006), hlm. 68.

strategi peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan di SMPI Al Azhar 29 BSB Semarang.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah sebuah cara dalam mengetahui informasi diperoleh melalui gambar, tulisan, foto, data dan dokumen yang berkaitan dengan SMPI Al Azhar 29 BSB Semarang. Teknik dokumentasi bermaksud mengetahui kevalidan suatu informasi.

Kegiatan dokumentasi dilakukan untuk memperoleh dokumen profil SMP Islam Al Azhar 29 BSB Semarang, data program peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan, struktur lembaga, kegiatan pelatihan, data pendidik dan tenaga kependidikan, dokumentasi kegiatan IHT. Dokumen diperoleh melengkapi data penelitian, hingga divisualkan gambar penelitian secara paradigmatis.

E. Uji Keabsahan Data

Teknik yang digunakan pada penelitian ini dalam menguji keabsahan datanya dengan teknik triangulasi. Teknik triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain. Di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau perbandingan dengan data tersebut. Terknik triangulasi yang paling

umum adalah pemeriksa melalui sumber lainnya. Menurut denzin pada lexy J. Moleong menjelaskan pembeda dalam empat triangulasi sebagai teknik pemeriksaan dengan menggunakan sumber, metode, penyidik dan teori. Peneliti menggunakan teknik pemeriksa pembuktian yang bergantung pada penggunaan sumber.³⁰

Triangulasi dengan sumber berarti membandingkan dan menguji tingkat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan cara yang berbeda dalam penelitian kualitatif. Ini dapat dicapai dengan cara berikut:

- 1) Bandingkan observasi dan data wawancara.
- 2) Bandingkan dikatakan orang secara umum dengan perkataan secara pribadi.
- 3) Bandingkan katakana situasi penelitian selalu mereka dikatakannya sewaktu.
- 4) Bandingkan situasi dan sudut pandangan orang lain.
- 5) Bandingkan wawancara dan isi dokumen terkait.

³⁰Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*: Edisi Revisi (Bandung: PT.Remaja Rosdakarya, 2017), hlm. 330.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data kualitatif secara interaktif berkelanjutan sampai selesai. Penelitian memakai model analisis Miles Huberman, mencakup reduksi data, penyajian, penarikan kesimpulan.³¹

a. Reduksi data (*Data Reduction*)

Reduksi data ialah bagian analisis data dalam bentuk analisis data yang mengidentifikasi, mengklasifikasikan, menggabungkan, menghapus dan mengatur informasi yang tidak perlu untuk memungkinkan kesimpulan akhir ditarik dan diverifikasi. Pada langkah kedua, peneliti menyeleksi data yang terkumpul, yang harus diorganisasikan secara jelas dan teratur.

b. Penyajian Data (*Data Display*)

Penyajian data informasi lapangan dimasukkan pada matriks dan informasi tersebut dengan penyajian berdasarkan informasi perolehan pada studi lapangan untuk memudahkan peneliti menguasai materi dan menghindari kesalahan dalam analisis. Penyajian informasi sebagai sarana menyederhanakan informasi yang kompleks jadi sederhana mudah dipahami.

³¹Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. (Bandung: Elfabeta, 2007).

Langkah ketiga setelah pengumpulan data secara berurutan, apabila materi tidak sesuai kebutuhan penelitian, apabila terdapat materi yang bertentangan dengan kebutuhan penelitian, peneliti dapat memodifikasi materi tersebut sesuai dengan kebutuhan penelitian dengan cara memodifikasi materi. adalah pembetulan data, jika terjadi kesalahan dalam pengumpulan data, maka kesalahan dalam data tersebut diperbaiki baik dengan mengumpulkan data kembali atau memasukkan data sebagai hilang.

c. Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan ialah upaya mendalami makna dan tindakan yang muncul, berdasarkan sebab akibat dengan mempertanyakan kembali pemahaman yang lebih rinci. Pada langkah selanjutnya, peneliti menganalisis materi dan mendeskripsikannya untuk mudah dipahami sesuai dengan tujuan penelitian.

BAB IV

DESKRIPSI DATA DAN ANALISIS DATA

A. Deskripsi Data

1. Deskripsi Data Umum

Beberapa gambaran umum SMP Islam Al Azhar 29 Semarang, yaitu:

a. Sejarah SMP Islam Al-Azhar 29 Semarang

SMPI Al Azhar 29 BSB Semarang ialah lembaga pendidikan swasta berdiri pada bulan Mei 2012 oleh Yayasan Al-Himsya dilatar belakangi dengan keinginan orang tua siswa yang kesulitan menemukan sekolah yang berbudaya sama setelah anaknya masuk SD Islam Al Azhar Semarang. Pimpinan SD Islam Al Azhar yaitu Nikmah Rahmawati, M.Si, dan dukungan dari Ketua Yayasan Al Himsya, H. Imam Syafi, SE., MM maka dikeluarkanlah izin pendirian untuk disampaikan ke Al Azhar Center di Jakarta. Sekolah ini terletak di Jl. R. M. Hadisoebeno Sosrowardoyo Km. 6 Semarang yang bercirikan Islam. Hal ini merupakan indikasi dukungan yang konsisten terhadap nilai-nilai keislaman melalui pendidikan umum dan integrasi pengetahuan umum dengan etika. SMP

Islam Al Azhar 29 BSB Semarang memberikan beberapa pelayanan kepada murid diantaranya: 1) pembelajaran di dalam dan luar ruangan; 2) bimbingan dan konseling; 3) pelatihan dan bimbingan individu dan klasik; 4) kerohanian dan karakter; 5) ekstrakurikuler; dan 6) konselor bimbingan siswa yang membantu memantau dan mengikuti siswa ketika menghadapi kesulitan. Selain itu dalam ruang lingkup keagamaan sekolah ini juga mengedepankan beberapa hal sebagai berikut: 1) Hafalan Juz 'Amma; 2) Amaliyah Ramadhan; 3) Do'a Harian; 4) Sholat Dhuha; 5) Tadarus Harian; 6) Infaq Shadaqah; dan 7) Peringatan Hari Besar Islam.

SMPI Al Azhar 29 BSB Semarang juga memiliki nilai plus yaitu sejumlah tawaran ekstrakurikuler dengan kurikulum yang padat. Pada hari Sabtu, meski pembelajaran ditutup, seluruh pendidik wajib mengikuti rangkaian acara yang diselenggarakan di sekolah. Kegiatan di SMP Islam Al Azhar 29 BSB Semarang dimulai pukul 06:50 WIB sebelum pelajaran dimulai, siswa dan seluruh guru melakukan

manasik Islam berupa sumpah siswa, kemudian siswa melakukan sholat Dhuha berjamaah pada istirahat jam pertama dan pembacaan Asma 'ul Husna Bersama, dan kegiatan belajar mengajar berakhir pada pukul 14:15 WIB.

Dengan penjadwalan yang dirancang oleh SMPI Al Azhar 29 BSB Semarang dan serial yang berdasarkan adat Islam, diharapkan dapat membangun karakter siswa yang islami, disiplin dan berakhlak. SMPI Al Azhar 29 BSB Semarang memiliki banyak mata pelajaran Islam yang diajarkan secara formal di dalam kelas, seperti: pelatihan Al-Quran, bahasa Arab dan membiasakan ibadah. Menurut kurikulum yang ditentukan 2 x 40 menit per minggu dicadangkan untuk mata pelajaran yang disebutkan di atas. Selain untuk membiasakan pelajaran ibadah, mereka hanya diberi alokasi waktu 1 x 40 menit setiap kali atau minggunya, dan selama bulan Ramadhan masing-masing pelajaran diberi alokasi 2 x 30 menit.

Selain mata pelajaran yang dididik secara formal di kelas, SMPI Al Azhar 29 BSB

Semarang selalu menyelenggarakan beberapa kegiatan penunjang keagamaan antara lain:

- 1) Membaca Al-Qur'an dan berdoa 15 menit mulai pukul 06.45 – 07.00 WIB atau saat jam pelajaran dimulai. Setiap murid membaca doa, bacaan surat-surat pendek, dan sholawat nariah.
- 2) Sholat duhur berjamaah terlaksana bersama pendidik dan murid.
- 3) Selain peningkatan sumber daya manusia tidak hanya pemahaman keilmuan, santri juga diajarkan ilmu agama yang dikemas dalam kegiatan bulan ramadhan yang disebut pondok pesantren. Kursus kilat ini berlangsung selama 9 hari berturut-turut, 3 hari untuk setiap kelas. Materi yang disampaikan meliputi tuntunan sholat, tahara dan wudhu, zakat dan sedekah, puasa, akhlak orang tua, guru dan sahabat, serta akidah.

- 4) Kegiatan keagamaan lainnya seperti bakti sosial dan santun fakir miskin dalam amal ramadhan.³²

Berikut ini merupakan gambaran secara general SMPI Al Azhar 29 BSB Semarang:

a. Profil Sekolah SMP Islam Al Azhar 29 BSB Semarang

Data sekolah SMP Islam Al Azhar 29 BSB Semarang.³³

Nama Sekolah	: SMP Islam Al Azhar 29 BSB Semarang
NPSN	: 20362716
No. SK. Pendirian	: 01/05/2012
Tanggal SK. Operasional	: 30/06/2015
Nama Kepala Sekolah	: Margono, S.Pd
Akreditasi	: "A"
Alamat	: Jl.RM Hadisoebono Sosrowardoyo
Kode Pos	: 50211
Desa/Kelurahan	: Kedungpane

³²Dokumentasi SMP Islam Al-Azhar 29 BSB Semarang.

³³Dokumentasi SMP Islam Al-Azhar 29 BSB Semarang.

Kecamatan : Mijen
Kabupaten/Kota : Kota Semarang
Provinsi : Jawa Tengah

**b. Visi Misi dan Tujuan SMPI Al Azhar 29
BSB Semarang**

Visi

Mewujudkan Cendikiawan muslim yang religius, cerdas, berprestasi, berdaya saing global dan berbudaya lingkungan

Misi

- 1) Menanamkan nilai-nilai adab islami secara terstruktur dan intensif
- 2) Mewujudkan lingkungan sekolah yang cinta Al- Qur'an melalui tadarus, tahsin ,tahfidz dan mampu mengamalkannya
- 3) Mewujudkan cendikiawan muslim berkarakter, antara lain: Cerdas Spiritual, Cerdas Intelektual, Cerdas Emosional dan sosial serta Cerdas Kinestetis
- 4) Mewujudkan peningkatan kompetensi secara akademik dan non akademik, berdasarlam kecerdasan majmuk, minat dan bakat siswa.

- 5) Mewujudkan program pembinaan prestasi terhadap potensi Akademik dan non akademik murid guna mewujudkan sekolah berprestasi baik di tingkat nasional maupun Internasional
- 6) Mewujudkan cendekiawan muslim yang unggul dalam IMTAQ dan IPTEK, Leadership, entrepreneurship dan Bahasa
- 7) Mewujudkan lingkungan sekolah yang sehat dan bersih dan cinta lingkungan
- 8) Mewujudkan kegiatan pembelajaran yang kreatif, inovatif dan berkualitas melalui pengembangan program internal peningkatan kompetensi pedagogik dan professional pendidik sesuai standar nasional
- 9) Mewujudkan penyusunan dan pelaksanaan kurikulum sesuai Standar Nasional
- 10) Mewujudkan sarana dan prasarana, pengelolaan, pembiayaan dan penilaian sesuai standar Pendidikan

Tujuan

- 1) Terwujudnya penanaman nilai-nilai adab islami secara terstruktur dan intensif

- 2) Terwujudnya lingkungan sekolah yang cinta Al-Qur'an melalui tadarus, tahsin, tahfidz dan mampu mengamalkannya
- 3) Terwujudnya cendekiawan muslim berkarakter, antara lain (Cerdas Spiritual, Cerdas Intelektual, Cerdas Emosional dan sosial serta Cerdas Kinestetis)
- 4) Terwujudnya pengembangan kemampuan/skill akademik dan non akademik, sesuai kecerdasan majemuk, minat dan bakat murid
- 5) Terwujudnya program pembinaan prestasi terhadap potensi Akademik dan non akademik murid guna mewujudkan sekolah berprestasi baik di tingkat nasional maupun Internasional
- 6) Terwujudnya cendekiawan muslim yang unggul dalam IMTAQ dan IPTEK, Leadership, entrepreneurship dan Bahasa
- 7) Terwujudnya lingkungan sekolah yang sehat dan bersih dan cinta lingkungan
- 8) Terwujudnya kegiatan pembelajaran yang kreatif, inovatif dan berkualitas melalui pengembangan program internal

peningkatan kompetensi pedagogik dan professional pendidik sesuai standar nasional

9) Terwujudnya penyusunan dan pelaksanaan kurikulum sesuai Standar Nasional

10) Terwujudnya sarana dan prasarana, pengelolaan, pembiayaan dan penilaian sesuai standar Pendidikan Nasional

c. Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Jumlah dari keseluruhan staf karyawan adalah 28, yang terbagi menjadi kepala sekolah, guru, dan pegawai.³⁴

No	Nama	Jabatan
1	Margono, S.Pd.	Kepala Sekolah
2	Hari Priyono, S.Si.	Wakil Kepala Sekolah
3	Tri Mei Ana, S.E	Kepala Tata Usaha
4	Lili Handayani, S.Pd.	Bimbingan Konseling

³⁴Dokumentasi SMP Islam Al-Azhar 29 BSB Semarang.

5	Abi Zia Afkar, S.Kom.	Staff Tata Usaha
6	Anis Widiastuti, S.T	Staff PSB
7	Nadia Pradyta N.I, S.Pd.	Koor Kurikulum
8	Fitriyani, S.Pd.	Koor Humas
9	Citra Artika Y., S.Pd.	Koor Kemuridan
10	Khoirun Nisak, S.Pd.	Guru
11	M. Jafar Shodiq A.A., S.Pd.I	Guru
12	Farida Arroyani, S.Pd.	Guru
13	Dian Sulistiyorini, S.Pd.	Guru
14	Eri Wahyudi, S.Pd.	Guru
15	Fuji Astutik, S.Pd.	Guru
16	Khoirul Umam, S.Ag.	Koor Keagamaan
17	Hamam Nasirudin, S.Pd.	Guru
18	Reesky Adi Nugroho, S.Pd.	Koor Tense
19	Khadziq Ramadhani, S.Pd.	Koor Saprass

20	Miftachul Alim, S. Kom	Guru
21	Anto Hidayatullah, S.Pd.	Guru
22	Muthia Dian Mahardika, S.Pd.	Guru
23	Riki Kurniawan, S.Pd.	Guru
24	Masrohan	Cleaning Service
25	Syaefudin	Tukang Kebun
26	Wadjiji	Security
27	Yuwono Raharjo	Security
28	Ashadi	Security

Tabel 4.1 Pendidik dan Tenaga Kependidikan

2. Deskripsi Data Khusus

a. Stategi Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMP Islam Al Azhar 29 BSB Semarang.

Pertama, perencanaan peningkatan mutu merupakan langkah awal membangun mutu pengajar dan tenaga kependidikan. Selain itu, membantu menciptakan program berkualitas yang memenuhi kebutuhan siswa dan sekolah.

Perencanaan peningkatan mutu tenaga pengajar dan tenaga kependidikan di SMPI Al Azhar 29 BSB Semarang adalah perencanaan jangka panjang, menengah dan pendek.

Menurut Kepala Sekolah SMPI Al Azhar 29 BSB Semarang tentang program jangka panjang akan dimanfaatkan sebagai sarana peningkatan mutu kualitas pengajar dan tenaga kependidikan, sebagaimana dijelaskan oleh Bapak Margono:

Sekolah ini memiliki agenda berupa tahunan, bulanan dan mingguan. Program sekolah akan terus dilakukan evaluasi sehingga mendapatkan hasil yang bagus dan dapat memberi kepuasan kepada sumber daya manusia yang ada di SMP ini dalam menyusun rencana program sekolah juga kami mendasari adanya kelemahan atau masalah, kelebihan program juga disesuaikan dengan kebutuhan lembaga kami, jadi untuk program jangka panjangnya adalah *bilingual school* yang mengharuskan siswa, pendidik dan tenaga kependidikan berbahasa asing. Ini bukan masalah dalam lingkup sekolah saja, namun antar sekolah. Di sini kami sudah menyiapkan *digital class* untuk membantu warga sekolah khususnya.³⁵

³⁵Hasil Wawancara dengan Kepala Sekolah SMP Islam Al Azhar 29 BSB Semarang, 27 Desember 2022.

Adapun berdasarkan hasil penelitian program jangka panjang SMP Islam Al Azhar 29 BSB Semarang menjadikan *digital class* sebagai penuntun keberhasilan *bilingual class goes to bilingual school*. Untuk jangka menengah akan dimanfaatkan juga kelas *bilingual class* dan bekerjasama dengan *Cambridge* atau lembaga-lembaga bahasa inggris yang lebih berkompeten.

Sedangkan untuk jangka pendek, kepala sekolah menambahkan bahwa:

Memberikan satu pembinaan baik terkait dengan kedisiplinan, keteladanan maupun sikap dalam berbicara kepada murid dan wali murid dalam rangka pelayanan yang lebih baik kepada semua tamu dan warga sekolah terutama dalam hal sikap dan ucapan. Lalu membina guru Bagaimana pola mengajar sesuai dengan kewajiban atau kompetensi yang dimiliki seorang guru yang profesional. Guru guru juga harus membiasakan membaca Al- Qur ‘an dengan tartil baik dengan metode Ummi atau metode Qiroati. pertama kita dengan guru kemudian melangkah ke murid-murid.³⁶

Untuk dapat merancang dan pengembangan mutu pengajar dan tenaga kependidikan tentunya

³⁶Hasil Wawancara dengan Kepala Sekolah SMP Islam Al Azhar 29 BSB Semarang, 27 Desember 2022.

harus mempunyai kepeahaman pengetahuan dan program. Terlebih untuk pendidik dan tenaga kependidikan Bapak Margono menjelaskan bahwa:

Dalam hal kecil memberikan review atau meninjau ulang tentang visi misi dan tujuan sekolah jadi inilah patokan pertama supaya guru itu ketika satu tahun ke depan yang menjadi acuan adalah visi misi itu sendiri, Kemudian untuk SDM tentunya kita memaksimalkan sesuai kapasitas gurunya masing-masing supaya kinerjanya terlaksana dengan baik. setelah visi misi kita melaksanakan program kerja tahunan. Termasuk perencanaan yang paling kuat lagi adalah kita membuat kode etik guru, Tata tertib guru dan sering setiap satu bulan sekali kita membuat rapat koordinasi guru, mengevaluasi dan mempersiapkan kegiatan-kegiatan untuk selanjutnya.³⁷

Pernyataan tersebut ditambahi oleh Bapak Hari, selaku wakil kepala sekolah bahwa:

Ya sebagaimana tentunya beliau menggunakan perencanaan, pelaksanaan, evaluasi selalu dilakukan dalam rangka untuk mencapai tujuan. di awal tahun ada yang namanya perencanaan awal tahun untuk menyusun program selama 1 tahun kemudian pelaksanaannya dijadwalkan di setiap pelaksanaan ada pertanggung

³⁷Hasil Wawancara dengan Kepala Sekolah SMP Islam Al Azhar 29 BSB Semarang, 27 Desember 2022.

jawabnya untuk dijadikan evaluasi untuk kelanjutannya.³⁸

Kepala sekolah harus memiliki komitmen terhadap pengembangan pendidik dan kependidikan melalui berbagai program dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan kompetensi dan keprofesionalan pendidik dan kependidikan sehingga berpengaruh terhadap mutu pendidikan. Dalam menyusun program tersebut harus menentukan sasaran, kebijaksanaan, prosedur, waktu dan harus terbuka kepada semua pendidik dan tenaga kependidikan.

Berdasarkan berpendapat Bapak Hari bahwa:

Kejelasan sasaran memiliki manfaat bagi program pengembangan walaupun sedikit memiliki umpan balik bagi yang mengelola sumber daya manusia baik pendidik maupun tenaga kependidikan baik mengenai programnya maupun pesertanya dan penentuan sasaran juga bentuk untuk meningkatkan keterampilan pendidik dan kependidikan yang di sesuaikan dengan metode pengembangan sekolah dengan tujuan sebagai tolak ukur untuk menentukan keberhasilan tidaknya program dan dalam penentuan sasaran juga kita menganalisis

³⁸Hasil Wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah SMP Islam Al Azhar 29 BSB Semarang, 27 Desember 2022.

menggunakan SWOT bagaimana kekuatan (*strength*), kelemahan (*weakness*), peluang (*oportunity*) dan ancaman (*threat*).³⁹

Berdasarkan hasil penelitian bahwa perencanaan harus sesuai kebutuhan, Bu Farida selaku guru mengatakan bahwa:

Ini merupakan tantangan bagi kami dan untuk mengetahui serta mengatasi berbagai tantangan baru dan yang akan datang. Berbagai pelatihan harus ditetapkan kepada semua pendidik dan tenaga kependidikan seperti, kepala tata usaha, kepala perpustakaan, bahwa security, dan penjaga sekolah.⁴⁰

Prioritas kebutuhan dalam rangka peningkatan mutu pengajar dan tenaga kependidikan didasarkan oleh berbagai pertimbangan dan tentunya harus ada langkah-langkah yang di ambil sebentuk mencapai *goals* atau tujuan. Dalam penentuan tujuan. Sebagaimana penjelasan oleh Bu Farida, sebagai berikut:

³⁹Hasil Wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah SMP Islam Al Azhar 29 BSB Semarang, 27 Desember 2022.

⁴⁰Hasil Wawancara dengan Guru Bahasa Inngris SMP Islam Al Azhar 29 BSB Semarang, 27 Desember 2022.

Ada beberapa langkah yang perlu dilakukan yaitu, mengidentifikasi standar kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, mengidentifikasi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dan mengidentifikasi kebutuhan pengembangan, kompetensi kesejahetraan.⁴¹

Menurut hasil observasi pada SMP Islam Al Azhar 29 BSB Semarang komponen perencanaan peningkatan mutu pengajar dan tenaga kependidikan sudah sangat bagus. Terlihat dari lingkungan sekolah yang menyusun *School Plan* yang dibuat untuk mengembangkan mutu pengajar dan tenaga kependidikan di sekolah yang meliputi:

1. Visi dan misi sekolah atau madrasah.
2. Identifikasi masalah
3. Masalah utama yang dihadapi terselesaikan
4. Cara alternatif untuk pemecahan masalah.
5. Prioritas pemecahan masalah.
6. Tujuan program dari madrasah.
7. Rencana Induk Pengembangan (RIP) Madrasah durasi waktu tiga tahun hingga lima tahun.

Menurut hasil observasi pada SMP Islam Al Azhar 29 BSB Semarang tentang program dan

⁴¹Hasil Wawancara dengan Guru Bahasa Inggris SMP Islam Al Azhar 29 BSB Semarang, 27 Desember 2022.

semangat. Fasilitas yang disediakan pun sangat menunjang, Bu Farida menegaskan bahwa:

Kepala sekolah selalu melaksanakan pengawasan kepada bawahannya yaitu kepada murid, guru dan bahkan kepada karyawan dilingkungan sekitar sekolah agar selalu menjalankan sesuai aturan yang ada dan Pengawasan yang dibentuk oleh Kepala Sekolah salah satunya pengawasan melalui wakil kepala sekolah melalui koordinator kegiatan Inovator itu perlu di era modern ini, kita harus melakukan perkembangan media pembelajaran berbasis digital class. kemudian menyukseskan program tartil Quran. kalau bisa warga sekolah baik guru, karyawan terkhusus untuk murid semua harus belajar membaca Alquran jangan sampai bekerja cuman dapat capeknya tetapi tidak dapat keberkahannya dan membuat semangat.⁴²

Berdasarkan hasil wawancara tersebut strategi perencanaan peningkatan mutu pengajar dan tenaga kependidikan bisa terjalankan dengan baik, maka dengan menyediakannya tempat pelaksanaan nyaman, sarana penunjang atau perlengkapan pelatihan, instruktur atau pengajar yang berkompeten di bidang pembelajaran.

⁴²Hasil Wawancara dengan Guru Bahasa Inggris SMP Islam Al Azhar 29 BSB Semarang, 27 Desember 2022.

Selanjutnya untuk Pengadaan dan Perekrutan Tenaga Pendidik dan Kependidikan sesuai kebutuhan pegawai baik secara kuantitas dan kualitas kepala sekolah melakukan rekrutmen untuk mendapatkan calon-calon tenaga pendidik dan kependidikan dengan cara mengumumkannya di media-media elektronik dan cetak. Langkah selanjutnya adalah perekrutan pendidik dan tenaga kependidikan berdasarkan kebutuhan. Mathis dan Jakson menjelaskan bahwa rekrutmen adalah suatu proses menghasilkan kandidat-kandidat yang berkualitas untuk menduduki posisi-posisi di suatu perusahaan atau organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan wawasan dari dokumen Peraturan Menteri Pendidikan Republik Indonesia No. 16 Tahun 2007 mengatur persyaratan kualifikasi akademik dan kualifikasi guru, antara lain:

Guru SD/MI atau bentuk lain yang sederajat harus memiliki sekurang-kurangnya gelar D-IV atau Sarjana (S1) di SD/MI Pendidikan (D-IV/S1 PGSD/PGMI) atau Psikologi yang diperoleh dari program terakreditasi didapat dari belajar. Guru SMP/MTsN, guru SMA/MA, guru SMK/MAK atau

bentuk lain yang sejenis harus memiliki pendidikan minimal Diploma 4 (D-IV) atau Sarjana (S1) yang relevan. Diajarkan dan diperoleh dalam kursus terakreditasi.

Sesuai disampaikan oleh Bapak Margono, selaku kepala sekolah dalam wawancara:

Pendidik di madrasah yang sudah memiliki ijazah S1 berjumlah 23 orang. Sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan (*linear*) namun ada beberapa yang kita tarik bukan *linear* seperti kepala PSB. Selama saya menjadi kepala sekolah di sini, saya juga melakukan kegiatan penilaian terhadap prestasi guru melalui pengamatan saya setiap hari kemudian saya berikan nilai dan itu terjadi setiap semester.⁴³

Kepala Madrasah mengukur mutu guru melalui ijazah dan gelar berdasarkan Pasal 29 (3) UU No. 19 Tahun 2005 yang menyebutkan bahwa guru dan tenaga kependidikan SMP Islam Al-Azhar 29 BSB Semarang minimal D IV atau Sarjana (S1) yang memiliki pendidikan sebelumnya yang sesuai dengan mata pelajaran yang akan diajarkan.

⁴³Hasil Wawancara dengan Kepala Sekolah SMP Islam Al Azhar 29 BSB Semarang, 27 Desember 2022.

Rasio guru kelas terhadap kelompok belajar menunjukkan adanya kesesuaian antara guru kelas dan kelompok yang tersedia. Guru SMP dan SMA mengajar dengan rasio minimal 20. Dari 23 guru, 9 orang mendapat tugas tambahan sebagai wali kelas. Kelas 7 memiliki 3 rombel, Kelas 8 memiliki 3 rombel, dan Kelas 9 memiliki 3 rombel. Hal ini tidak terlepas dari ketentuan Keputusan Dirjen Pendis No. 631 Tahun 2019 tentang Petunjuk Teknis Penerimaan Peserta Didik Baru RA, MI dan MT, MA, MAK Tahun Pelajaran 2019/2020, yaitu: Madrasah Tsanawiyah sebanyak 32 kelas/madrasah dan 11 kelas/jenjang sebanyak 32 siswa/kelompok.

Sesuai penyampaian Bapak Hari, selaku wakil kepala sekolah pada wawancara:

Ada 23 guru dengan pendidikan terakhir S1. Yang masing-masing mendapatkan jam mengajar minimalnya 24 jam dalam 1 minggu. Apabila kurang dari 24 jam mengajar, mereka mendapat tugas tambahan mbak⁴⁴

⁴⁴Hasil Wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah SMP Islam Al Azhar 29 BSB Semarang, 27 Desember 2022.

Dalam pasal 35 Ayat 2 UU Guru dan Dosen disampaikan “beban kerja guru dalam melaksanakan proses pembelajaran dimaksud pada ayat 1 sekurang-kurangnya 24 (dua puluh empat) jam tatap muka dalam 1 (satu) minggu.

Pendidik pada SMP dan SMA terdiri atas guru mata pelajaran yang penugasannya ditetapkan oleh masing-masing satuan pendidikan sesuai dengan keperluan. Di SMP Islam Al-Azhar 29 BSB Semarang terdapat 1 guru bahasa arab, 2 guru bahasa Indonesia, 4 guru bahasa inggris, 1 guru bahasa jawa, 1 guru BK, 2 guru IPA, 1 guru IPS, 3 guru MTK, 1 guru PAI, 1 guru penjas, 1 guru PKN, 1 guru seni budaya, 1 guru TIP, 1 guru PAQ, 1 guru Yanbua, 1 guru Tahfizh, dan 2 guru prakarya.

Sesuai yang disampaikan oleh Bu Farida, selaku kepala sekolah dalam wawancara: “Untuk tiap pelajaran semua tersedia mbak.”⁴⁵

NO	NAMA	Tingkat	PENDIDIKAN
1	Margono, S.Pd.	GTY	S1 Pend. B.Ingggris
2	Hari Priyono, S.Si.	GTY	S1 Kimia

⁴⁵Hasil Wawancara dengan Guru Bahasa Inggris SMP Islam Al Azhar 29 BSB Semarang, 27 Desember 2022.

3	Nadia Pradyta Noer Iwari, S.Pd.	GTU	S1 Pend. Matematika
4	Citra Artika Yuliasari, S.Pd.	GTU	S1 Pend. Sejarah
5	Fitriyani, S.Pd.	GTU	S1 Pend. B.Indonesia
6	Farida Arroyani, S.Pd.	GTU	S1 Pend. B.Ingggris
7	Fuji Astutik, S.Pd.	GTU	S1 Pend. PPKn
8	Khoirun Nisak, S.Pd.	GTU	S1 Pend. Matematika
9	Muhammad Jafar Shodiq Al Alawi, S.Pd.I	GTU	S1 Pend. B.Arab
10	Khadziq Ramadhani, S.Pd.	GTU	S1 PKLO
11	Reesky Adi Nugroho, S.Pd.	GTU	S1 Pend. B.Ingggris
12	Dian Sulistiyorini, S.Pd	GTU	S1 Pend. B.Jawa
13	Miftakul Alim, S.Kom.	GTU	S1 Informatika
14	Khoiril Umam, S.Ag.	GTU	S1 Pend. PAI
15	Lili Handayani, S.Pd.	GTT	S1 Pend. BK
16	Hamam Nasirudin, S.Pd.	GTT	S1 Pend. Fisika
17	Diah Wibawanti, S.Pd.	GTT	S1 Pend. Geografi

18	Anto Hidayatuloh, S.Pd.	GTT	S1 Pend. Fisika
19	Muthia Dian Mahardika, S.Pd.	GTT	S1 Pend. PAI
20	Riki Kurniawan, S.Pd.	GTT	S1 Pend. B.Indonesia
21	Tri Mei Ana, S.E.	PTY	S1 Ekonomi
22	Abi Zia Afkar, S.Kom.	PTT	S1 Sistem Informasi
23	Anis Widiastuti, S.T.	PT	S1 Sistem Informasi
24	Masrohan	PTY	SMA
25	Syaefudin	PTY	SMA
26	Yuwono Rahardjo	PTY	SMA
27	Wadjiji	PTY	SMA
28	Ashadi	PTY	SMA

Tabel 4.2 Kualifikasi Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Tenaga kependidikan meliputi pengawas sekolah, kepala sekolah, tenaga perpustakaan, tenaga laboratorium, tenaga administrasi, teknisi, psikolog, pekerja sosial, terapis, pengelola kelompok belajar, pamong belajar, dan tenaga kebersihan. Tenaga kependidikan yang bertugas menjadi pengawas di jalur

pendidikan formal ialah pengawas sekolah, sedangkan jalur pendidikan non formal ialah penilik. Kualifikasi dan Kompetensi Tenaga Kependidikan adalah sebagai berikut:

1) Kompetensi dan kualifikasi Kepala Madrasah

Permendiknas No. 13 Tahun 2007 mengatur tentang Kepala sekolah/madrasah harus memiliki kualifikasi umum, kualifikasi khusus dan kompetensi. Kualifikasi umum yaitu kepala sekolah/madrasah yaitu:

- a. Memiliki kualifikasi akademik sarjana (S1) atau diploma empat (D-IV), kependidikan atau non kependidikan pada perguruan tinggi terakreditasi.
- b. Pada waktu diangkat menjadi kepala sekolah berusia setinggi-tingginya 56 tahun.
- c. Memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 5 tahun menurut jenjang sekolah masing-masing.

- 2) Kualifikasi Kepala Tenaga Perpustakaan, yaitu:
 - a. Sekurang-kurangnya berkualifikasi SMA atau sederajat.
 - b. Memiliki sertifikat kompetensi pengelolaan perpustakaan sekolah/madrasah.
 - c. Memiliki kompetensi manajerial, pengelolaan informasi, kepribadian, kependidikan, dan sosial serta kompetensi pengembangan profesi.
- 3) Kualifikasi kepala tenaga administrasi SMP/MTs:
 - a. Berpendidikan minimal lulusan D3 atau yang sederajat, program studi yang relevan, dengan pengalaman kerja sebagai tenaga administrasi sekolah minimal 4 tahun.
 - b. Memiliki sertifikat kepala tenaga administrasi sekolah dari lembaga yang sudah ditetapkan pemerintah.
- 4) Kualifikasi dan Standar Kompetensi Standar Laboratorium Permendiknas Nomor 26 Tahun 2008 standar tenaga

laboratorium sekolah/madrasah tenaga laboratorium harus memiliki kualifikasi akademik yang sesuai serta empat kompetensi utama yaitu kompetensi utama yaitu kompetensi kepribadian, sosial, administrasi, dan profesional.

Sesuai yang disampaikan oleh Bu Mei, selaku kepala TU dalam wawancara:

Di sini saya dibantu oleh staf-staf yang berkompeten insyaallah mencapai tujuan. Banyak tugas dari tenaga administrasi yaitu melakukan pengelolaan mbak. Mulai dari pengelolaan gaji, TPG, Tukin, TPG sertifikasi, Kepegawaian, absensi, surat masuk dan surat keluar.⁴⁶

Kedua, berdasarkan Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan terus berupaya meningkatkan kualitas pendidikan di tanah air dengan meningkatkan kemampuan profesional pendidik dan tenaga kependidikan (PTK).

Salah satu upaya PTK ialah dengan mengubah peraturan bagi guru dan tenaga kependidikan.

⁴⁶Hasil Wawancara dengan Kepala TU SMP Islam Al Azhar 29 BSB Semarang, 27 Desember 2022.

Perubahan peraturan pendidik dan tenaga kependidikan disini adalah perubahan peraturan guru, kepala sekolah dan pengawas.

Untuk meningkatkan kualitas pengajar dan tenaga kependidikan di SMP Islam Al Azhar 29 BSB Semarang, ada banyak hal yang harus diperhatikan seperti:

- 1) Menetapkan kebijakan madrasah.

Kebijakan pendidikan ialah proyeksi dan kekuasaan untuk menentukan tindakan yang berkaitan dengan pendefinisian dan pelaksanaan program, mekanisme, evaluasi dan pengembangan lembaga pendidikan. Lembaga pendidikan dalam menentukan kebijakan pendidikan harus didiskusikan secara terbuka dengan seluruh SDM lembaga pendidikan.

- 2) Memotivasi kinerja dari karyawan

Motivasi merupakan hal yang memberikan energi. Erlani Pertiwi mengatakan motivasi ialah dasar kehidupan yang mengarahkan energi untuk mencapai tujuan. Tujuan yang dimaksud adalah implementasi dari pemberian motivasi karyawan, sehingga motivasi sangat penting bagi staf untuk

memperoleh dukungan strategi yang diterapkan dari pihak sekolah.

3) Mengalokasikan sumber daya manusia

Pengalokasian sumber daya manusia amat penting diberlakukan dalam proses penempatan fungsi manajemen SDM, karena ada tidaknya pegawai dengan jumlah dan kualitas yang tepat mempengaruhi kebutuhan organisasi. Hal tersebut akan menempatkan seorang pegawai pada suatu jabatan yang ditentukan berdasarkan fungsi seleksi dan penempatan.

Thuse, the most crucial element in an organization's successful performance is its talented workforce, together with the development of proper working conditions. This is due to the fact that most organizational activities depend on the expertise and capabilities of its human resources.

Dari penjelasan diatas, dapat diartikan bahwa sebuah lembaga akan menciptakan karyawan yang berkualitas dengan proses penciptaan kondisi kerja, sesuai dari faktor keberhasilan dalam suatu lembaga. Mengingat kegiatan besar lembaga bergantung dari pengetahuan dan keterampilan SDM.

Selanjutnya dilakukannya pembinaan dan pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan hal ini untuk membina sumber daya manusia baik administrasi maupun edukatif dilingkungan lembaga pendidikan. Pembinaan lebih berorientasi pada pencapaian standart minimal, yaitu diarahkan untuk dapat melakukan pekerjaan/tugasnya sebaik mungkin dan menghindari pelanggaran. Sementara pengembangan lebih berorientasi pada pengembangan karier para pegawai, termasuk upaya manajer untuk memfasilitasi mereka supaya bisa mencapai jabatan atau status yang lebih tinggi lagi.

Kegiatan pembinaan dan pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan sangat urgent untuk dilakukan seorang kepala sekolah jika tidak ingin diperjalanan karir dan masa tugas para tenaga pendidik dan kependidikannya akan mengalami kemunduran serta melemahnya kinerja mereka yang mengakibatkan pada buruknya kualitas kerja mereka. Kepala sekolah mau tak mau harus mengetahui apa saja penyebab dasar melemahnya motivasi dan kinerja bawahannya, agar nantinya bisa mengambil langkah untuk

melakukan pembinaan atau pelatihan apa yang cocok diberikan kepada mereka agar motivasi dan kinerja mereka dapat kembali optimal dan dapat melaksanakan semua tugas maupun kewajiban mereka.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di SMP Islam Al-Azhar 29 Semarang mengenai pelaksanaan peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan dibagi menjadi dua kelompok antara lain:

- a) Kelompok penunjang: *soft skill, On the job training.*
- b) *Off the job training.*

Bapak Margono selaku kepala sekolah menjelaskan sebagai berikut:

Untuk mengembangkan pendidik dan kependidikan maka sekolah memberikan kesempatan kepada setiap individu pendidik dan kependidikan untuk menempati suatu jabatan tertentu dengan membuat rotasi jabatan agar setiap pendidik dan tenaga kependidikan merasakan jabatan-jabatan tertentu dalam waktu 4 tahun. Misalnya Guru yang sudah lama mengabdikan sebagai guru bisa diangkat menjadi waka dengan ketentuan yang sudah disepakati, kebijakan seperti itu harus didasarkan pada data dan informasi akurat mengenai

kinerja individu, pengalaman kerja di unit, keterlibatan pelatihan, dan perilaku pendidik Sedangkan untuk tenaga kependidikan peningkatan mutu dilakukan dengan program praktek asesmen bimtek simpatika, bimtek keuangan, Pendalaman IT, dan Pembinaan Personal Pendidik/Kependidikan.⁴⁷

Demikian juga dengan Bapak Hari berpendapat tentang rotasi jabatan bahwa:

Saya diangkat menjadi waka baru tahun ini atau satu tahun ajaran baru ini. System pergantinya itu tidak sampai 4 tahun jadi saya masih baru, waka waka disini dipilih oleh kepala sekolah sedangkan kepala sekolah di pilih oleh guru dan yayasan.⁴⁸

Dapat disimpulkan bahwa rotasi jabatan sangat bermanfaat bagi pendidik dan tenaga kependidikan karena dapat mendapatkan gambaran luas tentang pengetahuan dan penyesuaian diri terhadap lingkungan bekerja. Seiring dengan berjalannya waktu maka seorang

⁴⁷Hasil Wawancara dengan Kepala Sekolah SMP Islam Al Azhar 29 BSB Semarang, 27 Desember 2022.

⁴⁸Hasil Wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah SMP Islam Al Azhar 29 BSB Semarang, 27 Desember 2022.

kepala sekolah harus sudah mengkantongi potensi dan kelemahan para pegawainya agar dapat melakukan kenaikan pangkat, jabatan, atau statusnya bagi mereka yang memiliki kualitas terbaik dan kinerja yang memuaskan. Namun bagi mereka yang terkesan malas, tidak produktif, dan tidak mampu menjalani tugas dengan baik maka kepala sekolah dapat melakukan rotasi jabatan atau mutasi demi mendapatkan penyegaran dan penyesuaian. Promosi-promosi jabatan dan status ini sangat besar dampaknya bagi tenaga pendidik atau pegawai yang bersangkutan karena ini menjadikan mereka merasa dihormati dan dihargai keberadaan mereka di sekolah. Apabila mereka merasa dihargai dan dihormati maka mereka akan mampu mengeluarkan segenap usaha dan upayanya dalam memajukan dan mensukseskan sekolah dalam proses belajar mengajar dan mencapai tujuan yang diinginkan sekolah.

Selain itu SMP Islam Al-Azhar 29 BSB Semarang juga melakukan pelatihan *In House Training* atau yang biasa disingkat IHT adalah suatu program pelatihan yang diselenggarakan di tempat peserta pelatihan atau disekolahkan dengan

mengoptimalkan potensi yang ada di sekolah, menggunakan peralatan kerja peserta pelatihan dengan materi yang relevan dan permasalahan yang sedang dihadapi. Pelatihan ini bertujuan mengembangkan kompetensi guru.

No	Nama Program	Waktu Pelaksanaan
1.	IHT Kurikulum	20 Agustus 2022
2.	IHT Penguatan Pembelajaran Berdeferensiasi	20-21 Desember 2022
3.	IHT Program Merdeka Mengajar	10 Januari 2023
4.	IHT English Teacher	Setiap satu bulan sekali
5.	IHT Digital Class	Setiap hari Sabtu

Tabel 4.3 Program IHT

Yang melatar belakangi adanya pelatihan atau diklat tersebut yaitu bermula dari pergantian kepala sekolah dan ini merupakan program baru. Dulunya pembelajaran daring dengan kondisi seperti itu, maka setiap guru harus menguasai

media pembelajaran online seperti bisa menguasai *power point* dan bisa menggunakan *e-learning* sebagai media pembelajaran, serta pemahaman lebih mengenai kurikulum. Tujuan dari pelatihan pembuatan *power point* yaitu agar guru lebih memahami dalam teknik-teknik untuk mempersiapkan media pembelajaran. Serta kurikulum dan program pemerintah yang semakin meningkat dan mengharuskan guru bisa. Namun, untuk sekarang juga diperlukan guna meningkatkan kualitas profesional guru dalam membuat pembelajaran efektif dan kreatif.

Melalui pelatihan menurut Bu Farida bahwa:
Pertama, kebutuhan pendidik pada pengetahuan dan keterampilan baru. kedua, pendidik harus memahami proses belajar, peserta didik dan memahami pentingnya berbagai pengalaman dan pengetahuan dengan yang lain. ketiga, Pendidik disiapkan untuk sanggup menghadapi pendidikan di saat ini dan yang akan datang. Konsep pelatihan pendidik direncanakan atas dasar analisis kebutuhan dengan melibatkan tim yang terdiri dari, kepala sekolah, kepala tata usaha, wakil kepala sekolah dan guru senior. tim ini akan merancang dan membuat perencanaan yang meliputi materi, pembicara, biaya dan operasional pelatihan. Setiap awal dan akhir

semester tim ini akan kependidikan serta melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan pelatihan. dengan demikian setiap tahun menyelenggarakan pelatihan untuk para pendidik dan tenaga kependidikan 1 kali karena pelatihan ini disesuaikan dengan kebutuhan.⁴⁹

Selain itu, Kepala TU mengatakan bahwa:

Kita juga belajar membuat desain administrasi di setiap bidang karena setiap administrasi bisa dikatakan 75% kesuksesan sebuah manajemen itu adalah administrasi, 25% nya itu pelaksanaannya. kemudian koordinator membuat laporan perkembangan pelaksanaan program, jadi setiap bulannya itu koordinator melaporkan kepada kepala sekolah apa saja program yang mempunyai kendala, kemudian rekomandisnya apa. terakhir pembuatan penilaian kinerja guru, sudah dilaksanakan setiap triwulan 1 dan triwulan.⁵⁰

Hal yang sama juga dirasakan kepala PSB yang mengikuti pelatihan dapat menambah pengetahuan perpustakaan meskipun tidak linear

⁴⁹Hasil Wawancara dengan Guru Bahasa Inggris SMP Islam Al Azhar 29 BSB Semarang, 27 Desember 2022.

⁵⁰Hasil Wawancara dengan Kepala TU SMP Islam AlAzhar 29 BSB Semarang, 27 Desember 2022.

antara penempatan dengan kejuruan yang diambil saat di bangku perkuliahan.

Saya senang dan saya mampu belajar lebih untuk meningkatkan kualitas tenaga kependidikan saya. Karena saya tidak linear dengan kelulusan saya. Kegiatan ini sangat membantu saya dalam mengelola perpustakaan.⁵¹

Dengan demikian banyak siswa yang memandang positif dari program dan kebijakan dalam meningkatkan mutu pendidik dan tenaga kependidikan ini.

Kepala sekolah dalam memotivasi murid yah ketika dipagi hari bapak kepala sekolah ikut menyambut murid datang, mengingatkan, memberikan semangat, dan sering kepala sekolah dalam memotivasi saat sambutan. Kami senang dengan kedisiplinan, kenyamanan kelas, dan profesional guru dalam mengajar. Kami sangat mudah memahami dan sangat terdukung dengan fasilitas yang diberikan, serta baik kami ataupun guru saling memberikan *reward* atas segala keberhasilan, ujar salah satu murid.⁵²

⁵¹Hasil Wawancara dengan Kepala PSB SMP Islam Al Azhar 29 BSB Semarang, 27 Desember 2022.

⁵²Hasil Wawancara dengan Murid SMP Islam Al Azhar 29 BSB Semarang, 28 Desember 2022.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi metode pembelajaran yang diterapkan adalah *on the job training* yang mengajarkan pengetahuan, keterampilan, *skill* dan kompetensi pada peserta pelatihan. Metode ini tidak hanya penyampaian materi saja namun terdapat praktik secara langsung pembuatan produk desain grafisnya.

Untuk *Off The Job Training* SMP Islam Al Azhar 29 BSB Semarang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan khususnya bagi pendidik strategi yang digunakan juga dengan mengikuti MGMP.

Upaya peningkatan kualitas guru terus dilakukan oleh pemerintah melalui berbagai cara, salah satunya melalui program Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) yang selama ini sudah ada di hampir seluruh kabupaten/kota. MGMP merupakan suatu wadah kegiatan profesional guru dengan mata pelajaran yang sejenis. Dengan adanya wadah ini, diharapkan guru mampu meningkatkan profesionalisme dan kualitas diri dalam mengajar dan mendidik muridnya.

Hal tersebut juga disampaikan oleh kepala sekolah bahwa:

MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) adalah suatu forum atau wadah kegiatan profesional guru mata pelajaran sejenis disanggar maupun di masing-masing sekolah yang terdiri dari dua unsur yaitu musyawarah guru mata pelajaran tetapi wilayahnya kota. Sedangkan MGMPs (Musyawarah Guru Mata Pelajaran Sekolah) adalah wilayahnya sekolah, biasanya untuk waktu pelaksanaan MGMP satu bulan sekali ada undangan dan kami menugaskan guru yang ikut yang sesuai dengan undangan yang tercantum, tetapi jika MGMPs adalah dilingkungan sendiri jadi pelaksanaannya fleksibel.⁵³

Untuk mewujudkan peran MGMP dalam pengembangan profesionalisme guru, maka para pendidik SMP Islam Al-Azhar 29 BSB Semarang dapat meningkatkan kinerja (MGMP) karena fungsi dapat menjadi *problem solving* jika ada masalah tentang pembelajaran.

Berdasarkan hasil observasi bahwa SMP Islam Al-Azhar 29 BSB Semarang telah melakukan studi banding ke SMP Al Azhar

⁵³Hasil Wawancara dengan Kepala Sekolah SMP Islam Al Azhar 29 BSB Semarang, 27 Desember 2022.

Surabaya. Hal tersebut disampaikan oleh Bapak Hari bahwa:

Kunjungan bahwa SMP Islam Al Azhar 29 BSB Semarang selama 4 hari, kegiatan yang dilakukan disana adalah melakukan kerjasama dan sharing tentang dunia pendidikan terlebih kepada mutu pendidikan dan kami juga bekerjasama dengan kampus luar negeri dalam bidang pendidikan, sekolah kami juga sering dikunjungi oleh mahasiswa asing untuk belajar bahasa.⁵⁴

Hal sama juga disampaikan salah satu guru kurikulum bahwa:

Yang ikut ke Surabaya semua pendidik dan kependidikan termasuk para satpam juga diajak, disana kami dapat pembelajaran banyak mulai bagaimana program sekolah yang bagus terutama dalam literasi anak-anak sampai pada budaya membaca atau literasi di sana sangat kuat, sehingga itu menjadi motivasi buat kami untuk mewujudkan sekolah yang memiliki mutu pendidikan.⁵⁵

Peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan sangat perlu karena agar suatu

⁵⁴Hasil Wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah SMP Islam Al Azhar 29 BSB Semarang, 27 Desember 2022.

⁵⁵Hasil Wawancara dengan Kepala Kurikulum SMP Islam Al Azhar 29 BSB Semarang, 27 Desember 2022.

sekolah berkualitas. Sangat penting *prinsip the right man on the right place*. Farida selaku guru menyatakan bahwa:

Sesuai dengan peraturan yang berlaku bahwa kualifikasi pendidikan sebagai pendidik dan tenaga kependidikan adalah SI, maka bagi para pendidik dan tenaga kependidikan yang belum memenuhi ketentuan tersebut memberi kesempatan kepada pendidik dan tenaga kependidikan untuk mengikuti stadi lanjut SI ataupun S2 dengan syarat sudah menjadi guru tetap yayasan.⁵⁶

Dengan demikian para murid merasakan hal nyaman di sekolah.

Pembelajaran disini guru gurunya ketika dikelas asyik, metodenya ngga ngeboresnin meskipun kadang kami kurang menyerap ketika guru menggunakan bahasa inggris full, tapi secara keseluruhan bagus bagus gurunya kalo mengajar, apalagi *wifinya* kenceng dan fasilitasnya memadai, ujar salah satu murid.⁵⁷

⁵⁶Hasil Wawancara dengan Guru Bahasa Inggris SMP Islam Al Azhar 29 BSB Semarang, 27 Desember 2022.

⁵⁷Hasil Wawancara dengan Murid SMP Islam Al Azhar 29 BSB Semarang, 27 Desember 2022.

Perlu diperhatikan bahwa Kompensasi dan Penghargaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan perlu karena kompensasi adalah balas jasa yang diberikan sebuah lembaga/organisasi kepada pegawai, yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecendrungan diberikannya secara tetap. Adapun jenis kompensasi bisa berupa gaji, tunjangan maupun fasilitas hidup. Hal tersebut sangat penting untuk memicu semangat dan meningkatkan kinerja serta kualitas kerja para tenaga pendidik dan kependidikan. Karena hal ini bisa saja menjadi peluang bagi setiap orang yang melihat ini sebagai motivasi dari luar untuk melakukan pekerjaan dan tugasnya lebih baik lagi hari demi hari.

Untuk meningkatkan mutu pendidikan dan tenaga kependidikan kepala sekolah selalu memberikan motivasi serta *reward* yang berguna untuk meningkatkan semangat. Kepala sekolah menyampaikan bahwa:

Sangat penting motivator bagi guru-guru untuk bekerja dengan senang. yang pertama adalah merancang penilaian guru *the best student* dan guru teladan *the best teacher* itu bagi guru yang mendampingi muridnya yang mempunyai prestasi tingkat nasional dan

internasional. Kedua, memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi akan mendapat reward, yang selanjutnya program memberikan penghargaan tim koordinator bidang. terakhir adalah mengadakan studi banding guru, guru-guru kita diajak keluar ke sekolah lain yang *basic*-nya di atas kita itu menjadi motivasi dan peningkatan mutu seorang pendidik. Kami juga memberikan umroh gratis bagi pendidik dan tenaga kependidikan yang baik dan sesuai dengan kinerja.⁵⁸

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan pengamatan kesimpulan dari data di atas yaitu upaya kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Islam Al Azhar 29 BSB Semarang menunjukkan bahwa bagaimana keadaan dan kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan. Seperti melakukan kegiatan MGMP, IHT, dan studi banding.

Untuk pelatihan tenaga kependidikan sendiri tugasnya tidak seperti guru yang mendidik. Akan tetapi walaupun seperti itu tetap ada upaya peningkatan kualitas seperti mengadakan webinar tentang tupoksi mereka dengan baik. Akan tetapi berhubung dari kepala tenaga administrasi baru,

⁵⁸Hasil Wawancara dengan Kepala Sekolah SMP Islam Al Azhar 29 BSB Semarang, 27 Desember 2022.

jadi untuk tenaga administrasi belum ada kegiatan peningkatan mutu. Mereka bekerja sesuai tupoksinya masing-masing. Karena untuk tenaga kependidikan di tuntut untuk kerja tepat, kerja cermat dan kerja tanggap.

b. Implikasi Strategi Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMP Islam Al Azhar 29 BSB Semarang.

Peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan antara lain dilihat dari kompetensi pedagogik. Salah satu kompetensi pedagogik yang dimiliki yaitu merancang kegiatan pembelajaran siswa sesuai kurikulum, berkomunikasi secara efektif, menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik, menggunakan teknologi informasi dan komunikasi serta bahan ajar untuk kepentingan penyelenggaraan kegiatan pengembangan yang mendidik. Dalam hal ini, tidak semua guru dapat menggunakan teknologi informasi untuk kepentingan kegiatan pengembangan yang mendidik.

Menurut Bapak Hari kompetensi pedagogik bahwa:

Kompetensi pedagogik dimiliki dengan cara perencanaan berkaitan dengan administrasi pembelajaran dan aktualisasi potensi pembelajaran. Dengan keadaan yang seperti sekarang ini, mewajibkan semua guru harus menguasai IT, apalagi kemaren saat pandemic Covid-19 karena proses pembelajaran telah menggunakan metode pembelajaran jarak jauh (PJJ). Maka dari itu saya harus membuat terobosan-terobosan baru agar semua guru dapat menguasainya salah satunya dengan mengadakan pelatihan-pelatihan.⁵⁹

Selanjutnya kompetensi profesional minimal baik dengan cara memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri, serta mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif. Dalam kompetensi ini ada sebagian guru yang belum terpenuhi, akibatnya harus ada pelatihan khusus dalam meningkatkan kompetensi ini. Selain di madrasah, guru secara personal juga mengikuti pelatihan-pelatihan di luar madrasah.

⁵⁹Hasil Wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah SMP Islam AIA zhar 29 BSB Semarang, 27 Desember 2022.

Menurut Bu Farida kompetensi profesional guru bahwa:

Sangat penting guru harus profesional karena tugas dan peranannya bukan hanya memberikan informasi ilmu pengetahuan melainkan membentuk sikap dan jiwa bagus berkaitan dengan kompetensi profesional memberikan kesempatan dan dorongan kepada para pendidik dan tenaga kependidikan dengan membuat kebijakan yang selaras dengan profesionalitas. Guru-guru di madrasah juga melakukan upaya peningkatan mutu secara personal mbak, melalui kegiatan *workshop* diluar madrasah atau terkadang juga mengikuti seminar yang dapat meningkatkan kualifikasi dan kompetensi guru. Karena sekarang guru haru meningkatkan kualifikasi dan kompetensi secara individu.⁶⁰

Berdasarkan hasil observasi peneliti bahwa dalam kompetensi kepribadian yakni bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia, serta menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap stabil, dewasa, arif dan berwibawa.

⁶⁰Hasil Wawancara dengan Guru Bahasa Inggris SMP Islam Al Azhar 29 BSB Semarang, 27 Desember 2022.

Wakil kepala sekolah, Bapak Hary mengatakan bahwa:

Pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Islam Al-Azhar 29 BSB Semarang selalu memberikan contoh yang baik kepada peserta didiknya dengan cara pendidik atau tenaga kependidikan menyapa siswa di depan gerbang, ikut membimbing solat berjamaah, menerapkan 3 S (senyum, sapa dan salam) peringatan hari-hari besar Islam.⁶¹

Hal tersebut sangat berpengaruh pada kompetensi sosial, disampaikan kepala sekolah bahwa:

Kompetensi sosial berkaitan dengan kemampuan pendidik dan kependidikan sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan pesereta didik. Contoh pengembangan di SMP Islam AL-Azhar 29 BSB Semarang melalui agenda bersama dengan masyarakat.

Hal antusias juga dipaparkan oleh Pak Asep selaku tukang kebun bahwa:

⁶¹Hasil Wawancara dengan Waka SMP Islam Al Azhar 29 BSB Semarang, 27 Desember 2022.

Saya senang bekerja di sini, sudah 10 tahun saya baru merasakan hal baik pada diri saya terhadap program, kebijakan dari kepala sekolah ataupun guru. Mereka tidak membedakan, tapi saling menyapa, membantu, memberi, dan belas kasih.⁶²

Selanjutnya, evaluasi merupakan proses akhir dari penilaian dan perbaikan ke hal yang lebih baik. Tujuannya adalah membuat suatu lembaga menjadi lebih berkualitas.

Berdasarkan hasil observasi menurut kepala sekolah bahwa:

Dapat dikatakan berhasil apabila dalam diri pendidik dan kependidikan terjadi suatu proses transformasi seperti, peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas, perubahan perilaku dalam bekerja, perubahan sikap dan etos kerja.⁶³

⁶²Hasil Wawancara dengan Bapak Asep Tukang Kebun SMP Islam Al Azhar 29 BSB Semarang, 27 Desember 2022.

⁶³ Hasil Wawancara dengan Kepala Sekolah SMP Islam Al Azhar 29 BSB Semarang, 27 Desember 2022.

Sedangkan menurut Koor Kesiswaan bentuk evaluasi reaksi sebagai berikut:

Dalam pelaksanaan program untuk memperoleh hasil yang baik maka diperlukan suatu penilaian dari suatu program untuk mengetahui hasil dari program yang dilakukan berhasil atau tidak, oleh sebab itu penting adanya monitoring.⁶⁴

Peneliti melakukan pengamatan di perpustakaan, ruang TU dan lingkungan sekolah bahwa fasilitas yang di berikan kepada siswa dan guru sangat memadai, lengkap dan nyaman untuk belajar.

Peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan diengaruhi oleh fasilitas yang diberikan serta motivasi dari luar ataupun luar. Saya melakukan analisis kerja para pendidik dan kependidikan dengan prosedur analisis kinerja yang dapat dimulai dengan melihat dan membandingkan antar kinerja rill pendidik dan tenaga kependidikan dengan standar kinerja yang sudah ditetapkan, apakah sudah sesuai atau tidak dengan standar kinerja yang telah dipatok. Apabila terjadi ketidaksesuaian maka selanjutnya dilakukan proses investigasi terhadap masalah atau

⁶⁴Hasil Wawancara dengan Koordinator Kesiswaan SMP Islam Al Azhar 29 BSB Semarang, 27 Desember 2022.

kendala-kendala yang mempengaruhi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Proses yang terakhir adalah *problem solving* yaitu bagaimana solusi untuk memecahkan permasalahan atau kendala-kendala yang dihadapi, ujar Kepala Sekolah⁶⁵

Hal tersebut sama dengan yang disampaikan oleh Bu Farida sebagai berikut:

Kepala sekolah biasanya mensupervisi para guru disini dengan jadwal yang sudah ditentukan oleh kepala sekolah, setelah kepala sekolah melakukan supervisi di kelas kelas biasanya satu minggu kemudian ada evaluasi dari kepala sekolah tentang apa saja yang perlu di perbaiki oleh guru sehingga guru dapat melakukan evaluasi perbaikan.⁶⁶

Hasil akhir dari evaluasi ini adalah *reward* atau penghargaan yang diberikan yayasan atau pun kepala sekolah untuk diangkat jabatan dan di umrohkan, serta menjadi *best teacher* yang dijadikan sebagai pedoman ataupun semangat untuk pendidik dan tenaga kependidikan lainnya. Serta pemberhentian tenaga pendidik dan

⁶⁵Hasil Wawancara dengan Kepala Sekolah SMP Islam Al Azhar 29 BSB Semarang, 27 Desember 2022.

⁶⁶Hasil Wawancara dengan Guru SMP Islam Al Azhar 29 BSB Semarang, 27 Desember 2022.

kependidikan yang dimaksud dengan pemberhentian disini adalah pencopotan atau pelepasan seseorang dari tugas dan tanggung jawabnya yang diputuskan oleh pimpinan atau kepala sekolah karena hal dan sebab tertentu.

Apabila seorang pegawai yang sudah tidak mampu lagi menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebaik dan semaksimal mungkin, maka kepala sekolah harus bisa mengambil tindakan tegas dengan memberhentikannya dengan syarat sudah menjalani pertimbangan yang matang dan mendalam terhadap kasus yang berjalan.

B. Analisis Data

Setelah data dideskripsikan, langkah berikutnya pada sub bab ini yaitu data analisis. Dalam analisis data atau pembahasan, peneliti membahas tentang Strategi Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMP Islam Al Azhar 29 BSB Semarang adalah sebagai berikut:

a. Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga Kependidikan SNP Islam Al-Azhar 29 BSB Semarang

Perencanaan merupakan tindakan awal dalam akifitas manajerial pada setiap organisasi atau instansi. Menurut Bintoro Tjokrominoto perencanaan merupakan sebuah proses mempersiapkan kegiatan-kegiatan secara sistematis yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu.⁶⁷ Sedangkan menurut Prajudi Atmosudirdjo dalam buku yang sama mendefenisikan perencanaan adalah perhitungan dan penentuan tentang sesuatu yang akan dijalankan dalam rangka mencapai tujuan tertentu, siapa yang melakukan, bilamana, dimana dan bagaimana cara melakukannya.

Penjelasan di atas menunjukkan bahwa perencanaan merupakan hal yang sangat penting yang perlu dibuat untuk setiap usaha dalam mencapai tujuan. Perencanaan harus dibuat agar semua tindakan terarah dan terfokus pada tujuan yang akan dicapai. Penyusunan perencanaan program penunjang mutu madrasah dilakukan oleh kepala madrasah bersama

⁶⁷Husaini Usman, *Manajemen Teori dan Riset Pendidikan*, edisi ke-3, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2011), hlm. 65.

dengan guru, karyawan, maupun orang tua peserta didik. Kepala madrasah bersama guru dan stafnya berkumpul terlebih dahulu dalam sebuah forum untuk menganalisis program apa saja yang dibutuhkan oleh guru maupun peserta didik di sekolah. Untuk itu kepala madrasah bersama dengan stafnya serta seluruh koordinator untuk memilih program apa yang akan dijalankan oleh madrasah dalam menunjang mutu pendidikan. Hal ini didukung dengan pendapat Soetopo yang menjelaskan perencanaan penjaminan mutu mempunyai beberapa tahap yaitu: (1) mensosialisasikan konsep program penjaminan mutu kepada seluruh warga sekolah, (2) melakukan analisis sasaran, (3) merumuskan sasaran didasarkan pada visi, misi, dan tujuan sekolah, (4) melakukan analisis SWOT (*strenght, weakness, opportunity, threat*), (5) menyusun rencana peningkatan mutu, dan (6) merumuskan sasaran mutu baru.⁶⁸

Ruang lingkup pertama dari pendidik dan tenaga kependidikan adalah perencanaan tenaga pendidik dan kependidikan yang merupakan salah satu bagian

⁶⁸Soetopo, H, *Manajemen Berbasis Sekolah dan Kurikulum Berbasis Kompetensi (Bunga Rampai Pokok Pikiran Pembaharuan Pendidikan di Indonesia)*, Malang: FIP UM, 2009, hlm. 45.

penting dari fungsi manajemen yang tidak boleh dilewatkan. Menurut Martin dijelaskan bahwa perencanaan dalam proses pendidikan merupakan aktivitas yang akan terjadi sepanjang waktu. Fungsinya adalah sebagai penentu tercapainya visi, misi dan tujuan yang telah disusun oleh suatu lembaga pendidikan. Tujuannya adalah agar lembaga pendidikan memiliki jumlah dan jenis tenaga pendidik yang cukup, ditempatkan pada posisi yang tepat serta mampu untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dalam upaya untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditentukan.

Berdasarkan hasil penelitian penelitian program jangka panjang SMP Islam Al Azhar 29 BSB Semarang dengan mejadikan *digital class* sebagai penuntuntun keberhasilan *bilingual school*. Untuk jangka menengah akan dimanfaatkan juga kelas *bilingual class* dan bekerjasama dengan *Cambridge* atau lembaga-lembaga bahasa inggris yang lebih berkompeten, dan untuk jangka pendek memberikan satu pembinaan baik terkait dengan kedisiplinan, keteladanan maupun sikap dalam berbicara kepada murid dan wali murid dalam rangka pelayanan yang lebih baik kepada semua tamu dan warga sekolah

terutama dalam hal sikap dan ucapan. Lalu membina guru bagaimana pola mengajar sesuai dengan kewajiban atau kompetensi yang dimiliki seorang guru yang profesional. Guru-guru juga harus membiasakan membaca Al Quran dengan Tartil baik dengan metode Ummi atau metode Qiroati.

Di lihat dari sekolah yang menyusun *School Plan* yang dibuat untuk meningkatkan mutu pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah yang meliputi:

- 1) Visi dan misi Sekolah atau Madrasah.
- 2) Identifikasi permasalahan (termasuk penyebab timbulnya permasalahan).
- 3) Prioritas permasalahan yang dihadapi madrasah untuk segera diselesaikan.
- 4) Alternatif cara yang dapat digunakan dalam memecahkan masalah.
- 5) Prioritas pemecahan permasalahan.
- 6) Tujuan program madrasah.
- 7) Rencana Induk Pengembangan (RIP) Madrasah dalam jangka waktu tiga tahun sampai dengan lima tahun.

Temuan dokumen tersebut menggambarkan bahwa perencanaan peningkatan mutu Pendidikan di SMP Islam Al Azhar 29 BSB Semarang sudah

tersusun dengan baik yang termuat dalam program jangka pendek, menengah dan panjang. Hal ini sejalan dengan makna perencanaan yang dikemukakan oleh Prajudi Atmosudirdjo dalam buku yang sama mendefinisikan perencanaan adalah perhitungan dan penentuan tentang sesuatu yang akan dijalankan dalam rangka mencapai tujuan tertentu, siapa yang melakukan, bilamana, dimana dan bagaimana cara melakukannya.

Berdasarkan analisis data di atas secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa proses perencanaan dalam manajemen peningkatan mutu Pendidikan yang dilakukan di SMP Islam Al Azhar 29 BSB Semarang sudah sesuai dengan fungsi perencanaan yang seharusnya.

Kedua, pelaksanaan program sering juga disebutkan penggerakkan serta merangsang seluruh individu atau personil organisasi madrasah untuk melaksanakan tugas dengan antusias dan berkemampuan dengan baik. Dengan kata lain, bahwa tugas melaksanakan atau menggerakkan dilakukan serta dikordinir oleh kepala madrasah selaku ketua tertinggi dalam sebuah organisasi serta pengambil kebijakan dalam konteks operasional pelaksanaan

atau penggerak yang dilakukan pada bidang-bidang yang telah didelegasikan serta diberikan wewenang serta dalam konteks kelas guru kelas yang merupakan tanggung jawab dalam proses pembelajaran yang harus memiliki kemampuan serta peran yang sangat penting dalam melaksanakan atau menggerakkan orang-orang yang terlibat dalam melaksanakan program belajar dan mengajar pada institusi madrasah.

Menurut Soebagio Admodiwirio peningkatan mutu pendidikan sangat menekankan pentingnya peranan madrasah sebagai pelaku dasar utama yang otonom, peranan orang tua serta masyarakat dalam meningkatkan suatu hasil pendidikan. Madrasah perlu diberikan kepercayaan serta dukungan untuk mengatur dan mengurus dirinya sendiri sesuai dengan kondisi lingkungan dan kebutuhan masyarakat.⁶⁹

Selanjutnya dilihat dari Pengadaan dan Perekrutan Tenaga Pendidik dan Kependidikan kepala sekolah melakukan rekrutmen untuk mendapatkan calon-calon tenaga pendidik dan kependidikan dengan cara mengumumkannya di

⁶⁹Soebagio Admodiwirio, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, (Jakarta: Ardadizyajaya, 2000), hlm. 5-6.

media- media elektronik dan cetak. Langkah selanjutnya dilakukan perekrutan tenaga pendidik dan kependidikan sesuai dengan kebutuhan. Mathis dan Jakson dalam Ellyta menjelaskan bahwa rekrutmen adalah proses yang menghasilkan sejumlah pelamar yang berkualifikasi untuk pekerjaan di suatu perusahaan ataupun organisasi.

Pengadaan guru dan pegawai harus dilakukan oleh kepala sekolah dengan cermat dan pemilihan yang ketat demi mendapatkan personalia yang tepat dan memenuhi syarat. Jika hal ini dilakukan sembarangan atau dalam kata lain terkesan sembarangan maka bisa jadi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya di sekolah tidak akan maksimal, yang pada akhirnya akan berdampak kepada ketercapaian tujuan sekolah.

Mutu Standar Pendidik Dan Tenaga Kependidikan berdasarkan instrumen pemetaan SMP Islam Al Azhar 29 BSB Semarang. Ketersediaan dan kompetensi guru sudah sesuai ketentuan. Berdasarkan permendiknas nomor 16 tahun 2007 tentang standar guru:

- 1) Berkualifikasi minimal S1/D4

- 2) Rasio Guru kelas terhadap rombongan belajar seimbang
- 3) Tersedia untuk tiap mata pelajaran
- 4) Bersertifikat pendidik
- 5) Berkompetensi pedagogik minimal baik
- 6) Berkompetensi kepribadian minimal baik
- 7) Berkompetensi profesional minimal baik
- 8) Berkompetensi sosial minimal baik

Dari masing-masing kompetensi dan kualifikasi guru, ada salah satu kompetensi yang belum maksimal yaitu kompetensi profesional dan kompetensi pedagogik. Guru-guru belum begitu menguasai keseluruhan dari kedua kompetensi tersebut.⁷⁰

Melihat ketersediaan dan kompetensi kepala sekolah sesuai ketentuan permendiknas nomor 13 tahun 2007 tentang standar kepala madrasah. Kualifikasi dan kompetensi kepala madrasah sudah sesuai dengan permendiknas nomor 13 tahun 2007 yaitu kepala madrasah sudah berpendidikan S2, dan ketika di angkat menjadi kepala madrasah berusia di

⁷⁰Arbangi, Dakir, Umiarso. *Manajemen Mutu Pendidikan*, Jakarta: Kencana, Prenada Media Grup, 2016), hlm. 250-252.

bawah 56 tahun. Hal ini sesuai dari keterangan kepala madrasah dan juga didukung dengan data pendidik.

Ketersediaan dan kompetensi kepala administrasi sesuai ketentuan Berdasarkan permendiknas nomor 24 Tahun 2008 tentang standar tenaga administrasi. Dari hasil peneliti, ada beberapa kualifikasi yang yang belum di capai oleh kepala tenaga administrasi. Akan tetapi dari kompetensi sudah di capai oleh kepala tenaga administasi dan juga tenaga administasi.

Ketersediaan dan kompetensi tenaga pustakawan sesuai ketentuan Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 25 tahun 2008 tentang standar tenaga perpustakaan sekolah/madrasah. kompetensi dan kualifikasi tenaga pustakawan sudah sesuai ketentuan. Di buktikan dengan dokumentasi struktur madrasah akan tetapi dalam mengelola informasi belum maksimal.⁷¹

Ketersediaan dan kompetensi kepala laboran sesuai ketentuan Berdasarkan permendiknas nomor 26 tahun 2008 tentang standar tenaga laboratorium. Dari hasil peneliti, kepala laboran sudah sesuai

⁷¹Peraturan menteri pendidikan nasional Nomor 25 tahun 2008, *Standar Tenaga Perpustakaan Sekolah/Madrasah*. Pasal 1, Ayat 1.

kualifikasi dan kompetensi yang di standarkan. Hanya saja tidak tersedia tenaga laboran di madrasah.

Berikut instrumen pendidik dan tenaga kependidikan SMP Islam Al Azhar 29 BSB Semarang.

Kode Standar	Kode Indikator/ Indikator	Kode Subindikator/ Indikator
5. Standar Pendidik Dan Tenaga Kependidikan	5.1 Ketersediaan dan Kompetensi Guru Sesuai Ketentuan	5.1.1 Berkualifikasi Minimal S1/D4
		5.1.2 Rasio Guru Kelas Terhadap Rombongan Belajar Seimbang
		5.1.3 Tersedia Untuk Tiap Mata Pelajaran
		5.1.4 Bersertifikat Pendidik
		5.1.5 Berkompetensi Pedagogik

		5.1.6 Tersedia Untuk Tiap Mata Pelajaran 5.1.7 Bersertifikat Pendidik 5.1.8 Berkompetensi Pedagogik Minimal Baik 5.1.9 Berkompetensi Kepribadian Minimal Baik 5.1.10 Berkompetensi Profesional Minimal Baik 5.1.11 Berkompetensi Sosial Minimal Baik
	5.2 Ketersediaan dan Kompetensi Kepala Sekolah Sesuai Ketentuan	5.2.1 Berkualifikasi Minimal S1/D4 5.2.2 Berusia Sesuai Kriteria Saat Pengangkatan 5.2.3 Berpengalaman Mengajar Selama Yang Ditetapkan 5.2.4 Berpangkat Minimal III/C Atau Setara 5.2.5 Bersertifikat Pendidik 5.2.6 Bersertifikat Kepala Sekolah 5.2.7 Berkompetensi Kepribadian Minimal Baik 5.2.8 Berkompetensi Manajerial Minimal Baik 5.2.9 Berkompetensi Kewirausahaan Minimal Baik 5.2.10 Berkompetensi Supervisi Minimal Baik 5.2.11 Berkompetensi Sosial Minimal

		Baik
	5.3 Ketersediaan dan Kompetensi Tenaga Administrasi	5.3.1 Tersedia Kepala Tenaga Administrasi 5.3.2 Memiliki Kepala Tenaga Administrasi Berkualifikasi Minimal Smk/Sederajat 5.3.3 Memiliki Kepala Tenaga Administrasi Bersertifikat 5.3.4 Tersedia Tenaga Pelaksana Urusan Administrasi 5.3.5 Memiliki Tenaga Pelaksana Urusan Administrasi Berpendidikan Sesuai Ketentuan 5.3.6 Berkompetensi Kepribadian Minimal Baik 5.3.7 Berkompetensi Sosial Minimal Baik 5.3.8 Berkompetensi Teknis Minimal Baik 5.3.9 Berkompetensi Manajerial Minimal Baik

	5.4 Ketersediaan dan Kompetensi Laboran Sesuai Ketentuan	5.4.1 Tersedia Kepala Tenaga Laboratorium 5.4.2 Memiliki Kepala Tenaga Laboratorium Berkualifikasi Sesuai 5.4.3 Memiliki Kepala Tenaga Laboratorium Bersertifikat 5.4.4 Tersedia Kepala Tenaga Laboratorium Berpengalaman Sesuai 5.4.5 Tersedia Tenaga Teknisi Laboran
		5.4.6 Memiliki Tenaga Teknisi Laboran Berpendidikan Sesuai Ketentuan 5.4.7 Tersedia Tenaga Laboran 5.4.8 Memiliki Tenaga Laboran Berpendidikan Sesuai Ketentuan 5.4.9 Berkompetensi Sosial Minimal Baik 5.4.10 Berkompetensi Sosial Minimal Baik 5.4.11 Berkompetensi Manajerial Minimal Baik 5.4.12 Berkompetensi Profesional Minimal Baik

	5.5 Ketersediaan dan Kompetensi Pustakawan Sesuai Ketentuan	5.5.1 Tersedia Kepala Tenaga Pustakawan 5.5.2 Memiliki Kepala Tenaga Pustakawan Berkualifikasi Sesuai 5.5.3 Memiliki Kepala Tenaga Pustakawan Bersertifikat 5.5.4 Memiliki Kepala Tenaga Pustakawan Berpengalaman Sesuai 5.5.5 Tersedia Tenaga Pustakawan 5.5.6 Memiliki Tenaga Pustakawan Berpendidikan Sesuai Ketentuan 5.5.7 Berkompetensi Manajerial Minimal Baik
		5.5.8 Berkompetensi Pengelolaan Informasi Minimal Baik 5.5.9 Berkompetensi Kependidikan Minimal Baik 5.5.10 Berkompetensi Kepribadian Minimal Baik 5.5.11 Berkompetensi Sosial Minimal Baik 5.5.12 Berkompetensi Pengembangan Profesi Minimal Baik

Tabel 4.4 Instrumen Pemetaan Mutu Standar PTK

Menurut Hidayat untuk Pembinaan dan Pengembangan Tenaga Pendidik dan Kependidikan lebih berorientasi pada pencapaian standar minimal, yaitu diarahkan untuk dapat melakukan pekerjaan/tugasnya sebaik mungkin dan menghindari pelanggaran. Sementara pengembangan lebih berorientasi pada pengembangan karier para pegawai, termasuk upaya manajer untuk memfasilitasi mereka supaya bisa mencapai jabatan atau status yang lebih tinggi lagi.

Kegiatan pembinaan dan pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan sangat urgent untuk dilakukan seorang kepala sekolah jika tidak ingin diperjalanan karir dan masa tugas para tenaga pendidik dan kependidikannya akan mengalami kemunduran serta melemahnya kinerja mereka yang mengakibatkan pada buruknya kualitas kerja mereka.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pelaksanaan program peningkatan mutu pendidik dan kependidikan di SMP Islam Al Azhar 29 BSB Semarang dilakukan dengan kegiatan *on the job training* dan *off the job training*. Peningkatan Mutu pendidikan dapat dilakukan dengan kegiatan *on the job training* adalah pertama dengan rotasi jabatan

bahwa sangat bermanfaat bagi pendidik dan tenaga kependidikan karena dapat mendapatkan gambaran luas tentang pengetahuan dan penyesuaian diri terhadap lingkungan bekerja.

Kedua, *In House Training* atau yang biasa disingkat IHT adalah suatu program pelatihan yang diselenggarakan di tempat peserta pelatihan atau disekolahkan dengan mengoptimalkan potensi yang ada di sekolahan, menggunakan peralatan kerja peserta pelatihan dengan materi yang relevan dan permasalahan yang sedang dihadapi. Pelatihan ini bertujuan mengembangkan kompetensi guru.

Menurut peneliti, *In House Training* di madrasah sudah diterapkan di sekolah. IHT atau yang disebut dengan DDWK (Diklat di Wilayah kerja) dalam Kementerian Agama di selenggarakan oleh Balai Diklat dan Keagamaan. Diklat yang diikuti yaitu diklat elearning dan power poin. Kegiatan ini dbuktikan dengan sertifikat.

Sedangkan untuk *off the job training* dengan cara mengikuti Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) merupakan kegiatan profesional bagi para guru mata pelajaran yang sama pada jenjang SMP/SMPLB, SMA/SMALB, dan SMK di tingkat

kabupaten atau kota yang terdiri dari sejumlah guru dari beberapa sekolah.⁷²

Kemudian dalam Undang-Undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, BAB IV tentang guru, bagian kelima mengenai pembinaan dan pengembangan pasal 32 menjelaskan:

- 1) Pembinaan dan pengembangan guru meliputi pembinaan dan pengembangan profesi dan karier.
- 2) Pembinaan dan pengembangan profesi guru sebagai dimaksud pada ayat 1 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi profesional.
- 3) Pembinaan dan pengembangan profesi guru sebagaimana yang dimaksud pada ayat 1 dilakukan melalui jabatan fungsional.
- 4) Pembinaan dan pengembangan karier guru sebagaimana dimaksudkan pada ayat 1 meliputi penugasan, kenaikan pangkat, dan promosi.⁷³

⁷²Kementerian Agama, *Petunjuk Teknis Penyelenggaraan pendidikan Agama Islam (PAI), Standar Operasional dan Prosedur Penyelenggaraan KKG PAI SD dan MGMP PAI SMP, SMA dan SMK*, 2011.

⁷³Abdul Rozak, *Pengembangan Profesi Guru*, (Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan FITK) UIN Syarif Hidayatullah.

Dari uraian di atas diperkuat oleh hasil penelitian Dhimas Ayu Khisnamurti yang berjudul Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMA Negeri 6 Samarinda yaitu kepala sekolah dalam menjaga konsistensi kerja tenaga pendidik dan kependidikan dengan cara memberikan pengarah dan bimbingan kepada guru untuk mengelola pembelajaran di kelas. Selain itu juga mengarahkan guru untuk melakukan pelatihan-pelatihan diklat dan MGMP. Hal ini dilakukan untuk menambah wawasan tenaga pendidik agar lebih maksimal dalam mengajar.⁷⁴

Dijelaskan oleh Hidayat bahwa langkah selanjutnya yaitu Promosi dan Rotasi Tenaga Pendidik dan Kependidikan yaitu perpindahan posisi kerja yang memperbesar kewenangan dan tanggungjawab seorang pegawai karena jabatan yang lebih tinggi didalam suatu lembaga/organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilan semakin besar.

⁷⁴Dimas Ayu Kharisma, Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMA negeri 6 Samarinda, *Tarbiyah wa Ta'lim jurnal penelitian pendidikan dan pembelajaran*, volume 6 nomor 3, November 2019 E-ISSN:2741-8483, P- ISSN:2355-1003, hlm 69.

Seiring dengan berjalannya waktu maka seorang kepala sekolah harus sudah mengkantongi potensi dan kelemahan para pegawainya agar dapat melakukan kenaikan pangkat, jabatan, atau statusnya bagi mereka yang memiliki kualitas terbaik dan kinerja yang memuaskan. Namun bagi mereka yang terkesan malas, tidak produktif, dan tidak mampu menjalani tugas dengan baik maka kepala sekolah dapat melakukan rotasi jabatan atau mutasi demi mendapatkan penyegaran dan penyesuaian pendidik tersebut untuk melakukan pengurusan sertifikasi. Promosi-promosi jabatan dan status ini sangat besar dampaknya bagi tenaga pendidik atau pegawai yang bersangkutan karena ini menjadikan mereka merasa dihormati dan dihargai keberadaan mereka di sekolah.

Apabila mereka merasa dihargai dan dihormati maka mereka akan mampu mengeluarkan segenap usaha dan upayanya dalam memajukan dan mensukseskan sekolah dalam proses belajar mengajar dan mencapai tujuan yang diinginkan sekolah. Dengan demikian menjadi suatu penghargaan bagi pendidik dan tenaga kependidikan sebagai balas jasa yang diberikan sebuah lembaga/organisasi kepada

pegawai, yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikannya secara tetap.

Berdasarkan hasil deskripsi data di atas bisa diambil kesimpulan bahwa kepala madrasah selalu *mensupport* guru-guru yang ingin melanjutkan pendidikan. Selain itu dalam upaya meningkatkan kualitas pendidik dengan memberikan kesempatan untuk mengikuti MGMP, IHT, workshop, studi banding, dan seminar. Serta merasakan rotasi jabatan dan penghargaan yang diberikan.

b. Implikasi Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga Kependidikan SMP Islam Al-Azhar 29 BSB Semarang

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil bahwa penilaian keberhasilan strategi peningkatan mutu pendidik dan kependidikan di SMP Islam Al-Azhar 29 BSB Semarang dilakukan berdasarkan penilaian pada kinerja guru yang terfokus pada tugas pokok guru yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, yang ditopang oleh kompetensi yang seharusnya dimiliki oleh seorang guru yaitu: (1)

kompetensi pedagogik; (2) kompetensi kepribadian; (3) kompetensi sosial; dan (4) kompetensi profesional.

Kompetensi guru sendiri merupakan kemampuan seseorang guru dalam melaksanakan kewajiban dengan bertanggung jawab dan layak. Kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru akan menunjukkan kualitas guru dalam mengajar. Kompetensi tersebut akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan professional dalam menjalankan tugasnya sebagai guru. Istilah kompetensi sebenarnya memiliki banyak makna. Pengertian dasar kompetensi yakni kemampuan atau kecakapan.⁷⁵

Penilaian yang dilakukan di SMP Islam Al Azhar 29 BSB Semarang yang didasarkan pada empat kompetensi di atas juga sejalan dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Buchari Alma bahwa seorang guru professional setidaknya memiliki 4 kompetensi atau kemampuan yang perlu dimiliki guna melaksanakan tugas pokoknya, yaitu:

- a) Kemampuan pedagogik

⁷⁵Moh Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2016, hlm. 14.

Kemampuan paedagogik ialah kemampuan mengelola pembelajaran. Ini mencakup konsep kesiapan mengajar yang ditentukan penguasaan pengetahuan dan keterampilan mengajar.

b) Kemampuan kepribadian

Kemampuan kepribadian ialah kemampuan yang stabil, dewasa, arif, berwibawa, menjadi teladan, dan berakhlak mulia.

c) Kemampuan profesional

Kemampuan profesional ialah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam, serta metode dan tekhnik mengajar yang sesuai yang dipahami oleh murid, mudah ditangkap, tidak menimbulkan kesulitan dan keraguan.

d) Kemampuan sosial

Kemampuan sosial ialah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan lingkungan madrasah dan diluar lingkungan sekolah.

Dari hasil penelitian juga diketahui bahwa penilaian mutu pendidik dan kependidikan dilakukan dalam dua tahap yaitu penilaian awal tahun dan penilaian akhir tahun, penilaian

tersebut dilakukan oleh kepala madrasah dibantu dengan waka kurikulum, dengan menggunakan instrumen penilaian kinerja yang telah disusun. Penilaian dilakukan untuk mengetahui kekurangan dan kelebihan atau permasalahan yang ada pada program peningkatan mutu pendidik dan kependidikan, pelaksanaannya 4-6 minggu pertama di awal rentang waktu 2 semester.

Hasil penilaian digunakan kepala madrasah untuk menyusun program peningkatan kedisiplinan selanjutnya. Kemudian untuk penilaian akhir tahun pelajaran dilaksanakan dalam periode empat sampai dengan enam minggu di akhir kurun waktu dua semester atau tahunan. Penilaian ini dilakukan dengan menggunakan instrumen penilaian kinerja. penilaian ini dilakukan oleh pengawas sekolah/ madrasah yang ditugaskan oleh Kementerian Agama dan instrumen penilaian kinerja sebagai guru. Proses penilaian yang dilakukan oleh SMP Islam Al Azhar 29 BSB Semarang sudah sesuai dengan standar penilaian yang dikemukakan oleh

para ahli di atas. Impelementsinya berupa *reward* umroh dan *best teacher*.

Penting juga diperhatikan bahwa adanya pemberhentian tenaga pendidik dan kependidikan maksudnya adalah pencopotan atau pelepasan seseorang dari tugas dan tanggung jawabnya yang diputuskan oleh pimpinan atau kepala sekolah karena hal dan sebab tertentu. Apabila seorang pegawai yang sudah tidak mampu lagi menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebaik dan semaksimal mungkin, maka kepala sekolah harus bisa mengambil tindakan tegas dengan memberhentikannya dengan syarat sudah menjalani pertimbangan yang matang dan mendalam terhadap kasus yang berjalan.

C. Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih belum sempurna yang masih memiliki banyak kendala serta hambatan. Hal tersebut bukanlah unsur kesengajaan, melainkan adanya keterbatasan dalam melakukan penelitian. Adapun hambatan-hambatan tersebut antara lain:

1. Keterbatasan Waktu

Penelitian dilaksanakan pada waktu saat peneliti melaksanakan riset saja, waktu yang dilaksanakan sedikit kurang tepat dikarenakan di SMP Islam Al Azhar 29 BSB Semarang telah sedang masa ujian dan praktik serta mengurus akreditasi baru. Sehingga untuk mengetahui pelaksanaan serta iklim sosial pembelajaran yang tercipta saat pembelajaran tidak bisa melalui observasi secara langsung hanya dapat diperoleh melalui wawancara dan bukti dokumentasi. Jika penelitian ini dilaksanakan pada waktu yang berbeda kemungkinan perolehan hasil penelitian akan berbeda. Namun kemungkinan hasilnya tidak jauh berbeda dengan hasil penelitian ini.

2. Keterbatasan Informan

Informasi yang diperoleh dalam penelitian ini hanya melalui beberapa narasumber yang ada di SMP Islam Al Azhar 29 BSB Semarang saja, sehingga hasil informasinya jika dilakukan di orang berbeda kemungkinan akan menghasilkan sedikit perbedaan. Namun kemungkinan hasilnya tidak jauh berbeda dengan hasil penelitian ini.

3. Keterbatasan Analisis

Penelitian ini hanya mampu menganalisis lingkup data yang tersedia dan masih kurangnya eksplorasi teori yang dapat memperkaya penelitian dan mempengaruhi hasil penelitiannya. Namun, adanya saran dan masukan dari dosen pembimbing dapat membantu peneliti untuk menyelesaikan penelitian dengan baik.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan temuan penelitian mengenai “Strategi Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMP Islam Al Azhar 29 BSB Semarang” berjalan cukup baik, meskipun masih terdapat ketidaksesuaian yang harus diperbaiki. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Strategi peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan di SMPI Al Azhar 29 BSB Semarang dilakukan dengan cara:
 - a. Menyusun rencana pembuatan visi misi dengan melihat *school plan* jangka pendek, menengah, dan jangka panjang.
 - b. Pengadaan dan perekrutan pendidik dan tenaga kependidikan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, seperti:
 - 1) Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah
 - 2) Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 16 Tahun 2007 Tentang Standar

Kualifikasi Akademik dan Kompetensi
Guru

- 3) Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 24 Tahun 2008 Tentang Standar Tenaga Administrasi Sekolah
 - 4) Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 25 Tahun 2008 Tentang Standar Tenaga Perpustakaan Sekolah
 - 5) Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 26 Tahun 2008 Tentang Standar Tenaga Laboran Sekolah
- c. Pembinaan dan pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan dengan mengikuti kegiatan *on the job training* dan *off the job training*. Kegiatannya seperti MGMP yang merupakan suatu wadah untuk meningkatkan profesionalisme guru. Selain itu ada IHT yang diikuti oleh seluruh pendidik. Sedangkan tenaga kependidikan dalam upaya peningkatan mutu dapat mengikuti bimtek, *webinar*, seminar, dan studi banding, ataupun pelatihan-pelatihan lainnya.
2. Implikasi strategi peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan di SMPI Al Azhar 29 BSB

sesuai dengan standar yang telah ditetapkan yang dibuktikan dengan ijazah S1 dan data sertifikasi guru. Selain itu, guru menguasai 4 kompetensi yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, kompetensi kepribadian, dan kompetensi profesional. Hal ini dapat dilihat dipenilaian awal tahun dan penilaian akhir tahun, yang memberikan implikasi adanya *reward* kepada pendidik dan tenaga kependidikan berupa *best teacher* dan *umroh*, serta adanya pemberhentian. Pemberhentian yang dimaksud adalah pencopotan atau pelepasan seseorang dari tugas dan tanggung jawabnya yang diputuskan oleh pimpinan atau kepala sekolah karena hal dan sebab tertentu. Apabila seorang pegawai yang sudah tidak mampu lagi menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebaik dan semaksimal mungkin.

B. Saran

Saran-saran yang dapat disampaikan oleh peneliti untuk keberlangsungan dan kemajuan dalam rangka Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMPIAL Azhar 29 BSB Semarang sebagai hasil dari penelitian, pembahasan, kesimpulan serta keterbatasan di atas sebagai berikut:

1. Strategi peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan di SMPI Al Azhar 29 BSB Semarang harus lebih ditingkatkan dengan memperhatikan standar kealifikasi pendidik dan tenaga kependidikan, dan mengikuti kegiatan peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan seperti MGMP, IHT, serta pelatihan lainnya. Guru diharapkan mampu untuk mengelola kelas dengan baik dengan memanfaatkan fasilitas yang ada dan selalu mengembangkan potensi dirinya dengan menguasai seluruh kompetensi guru, sehingga outputnya bisa berkualitas.
2. Tenaga kependidikan sudah melaksanakan administrasi dan pelayanan sekolah secara maksimal. Untuk itu, pertahankanlah memberikan pelayanan yang terbaik di lembaga madrasah. Kepala madrasah bisa lebih memaksimalkan lagi program-program peningkatan mutu agar kualitas pendidik semakin baik. Menempatkan tenaga pendidik dan kependidikan sesuai dengan keahlian, keterampilan, dan latar belakang pendidikan yang dimiliki, agar sesuai dan linear dengan jurusan yang ditekuni, sehingga mencetak lulusan yang kompeten.

C. Kata Penutup

Alhamdulillah puji syukur kehadiran Allah Tuhan Yang Maha Esa, telah memberikan nikmat kesehatan jasmani dan rohaninya sehingga penulis memiliki kesempatan untuk menyelesaikan skripsi ini dengan judul: “Strategi Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMP Islam Al Azhar 29 BSB Semarang”.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi masih belum sempurna. Oleh karena itu, dengan rendah hati penulis memohon kritik dan saran yang membangun dari pembaca untuk mencapai kesempurnaan laporan ini. Harapan laporan ini dapat bermanfaat dan berguna bagi para pembaca.

DAFTAR PUSTAKA

- Admodiwirio, Soebagio. 2000. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: Ardadizyajaya.
- Akdon,.2007. *Strategic Management for Educational Management: Manajemen Strategik untuk Manajemen Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, cet. 2.
- Astuti, Rahayu Puji,.2015. *Esensi Manajemen Strategi*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Awaliyah.2017. *Standar Nasional Pendidikan Dasar dan Menengah*. Aspirasi, Vol 8 No 1.
- Baan, Addriana Bulu. 2012. “*The Development Of Physical Education Teacher Professional Standards Competency*”. Journal Of Physical Education And Sports, Vol 1 No 1.
- Barnawi & M. Arifin.2017. *Sistem Penjaminan Mutu Pendidik Teori & Praktik*. Yogyakarta: Ar-Ruzz media.
- Bukit, Benjamin, Tasman Malusa dan Abdul Rahmat. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia: Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Zhir Publishing.
- Dewi,Angki Kusuma, 2010. “*Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan SMA Negeri Berprestasi Rendah di DKI*

- Jakarta*”, Tesis, Jakarta: Program Magister Universitas Indonesia.
- E. Mulyasa, 2021. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Fadhli, Muhammad. *Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan*, TADBIR: Jurnal Studi manajemen pendidikan volume 1 No 02, STAIN Curup-Bengkulu p-ISSN 2580-3581, e-ISSN 2580-5037.
- Fariz,Nawafillah.2008. *Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan dalam Perspektif Manajemen Berbasis Sekolah di MTs Negeri Babat Lamongan*
- Fitry, Susanti Arian Fitry.2021.”*Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Budaya islami disekolah menengah Pertama*”. Jurnal Pemikiran pendidikan, Vol. 11, No 2.
- Gomes, Faustino Cordoso. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terj. Yogyakarta; Andi Offset.
- H, Soetopo. 2009. *Manajemen Berbasis Sekolah dan Kurikulum Berbasis Kompetensi Bunga Rampai Pokok Pikiran Pembaharuan Pendidikan di Indonesia*. Malang: FIP UM..
- Hemi Irmayani, Dkk.2018.“*The Strategy Of SD Pusri In Improving Educational Quality*” International

Journal Of Scientific & Technology Research, Vol
7.

Hidayat, Rahmat. 2016. Hidayat,Rahmat,Manajemen Pendidikan Islam Strategi Baru Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam. Medan: LPPI.

Hidayati, “*Manajemen Pendidikan, Tenaga Kependidikan Dan Mutu Pendidikan*”, Tesis. Padang: FITK IAIN IB Padang.

Hidayati.2014. *Manajemen Pendidikan, Standar pendidik, Tenaga Kependidikan, dan Mutu Pendidikan*. Jurnal Al-Ta’lim, Vol 21 No 1.

Hubies, Musa, dan Mukhamad Najib.2021.*Manajemen Strategik dalam Pengembangan Daya Saing Organisasi*, Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

Hunger,J. David dan Thomas L.2013, *Manajemen Strategis*, Terj. Julianto Agung S., Yogyakarta: Andi.

Irmayani,Hemi Irmayani.2020. “*The Strategy of SD Pusri in Improving Educational Quality*”. Jogjakarta : Ar-Ruzz Media.

Kementerian Agama.2011. *Petunjuk Teknis Penyelenggaraan pendidikan Agama Islam (PAI), Standar Operasional dan Prosedur Penyelenggaraan KKG PAI SD dan MGMP PAI SMP, SMA dan SMK*.

- Kharisnamurti, Dimas Ayu.2019. *Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Standar Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di SMA Negeri 6 Samarinda, Jurnal Penelitian Pendidikan Dan Pembelajaran, Vol 06 No. 3.*
- Kurniadi,Dindin.2020. *Manajemen Pendidikan: Konsep dan Pengelolaan Pendidikan.*
- Lestari, Sudarsri. 2018. *Analisis Standar Pendidik Dan Tenaga Kependidikan. Nidhomul Haq, Vol 3 No 1.*
- Minarti, Sri.2018. *Manajemen Sekolah : Mengelola Lembaga Pendidikan secara Mandiri.*
- Mohamad Mustari ph.D.2014. *Manajemen Pendidikan, Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.*
- Moleong, Lexy J.2017. *Metode Penelitian Kualitatif: Edisi Revisi. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.*
- Mukhtar.2013. *Metode Praktis Penelitian Deskriptif Kualitatif. Jakarta: GP Press. Group.*
- Mulyati, Yeti,2007.*Keterampilan Dalam Belajar Mengajar. Jakarta: Universitas Terbuka.*
- Murni. 2019. “Manajemen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan.” *Al-Ihda’ : Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran* 13, no. 2: 167–76.
- Mutohar, Prim Masrokan.2013.*Manajemen Mutu Sekolah : Strategi Peningkatan Mutu dan Daya Saing*

*Lembaga Pendidikan Islam.*Jogjakarta : Ar-Ruzz Media.

Nanang dan Rusman.2019. *Analisis Kebutuhan Pelatihan Standar Penilaian Berbasis Data Pemetaan Mutu Pendidikan (PMP) Pada Jenjang Sekolah Dasar (SD) Di Kota Makassar*, Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan, Vol 12, Nomor 1.

Nasution, Siti Aisyah Nasution. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tenaga Pengajar) Di Madrasah Aliyah Al- Washliyah 12 Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai*. Tesis.

Nawawi, Hadari.2003. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Nilasari, Senja.2014. *Manajemen Strategi*.Jakarta: Dunia Cerdas.

Nurhayati,Abdul Hadist. 2020.*Manajemen Mutu Pendidikan*, Bandung : ALFABETA.

Padil, Moh & Angga Teguh Prastyo.2011.*Strategi Pengelolaan SD/MI*. Malang: UIN Maliki Press.

Peraturan menteri pendidikan nasional No. 25 tahun 2008, Standar tenaga perpustakaan sekolah/madrasah. Pasal 1, Ayat 1.

- Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, *Tentang Standar Nasional Pendidikan*, Pasal 28 ayat 3 butir b.
- Pertiwi, Erlani . Dkk. 2019. “*Motivasi dan Iklim Kerja dalam Meningkatkan Kualitas Mengajar Dosen*”. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol 26, Issue 2.
- Ramayulis. 2017. *Manajemen Pendidikan Dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Jakarta: Kalam Mulia.
- Rozak, Abdul. *Pengembangan Profesi Guru*, (Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan FITK) UIN Syarif Hidayatullah.
- Saifulloh ,Moh. Dkk. 2018. *Strategi peningkatan mutu pendidikan disekolah*. *Jurnal Sosial Humaniora*, Vol 5 No.2.
- Sallis,Edward.2012. *Total Quality Management in Education: Manajemen Mutu Pendidikan*.
- Sri Winarsih.2017. *Kebijakan Dan Implementasi Manajemen Pendidikan Tinggi Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, *Cendikia*, Vol. 15 No. 1.
- Sugiyono.,2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Elfabeta.

- Sukamdinata, Nana Syaodah. 2008. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Sulaiman, Ahmad. 2016. *Implementasi System Penjaminan Mutu Internal Sebagai Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Universitas Gadjah Mada*, *jurnal akuntabilitas manajemen pendidikan*, vol 4 no 1.
- Tripomo, Tedjo, Udian, 2005. *Manajemen Strategi*. Bandung: Rekayasa Sains.
- Umiarso, Arbangi, Dakir, Umiarso. 2016. *Manajemen Mutu Pendidikan*. Jakarta: Kencana, Prenada Media Grup.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005, Tentang Guru dan Dosen, pasal 1 dan 8.
- Undang-undang Sisdiknas No 20 tahun 2003.
- Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Tahun 2013 Bab IX Pasal 29 ayat 2.
- Usman, Husaini. 2011. *Manajemen, Teori dan Riset Pendidikan Ed. 3*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Usman, Moh Uzer. 2016. *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Wahyudi, Imam. 2012. *Mengejar Profesionalisme Guru*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Wicaksono, Muhammad Isaldi, 2013. *Jurnal : Proses Pembuatan Rencana Strategis Badan Pendidikan*

dan Pelatihan Provinsi DKI Jakarta Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Tahun 2013.

Winarsih, Sri. 2017. *Kebijakan Dan Implementasi Manajemen Pendidikan Tinggi Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Cendikia Vol. 15 No. 1.

Yaya, Luc Honore Petnji Yaya dkk. 2017. “*Analysis of Training Programs Related to Quality Management System: The Spain Case*”, International journal of Quality & Reliability Management, Vol 34, No 2, 2017.

Zahroh, Aminatul. 2018. *Total Quality Management*. Yogyakarta: Ar- Russ Media.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Izin Melaksanakan Riset



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Alamat: Jl. Prof. Dr.Hamka KM 2 Ngaliyan (Kampus II) Semarang 50185
Telp. (026) 7601295. Email: fitk@walisongo.ac.id
Website: www.walisongo.ac.id

Semarang, 19 Desember 2022

Nomer : 5960/Un.10.3/D1/TA.00.01/12/2022

Lamp : -

Hal : **Mohon Izin Riset**

a.n : Nutfatin Abiadhoh

NIM : 1903036003

Kepada Yth.
Kepala SMP Islam Al-Azhar 29 BSB Semarang
di tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Diberitahukan dengan hormat dalam rangka penulisan skripsi, bersama ini kami hadapkan mahasiswa :

Nama : Nutfatin Abiadhoh

NIM : 1903036003

Alamat : Jalan Rm. Hadisoebeno Sosrowardoyo, Kedungpane, Kec. Mijen, Kota Semarang, Jawa Tengah 50211

Judul Skripsi : Strategi Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMP Islam Al Azhar 29 BSB Semarang

Pembimbing : Baqiyatush Sholihah, S.Th.I., M.Si

Sehubungan dengan hal tersebut mohon kiranya yang bersangkutan diberikan izin riset dan dukungan data dengan tema/judul skripsi sebagaimana tersebut diatas selama 1 (satu) bulan, mulai tanggal 22 Desember 2022 sampai dengan tanggal 22 Januari 2023..

Demikian atas perhatian dan terakbulnya permohonan ini disampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Tembusan :
Dekan FITK UIN Walisongo (sebagai laporan)

Lampiran 2. Surat Keterangan Telah Melaksanakan Riset



YAYASAN AL-HIMSYA
SMP ISLAM AL AZHAR 29
Kampus KB-TK-SID-SMP-SMA Islam Azhar BSB City Semarang
Jl. R.M. Hadisoebro Sentrowandoyo Mijon Semarang Telp.021 74667 6595
Website: smpialazhar29.sch.id Email: smpia29@yahoo.co.id



SURAT KETERANGAN

NO : 043/S.Ket/HISMP/IA29.SMG/1444.2023

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **Margono, S.Pd**
Jabatan : Kepala SMP Islam Al Azhar 29

Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa:

No	Nama	NIM	Peguruan Tinggi
1.	Nutfatin Abiadhoh	1903036003	Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang

Telah melaksanakan Penelitian pada tanggal 22 Desember 2022 – 22 Januari 2023 di lingkungan SMP Islam Al Azhar 29 Semarang, dengan judul :

"Strategi Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMP Islam Al Azhar 29 BSB Semarang"

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenarnya dan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 28 Maret 2023.

Kepala SMP Islam Al Azhar 29



Margono, S.Pd.

Dipindai dengan CamScanner

Lampiran 3. Pedoman Wawancara

No	Fokus Penelitian	Pertanyaan	Informan Penelitian
1	Perencanaan Strategi Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMP Islam Al Azhar 29 BSB Semarang	<p>1) Apa program perencanaan jangka panjang dan jangka pendek Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMP Islam Al Azhar 29 BSB Semarang?</p> <p>2) Bagaimana cara untuk menentukan program pengembangan keterampilan yang akan dijalankan?</p> <p>3) Bagaimana cara menentukan kebutuhan program peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMP Islam Al Azhar 29 BSB Semarang?</p> <p>4) Bagaimana proses merumuskan visi misi/tujuan di SMP</p>	<p>-Kepsek</p> <p>-Waka</p> <p>-Kepala TU</p> <p>-Kepala Perpus</p> <p>-Guru</p>

		<p>Islam Al Azhar 29 BSB Semarang?</p> <p>5) Bagaimana cara menentukan strategi perencanaan pembelajaran pada program yang dipilih dalam pelaksanaan peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMP Islam Al Azhar 29 BSB Semarang?</p>	
2	<p>Pelaksanaan program Strategi Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMP Islam Al Azhar 29 BSB Semarang</p>	<p>1) Bagaimana cara mengorganisasian Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMP Islam Al Azhar 29 BSB Semarang?</p> <p>2) Bagaimana cara mengorganisasikan tujuan dan bahan ajar dalam pelaksanaan program peningkatan Mutu Pendidik dan</p>	<p>-Kepsek -Waka -Kepala TU -Kepala Perpus -Guru</p>

		<p>Tenaga Kependidikan di SMP Islam Al Azhar 29 BSB Semarang?</p> <p>3) Bagaimana metode peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMP Islam Al Azhar 29 BSB Semarang dalam pelaksanaan?</p> <p>4) Berapa lama pengalokasian waktu dalam pelaksanaan peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMP Islam Al Azhar 29 BSB Semarang?</p> <p>5) Apakah pendidik dan tenaga kependidikan sudah memenuhi standar mutu pendidik dan tenaga kependidikan ?</p>	
--	--	---	--

		<p>6) Apa saja faktor pendukung peningkatan alat dan media pembelajaran Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMP Islam Al Azhar 29 BSB Semarang?</p> <p>7) Bagaimana iklim sosial pembelajaran yang tercipta saat pelaksanaan peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMP Islam Al Azhar 29 BSB Semarang?</p>	
3	<p>Evaluasi Strategi Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMP Islam Al Azhar 29 BSB Semarang</p>	<p>1) Bagaimana reksi/respon pendidik dan tenaga kependidikan program peningkatan Strategi Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMP Islam Al</p>	<p>-Kepsek -Waka -Kepala TU -Kepala Perpus -Guru -Pakbon -SisWA</p>

		<p>Azhar 29 BSB Semarang dan bagaimana cara mengukur reaksinya?</p> <p>2) Bagaimana cara mengevaluasi hasil SPeningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMP Islam Al Azhar 29 BSB Semarang apa yang telah diperoleh selama pelaksanaan kegiatan tersebut?</p> <p>3) Apakah setelah melaksanakan program Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMP Islam Al Azhar 29 BSB Semarang pendidik dan tenaga kependidikan mengalami perubahan dari segi perilakunya dan</p>	
--	--	--	--

		<p>apa perilaku yang berubah?</p> <p>4) Apa dampak yang diperoleh oleh pendidik dan tenaga kependidikan setelah mengikuti program Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMP Islam Al Azhar 29 BSB Semarang</p>	
--	--	---	--

Lampiran 4. Transkrip Wawancara

Transkrip Wawancara Kepala Sekolah

1. Bagaimana definisi mutu menurut Bapak?

Jawab: Mutu pendidikan berdasarkan surat keputusan kementerian harus dijaga dan dilaksanakan pada satu sistem pendidikan terutama di SMP Islam Al Azhar 29 BSB Semarang ini. Menjaga marwah biar guru guru tetap sesuai pada tupoksinya, adalah dalam manajemen kelas, mengajar, meningkatkan sdm meningkatkan mau belajar, dan cara mengajar. Mutu pendidikan harus menjadi tolak ukur bagaimana cara mensukseskan program-program yang ada di SMP Islam Al Azhar 29 BSB Semarang ini. Contoh untuk sukses pada kelulusan: targetnya siswa harus memiliki adab, nilai nilai akademik itu harus sesuai target. Kalau target sudah di disiapkan, maka ada suatu proses, proses ini dilakukan oleh guru dan karyawan sehingga maka ada penjaminan mutu. Caranya: meningkatkan SDM kinerja karyawan, dengan pelatihan. Contohnya ada IHT tentang pembelajaran 1 semester 2 kali. Selain IHT ada workshops per MGMP setiap rayon permapelnya. Kalau karyawan dengan bersinergi bersama dengan koordinasi, supervisi, kontroling administrasi karyawan sesuai dengan tupoksinya. Dampaknya kinerja akan meningkat, dengan adanya

catatan- catatan kekurangan. Nantinya akan ada supervisi dan evaluasi. Mutu pendidikan adalah satu produk yang harus dijaga kualitas SDMnya.

2. Bagaimana perencanaan peningkatan mutunya, Pak?

Jawab: Perencanaan ini menyangkut tingkatan kualitas sebagian dari penjaminan mutu sekolah, karena suatu organisasi harus melakukan evaluasi diri sekolah yang mana dilaksanakan setiap akhir tahun. Evaluasi ini akan menjadi catatan-catatan program ke depan, hal itu juga menjadi acuan saat pelaksanaan Raker. Kita sempat merubah visi, *smart school* - cendekiawan muslim yang religius untuk berdaya saing global. Karena satu visi tentu ada pendukungnya untuk mensukseskan itu. *Smart school: wifi* yang saat itu belum memadai, hal itu menghambat pelaksanaan digital class, sekolah religius dengan berdaya saing global. Di raker sudah kami bicarakan untuk semua program Agar sesuai dengan visi Religious: program adab, ibadah Setiap hari. Cerdas dan berprestasi: kecerdasan spiritual, kecerdasan intelektual, kecerdasan akademik. Kalau kita sudah bangun itu, akan menjadi berprestasi.

Prestasi dengan sistem TC. Untuk menyiapkan anak-anak yang bisa mengikuti olimpiade Al Azhar, olimpiade internasional. Kita sudah menyiapkan jauh-jauh hari, di

semester 1 ini, kita sudah mendata dengan test, dengan *training centre*. Daya saing global, bagaimana anak-anak kita bisa muncul untuk bisa berkomunikasi dengan orang-orang luar *Bilingual Class*. Kebudayaan lingkungan, tentu kerapihan keramahan kita tanamkan. Untuk cinta kepada lingkungan. Bagian dari penjaminan mutu, karena itu harus beriringan, selain memperbaiki sdm tapi program ini harus ada.

3. Bagaimana dengan program kedepannya, Pak?

Jawab: Kalau jangka pendek, program yang paling kita terapkan. Untuk tahunan ini sekolah kita diharapkan bilingual Class dengan thafidz

Jangka menengah : menjadi *bilingual Class*, kerja sama dengan *Cambridge* dan lembaga-lembaga yang lain.

Jangka panjangnya : *bilingual school*, bagaimana sekolah kita bisa berbahasa asing. Itu berlaku dengan *digital class* Kelas thafidznya pum sama, jangka pendek: target hafalan 3 tahun 30 - 28 – 29.

Jangka panjangnya: mulai juz 1 sampe juz 10.

4. Bagaimana dengan strategi yang akan dilaksanakan?

Jawab: Strategi pertama kita membentuk *team bilingual class*, 3 guru bahasa inggris, dan 2 mtk dan sains.

Target untuk bilingual Class

Murid: kelas 7 500 vocab bersama walikelaa

Kelaa 8: 300 Common ekspresi, berani untuk berbicara bahasa Inggris di sekolah

Kelaa 9: ada 200 adjectives dan berani berbicara dengan bahasa Inggris, diluar ataupun didalam sekolah.

Untuk guru: pelatihan, mendatangkan native speaker dari luar dan dosen bahasa Inggris, tentunya.

Untuk latihan, bagaimana guru kita termotivasi untuk mau menyampaikan diawal pembelajaran dengan bahasa Inggris, maka kita mendatangkan pemateri atau pelatihan khusus bahasa Inggris dan kita adakan *study banding* secara berkala.

5. Apakah Pendidik sudah memenuhi standar kualifikasi, Pak?

Jawab: Pendidik al Azhar 29, sudah memenuhi standar.

Kalau data kami tentu sudah sesuai dengan standar. Karena minimal adalah sarjana pendidikan, sesuai dengan jurusannya masing-masing. Bisa dilihat dari hasil akreditasi, alhamdulillah tahun ini kita dapat 95 (A). Kita selalu difasilitasi oleh dinas tentang penjaminan mutu pendidikan audit mutu LPMP Jawa Tengah. Melalui rapat mutu pendidikan sekolah kalau dulu namanya eds, semua pergerakan sekolah di Jawa Tengah. Tidak hanya sdm tapi juga soal administrasi sekolah juga, dan alhamdulillah nilainya bagus.

6. Apa faktor yang meningkatkan mutu pendidik?

Jawab: Berawal dari nama al-Azhar yang sudah besar, dan dalam laporannya al-Azhar harus bagus, baik dari sistem ataupun program, fasilitas ataupun layanannya.

Motivasinya adalah berharap besar seperti jargon kami *going to be an inspiration school*, bagaimana sekolah kita menjadi inspirasi seperti dalam visi saya, bagaimana warga sekolah ini harus religius, ibadahnya rutin, kegiatan keagamaan, thafidz, tahsinnya, itu adalah penanaman adab. Jadi motivasinya adalah bagaimana sekolah kami menjadi sekolah inspirasi sekolah lain.

7. Apa dampak setelah meningkatkan program mutu?

Jawab: Tentu saat ini dampak baru masih 75%, karena program ini baru 1 tahun, tentu ada banyak hal yang menjadi evaluasi saya. Terkait dengan apa yang membuat program ini tidak jalan. Paling tidak sudah berjalan 75% ini sudah bagus, terkait pelaksanaan program ini. Secara internal, soal team sukses yang mendukung program kami, di masing masing koordinator harus mendukung penuh. Tentu saja ada 1 sampai 2 yang memang kendor. Untuk tidak melaksanakan itu. Tapi setiap bulannya kita melakukan evaluasi bersama, untuk memastikan semua koordinator harus mendukung penuh semua program sekolah. Secara eksternal, lingkungan kita, karena 1

lingkup dengan SMA, tentu mengganggu aktivitas kita, terutama untuk *speak english together*, pendukungnya adalah ketika SMP ada program seperti ini, sma pun akan mengikuti, karna sma tidak mau kalo murid smp tidak mendaftar kesana. Itu dampak positifnya. Secara keseluruhan untuk manajemen penjaminan mutu ini memang termasuk dalam pendanaan. Makanya di Raker itu harus benar-benar matang. Penentu, pada saat kita punya program. Untuk SDM 50% pendanaan, 50% lainnya untuk fasilitas lainnya, kegiatan pemberangkatan lomba-lomba. membuat keterampilannya misal dengan membuat desain produk.

8. Bagaimana tolak ukur pendidik yang bermutu?

Jawab: Kalau dilihat dari prestasi, tentu prestasi ini ada kaitannya dengan kalau guru ini bisa mengembangkan skill, baik utk guru itu sendiri atau muridnya untuk berprestasi. Bagaimana pendidik diterima oleh peserta didik dengan baik. Sebagai *assessment*, nilai dari muridnya itu bagus. Terutama dalam penerapan adabnya, guru ini menjadi teladan, dan sosialnya. . Untuk melihat dari tolak ukur tersebut, dari Bapak sendiri ada reward atau peneguran. Kami punya program, semester dua ini kami canangkan namanya guru berprestasi, dengan kategori guru yang mendampingi anak-anaknya

sebanyak mungkin, kita kasih penghargaan di akhir tahun saat wisuda. *The best teacher* bagaimana kita mengadakan satu lomba (*best practice/mini riset*) untuk dipresentasikan semua guru yang ada. Jadi kita presentasi pada dosen untuk melihat siapa *best practice* yang ada itu adalah penghargaan untuk *the best teacher*. Penghargaan pada koordinator yang bagus. Syukur- syukur bisa kita kasih penghargaan semuanya dari 6 koordinator.

Transkrip Wawancara Wakil Kepala Sekolah

1. Menurut Bapak bagaimana peoses peningkatan mutu pendidi untuk sekolah?

Jawab: Mutu pendidik disini termasuk visi misi yang ada di sekolah kami, ada beberapa hal yang secara garis besar itu menjadi titik tujuan, jadi tujuannya pertama adalah guru mampu menciptakan murid dengan lulusan terbaik. Mencetak lulusan yang diharapkan sesuai dengan visi misi sekolah, intinya seperti itu, sehingga ketika tujuan dari visi misi itu sudah ditetapkan, maka artinya visi ini punya misi, ketika misi ini terus kemudian punya tujuan, nanti akan ditentukan indikatornya, kemudian disosialisasikan kepada bapak, ibu guru. Contoh misalnya seperti ini ketika murid itu di dalam visi misi itu tentang misalnya tentang ketakwaan, maka otomatis

semua bapak ibu guru itu juga yang pertama harus memberikan contoh sebagai guru harus bertaqwa, maka semuanya itu bergerak untuk mewujudkan hal itu.

Adapun stepnya, yaitu memberitahu terus menasehati mengajak. Jadi hubungannya visi misi. Ketika sudah diterapkan hasilnya seperti apa, maka elemen-elemen yang menuju ke situ yang kemudian dipersiapkan salah satunya dari unsur guru. Tapi juga ada unsur dari sarprasnya, misalkan kalo tentang wawasan global, berarti dia harus seperti apa? Misalkan harus paham tentang internet, sehingga anak-anak itu juga bisa langsung belajar tentang dunia di luar tanpa harus ke sana.

2. Bagaimana dengan strategi unggulan dalam peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan?

Jawab: Untuk meningkatkan mutu pendidik itu strateginya. Tentu saja yang pertama adalah melihat kebutuhannya dari visi yang akan diperoleh itu apa? Maka kemudian dibuatlah program-program untuk meningkatkannya. Contoh begini, ketika di visi itu adalah ada kemampuan untuk anak berbahasa Inggris, otomatis bapak, ibu guru juga harus bisa dulu, nanti akan difasilitasi pelatihan untuk bapak ibu guru. Terus misalkan kalau mengenai IT supaya anak-anak jago,

maka guru juga harus jago dulu itu, kemudian dilatih seperti itu. Jadi berdasarkan kebutuhan yang tadi balik lagi ke tadi tujuannya apa? Tentu saja tujuannya ada muncul kebutuhan yang harus dipenuhi untuk mewujudkan tujuan. Kedua strateginya adalah dengan untuk meningkatkannya ya dengan cara supervisi, supervisi itu adalah penilaian kepala sekolah terhadap pengajaran bapak ibu guru di kelas masing masing. Nah, jadi di situ bisa dilihat ketika Guru itu mengajar, maka kemudian bisa dievaluasi bagaimana supaya yang efektif dan efisien dalam pengajaran itu sebenarnya. Untuk supervisi dilakukan per semester satu kali.

3. Adakah hambatan dalam melaksanakan program peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan?
Jawab: Untuk hambatannya mengenai ini tentu saja yang pertama kesibukan jadi alasan itu kan berbeda dengan sekolah yang lain. Jadi di sini banyak sekali kegiatan, sehingga kadang itu membuat fokus dari bapak ibu guru itu menjadi terganggu. Itu salah satu hambatannya. Jadi ketika kita sedang membutuhkan, misalkan harus melakukan suatu tujuan, tapi ada beberapa kegiatan yang menyertai atau kegiatan lain yang harus dilaksanakan pada saat itu. Nah itu sangat mengganggu konsentrasi.

4. Bagaimana dengan program peningkatan kepala sekolah, apakah berjalan dengan lancar?

Jawab: Tentu saja dari setiap kepala sekolah itu memiliki karakter karakter dari pengembangan pendidikan maupun pengembangan yang lainnya. Untuk dari perubahan kepala sekolah ini yang pertama, Koordinasi hubungan, Adanya hubungan yang baik dengan sesama guru terus murid dengan guru, guru dengan orang tua itu membuat pembelajaran menjadi lebih bagus. Karena adanya kerja sama, misalnya kalau ada orang yang tanpa orang tua yang merasa ada komplain atau kekurangan itu bisa langsung disampaikan ke sekolah sehingga istilahnya komunikasi lebih lancar, hal itu sangat dibutuhkan dalam kehidupan sekolah. Program program terobosan juga beberapa diluncurkan, contohnya seperti kelas tahfidz terus kelas bilingual itu sudah merupakan terobosan itu yang meningkatkan kualitas peserta didik, tepatnya sasaran kita terkait hal itu adalah untuk penerimaan murid baru. Alhamdulillah sudah ada dampak yang positif.

5. Bagaimana hasil akhir dari program yang dijalankan?

Jawab: Untuk pegawai, sekolah kami mengedepankan sistem kekeluargaan, karena Kalau dihitung waktu kita bekerja dengan waktu kita di rumah itu sebenarnya lebih

banyak waktu kita bekerja. Oleh karena itu kita membuat suatu waktu skema bahwa yang pertama adalah kekeluargaan. Jadi ketika ada masalah, sebisa mungkin itu diselesaikan dengan baik, jadi tidak harus bersitegang atau apa ada konflik. Konflik gitu terus sebisa mungkin dihindarkan seperti itu. Soal rewards, ketika ada suatu prestasi yang dicapai oleh bapak, ibu guru, tentu saja akan diberikan rewards itu. Itu pasti itu yang pertama, karena memang tujuannya supaya guru berlomba-lomba untuk menuju menjadi lebih semangat. Soal punishment, tentu saja juga ada tetapi itu yang pertama tadi karena kita sistemnya kekeluargaan sebisa mungkin dihindarkan dulu, kalau misalkan kok ada yang sampai ada lagi, baru dibuatkan surat teguran tertulis gitu terus, mungkin itu sebagai punishmentnya.

Transkrip Wawancara Kepala TU

1. Menurut Ibu bagaimana proses peningkatan mutu tenaga kependidikan untuk sekolah?
Jawab: Mutu bagi saya yaitu kualitas yang ada pada diri seseorang. Dari kepala sekolah dan staffnya yang ikut serta merancang dan membangun kualitas tersebut.
2. Bagaimana dengan strategi unggulan dalam peningkatan mutu tenaga kependidikan?

Jawab: Untuk meningkatkan mutu tenaga kependidikan menurut saya dengan program-program yang dijalankan kami merasa dampaknya sangat luas. Terlebih saya yang harus menurus segala macam peraturan dan jadwal-jadwal lainnya. Namun, dengan danya pelatihan atau workshop saya lebih memahami lagi bagaimana administrasi yang baik dan benar.

3. Adakah hambatan dalam melaksanakan program pemingkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan?

Jawab: Untuk hambatannya mengenai ini tentu saja yang pertama kesibukan jadi alasan itu kan berbeda dengan sekolah yang lain. Jadi di sini banyak sekali kegiatan, sehingga kadang itu membuat fokus dari bapak ibu guru itu menjadi terganggu. Itu salah satu hambatannya. Jadi ketika kita sedang membutuhkan, misalkan harus melakukan suatu tujuan, tapi ada beberapa kegiatan yang menyertai atau kegiatan lain yang harus dilaksanakan pada saat itu. Nah itu sangat mengganggu konsentrasi.

4. Bagaimana hasil akhir dari program yang dijalankan?

Jawab: Untuk pegawai, sekolah kami mengedepankan sistem kekeluargaan, karena Kalau dihitung waktu kita bekerja dengan waktu kita di rumah itu sebenarnya lebih banyak waktu kita bekerja. Oleh karena itu kita

membuat suatu waktu skema bahwa yang pertama adalah kekeluargaan. Jadi ketika ada masalah, sebisa mungkin itu diselesaikan dengan baik, jadi tidak harus bersitegang atau apa ada konflik. Konflik gitu terus sebisa mungkin dihindarkan seperti itu. Soal rewards, ketika ada suatu prestasi yang dicapai oleh bapak, ibu guru, tentu saja akan diberikan rewards itu. Itu pasti itu yang pertama, karena memang tujuannya supaya guru berlomba-lomba untuk menuju menjadi lebih semangat. Soal punishment, tentu saja juga ada tetapi itu yang pertama tadi karena kita sistemnya kekeluargaan sebisa mungkin dihindarkan dulu, kalau misalkan kok ada yang sampai ada lagi, baru dibuatkan surat teguran tertulis gitu terus, mungkin itu sebagai punishmentnya.

Transkrip Wawancara Kepala Perpustakaan

1. Bagaimana dengan staretgi unggulan dalam peningkatan mutu tenaga kependidikan?

Jawab: Berbicara strategi artinya kita harus tau apa saja point penting untuk melaksanakan segala program peningkatan mutu. Memang sedikit berat bagi saya untuk menjalankan perpustakaan karena belum seperti Pustaka lainnya yang sudah ada system automasi. Ini merupakan

PR bagi kami dalam meningkatkan kualitas dan cara belajar saya terhadap perpustakaan. Untuk meningkatkan mutu tenaga kependidikan menurut saya dengan program-program yang dijalankan kami merasa dampaknya sangat luas. Terlebih saya yang harus menurus segala macam peruratan dan jadwal-jadwal lainnya. Namun, dengan adanya pelatihan atau workshop saya lebih memahami lagi bagaimana administrasi yang baik dan benar.

2. Adakah hambatan dalam melaksanakan program peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan?

Jawab: Untuk hambatannya mengenai ini tentu saja yang pertama kesibukan jadi alasan itu kan berbeda dengan sekolah yang lain. Jadi di sini banyak sekali kegiatan, sehingga kadang itu membuat fokus saya menjadi terganggu. Itu salah satu hambatannya. Jadi ketika kita sedang membutuhkan, misalkan harus melakukan suatu tujuan, tapi ada beberapa kegiatan yang menyertai atau kegiatan lain yang harus dilaksanakan pada saat itu. Nah itu sangat mengganggu konsentrasi.

Transkrip Wawancara Dengan Guru Bahasa Inggris

1. Bagaimana perencanaan mutu menurut Ibu?

Jawab: Umumnya perencanaan disusun 5 sampai 10 tahun, ketika perubahan dilakukan semua bagian sekolah di ikutkan. Kalau untuk guru, waktu itu ada angketnya juga terkait apakah kita harus mengganti visi misi sekolah atau tidak, atau stick full the ground/apa yang sudah di rumuskan 10 tahun yang lalu, sebagai respon bahwa dunia berubah, kan memang tidak ada abadi dibawah matahari, yang abadi perubahan itu sendiri. Dengan digawangi oleh pimpinan sekolah, semua guru dikumpulkan, jadilah perumusan visi misi, kemudian disosialisasikan di seluruh wali murid dan murid. Sebagai pengenalan visi misi sekolah.

2. Melihat guru yang lain apakah sudah sesuai dengan mutu pendidik seharusnya. Seperti yang diukur dari standar yang telah ditetapkan, seperti apa guru profesionalitas pendidik dan tenaga kependidikan?

Jawab: Berbicara masalah standar, kita tidak bisa lepas dari instrumen apa yang dipakai, dan sekolah (al Azhar) kita ada 2 tolak ukur : yang pertama daristait nasional kurikulum yang kedua dari al azhar sendiri. Dan setiap 4 atau 5 tahun sekali, ada akreditasi, sekolah ini sudah akreditasi 2 kali, hasilnya bagus seperti yang didapat

untuk tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Kemudian untuk instruments yang dipakai, ada uji kelayakan juga guru disini memenuhi syarat, baik disini. Bisa dilihat dari “saya bisa mengevaluasi murid, dan bisa me refleksi”. Dan itu saya menilai diri saya. Tapi kalau diluar saya, tepatnya menilai teman-teman itu diluar jobdisk saya, dan itu very very professional, karena itu diluar pengaruh saya. Yang bisa saya pengaruhi ya diri saya sendiri, respon apa yang harus saya lakukan di berbagai situasi dan kondisi, makanya kalau ditanya apakah tenaga pendidik itu sudah sesuai dengan standar ya mending tanya kepala sekolah. Kalau dari saya, hanya sebatas seperti penilaian dari akreditasi.

3. Bagaimana cara seorang guru untuk melaksanakan program dari kepala sekolah?

Jawab: I'll try to making straight, bahwa akan sangat berat bagi kita untuk mengikuti program orang lain atau tujuan yang direncanakan orang lain sekalipun itu kedinasan, kepala sekolah, oleh siapapun itu yang bikin kita mencapai tujuan program tersebut yang tetap diri kita sendiri. Begitupun siapa yang bertanggung jawab untuk mencapai tujuan, terkait halnya semangat mengajar, memperbaiki diri, dan meningkatkan profesionalitas. Semua itu akan tercapai ketika ada kemauan masing-

masing pribadi tenaga pendidik. Kebetulan pada tahun ini saya diminta kepala sekolah untuk menjadi koordinator kelas bilingual, dimana saya harus ngtriget 1 program ini. Dalam menjalani program ini saya dikasih kepercayaan untuk bisa menilai input dan output dari program tersebut. Dalam menjalani program tersebut, saya menganggap bahwa hal itu tidak hanya penting untuk sekolah, akan tetapi penting bagi saya juga. Pentingnya program tersebut untuk saya adalah kebermanfaatannya di dunia. Jadi, sekecil apapun saya, rasanya akan lebih bersyukur, jika saya mampu memberikan pengetahuan ke peserta didik, hingga nantinya bermanfaat untuk masa depan mereka. Selain hal itu, salah satu semangat saya ya karena mindset yang saya tekuni, kalau hanya menjadi guru, menjalani waktu 24 jam, 7 hari, 1 minggu, 1 bulan, 1 tahun, dengan menghadapi problem yang sama, maka kita akan stuck disitu saja. Akan tetapi kalau kita punya misi dalam kehidupan, seperti halnya saya sebagai orang islam, sudah dikasih tujuan untuk beribadah, gimana kita memperbaiki hubungan dengan Allah dengan perantara manusia, karena kita hidup diantara mereka. Jadi kalau jadi guru semangatnya apa? Ya dengan tekun beribadah.

4. Apakah ada hambatan dalam menjalankan program peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan?

Jawab: Kaitannya dengan hambatan, lebih kaya seiring berjalannya waktu, seperti halnya anda yang sekarang sebagai mahasiswa, menjadi guru bukan menjadi harapan, karena memang apa yang didapatkan saat menjadi guru tidaklah seberapa, begitupun saya sempat merasakannya dulu. Akan tetapi dengan beberapa proses yang saya lalui, hingga saat ini saya coba menikmati alurnya, sampailah dititik bisa bersyukur, hingga semuanya saya anggap mengalir.

Transkrip Wawancara Murid

1. Bagaimana iklim sosial pembelajaran yang tercipta saat pelaksanaan peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan?

Jawab: Suasana pembelajaran yang saya rasakan saat pembelajaran sangat menyenangkan, dalam penyampaian materi instruktornya cukup memahami tidak tegang dengan menjelaskan contoh konkritnya. Selama saya mengikuti pembelajaran juga tidak terdapat kendala.

2. Bagaimana reksi/respon pmurid terhadap program peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan?

Jawab: Menurut saya respon/reaksi dari pendidik mengikuti sangat antusias dan senang karena metode

pembelajaran yang diberikan oleh guru tidak membosankan serta cukup jelas. Adapun untuk mengevaluasi tingkat kepuasan, kita diberi kesempatan untuk menilai sejauhmana pemahaman kita dan apa yang telah diberikan oleh guru.

3. Apa dampak yang diperoleh oleh murid setelah mengikuti program peningkatan mutu ini?

Jawab: Yang saya rasakan setelah mengikuti program pelatihan dapat menambahnya wawasan dan soft skill tentunya, serta rasa semangat karena ada reward yang diberikan. Soalnya anak-anak suka reward.

Transkrip Wawancara Tukang Kebon

1. Bagaimana dengan kebidan peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan saat ini?

Jawab: Kalau yang sekarang seperti ada hubungan yang lebih intens, karena memang saat berlangsung jabatan kepala sekolah sebelum ini, kalau nyuruh ya sekedar nyuruh aja, terus udah. Sedangkan kalau yang ini selalu memperhatikan karyawannya, salah satu contoh misalnya kalau ada kerjaan yang hasilnya kurang enak dipandang, nanti kepala sekolah akan menegur kita.

2. Bagaimana reaksi/respon yang dirasakan atas program ini?

Jawab: 95% tekun dan disiplin. Dan banyak yang suka dengan program ini, tentunya membawa dampak positif bagi sekolah.

3. Apa kendala yang dirasakan selama adanya program ini?

Jawab: Sebenarnya tidak ada kendala, hanya saja salah satunya adalah saat dilakukannya pembersihan, anak-anak pulangannya agak lambat. Tapi ya saya pahami juga, mungkin anak-anak masih pengen di sekolah.

Lampiran 6. Dokumentasi (Foto)

Gambar 1 Wawancara Kepala Sekolah



Gambar 2 Wawancara Wakil Kepala Sekolah



Gambar 3 Wawancara Kepala TU



Gambar 4 Wawancara Kepala Perpustakaan



Gambar 5 Wawancara Guru



Gambar 6 Wawancara Pak Kebun



Gambar 7 Wawancara Murid



Gambar 8 Kegiatan Digital Class



Gambar 9 Juara FELKA Nasional



Gambar 10 Kegiatan MGMP





Gambar 11 Kegiatan IHT





Gambar 12 Guru Berprestasi


SMP ISLAM AL AZHAR 29 SEMARANG
Selamat & Sukses
 Atas Prestasi Guru SMP Islam Al Azhar 29
 Dalam Ajang Lomba NYSI (National Young Scientist Indonesia)
 Tingkat Nasional Yang Diselenggarakan Oleh POSI



Citra Artika Y, S. Pd
MEDALI PERunggu
 Bidang: Olimpiade IPS
 National Young Scientist Indonesia (NYSI)
 Tingkat Nasional, POSI

☎ 081390568422 📍 Albicy 🏫 SMP Islam Al Azhar 29
 📞 024 7667 6595 🌐 albicv29 🌐 www.ampialazhar29.sch.id

DISKON
30%

PENERIMAAN MURID BARU
 📞 0813 9056 8422
 🌐 www.pmb.alazhar29-16bb.id


SMP ISLAM AL AZHAR 29
Going To Be An Inspiring School

Selamat dan Sukses
 Atas prestasi yang diraih Guru
 SMP Islam Al Azhar 29

Citra Artika Yuliasari, S.Pd.

PERAIH MEDALI PERAK
 Bidang: Olimpiade IPS
 Madrasah Integrates Science
 Competition (MISC)
 Diselenggarakan oleh:
 Pusat Olimpiade Sains
 Indonesia (POSI)



📄 PENERIMAAN MURID BARU
 TAHUN PELAJARAN 2023/2024
 Daftar online
 www.pmb.alazhar29-16bb.id

Informasi Pendaftaran
 📞 0813 9056 8422 📞 0813 2553 2060

DISKON 30%

HAJAT 11jt

**DISEDIAKAN TAB
 PEMBELAJARAN**
 UNTUK MURID BARU



Gambar 13 Murid Berprestasi

SMP ISLAM AL AZHAR 29
going to be An Inspiring School

Selamat dan Sukses
 Atas prestasi yang diraih murid SMP Islam Al Azhar 29 dalam Olimpiade Sains Al Azhar (OSA) ke 15 Tahun 2023 se-Indonesia.

Andra Rasyid Anindito
 **MEDALI EMAS**
 Olimpiade Sains Al Azhar 2023
 Guru Pembimbing:
 Hamam Nasrudin, S.Pd.
 Anto Hidayatulloh, S.Pd.

Adinda Salsabila Kirana
 **MEDALI PERunggu**
 Olimpiade Sains Al Azhar 2023
 Guru Pembimbing:
 Citra Artika Yuliasari, S.Pd.
 Diah Wibawanti, S.Pd.

Najwa Kayyisah Fathurrizqi
 **MEDALI HONORABLE MENTION**
 Olimpiade Sains Al Azhar 2023
 Guru Pembimbing:
 Hamam Nasrudin, S.Pd.
 Anto Hidayatulloh, S.Pd.

Tanggal Lomba: **21 Januari 2023**
 Tempat: **YPI Al Azhar Jakarta**

PENERIMAAN MURID BARU TAHUN PELAJARAN 2023/2024
 Daftar online
www.pmb.alazhar29-16sb.id

DISEDIAKAN TAB PEMBELAJARAN
 UNTUK MERESI BERSI

Informasi Pendaftaran
 **0813 9056 8422**

SMP Islam Al Azhar 29
going to be An Inspiring School

Selamat dan Sukses
 Atas prestasi yang diraih murid SMP Islam Al Azhar 29

Raffarel Jozka Dafiq Prihantara
 **MEDALI EMAS**
 Olimpiade IPS
 Olimpiade Pelajar Nusantara (OPN) 2023
 Diselenggarakan oleh: Sainscerdas.id
 Guru Pembimbing:
 Citra Artika Yuliasari, S.Pd.
 Diah Wibawanti, S.Pd.

Novian Satrio Wicaksono
 **MEDALI PERAK**
 Olimpiade IPS
 Olimpiade Pelajar Nusantara (OPN) 2023
 Diselenggarakan oleh: Sainscerdas.id
 Guru Pembimbing:
 Citra Artika Yuliasari, S.Pd.
 Diah Wibawanti, S.Pd.

Ashadewi Lituhayu
 **MEDALI PERAK**
 Olimpiade IPS
 Olimpiade Pelajar Nusantara (OPN) 2023
 Diselenggarakan oleh: Sainscerdas.id
 Guru Pembimbing:
 Citra Artika Yuliasari, S.Pd.
 Diah Wibawanti, S.Pd.

PENERIMAAN MURID BARU TAHUN PELAJARAN 2023/2024
 Daftar online
www.pmb.alazhar29-16sb.id
 Informasi Pendaftaran
 **0813 9056 8422**  **0813 2553 2060**

PASARAN 30% 2023

WISUDA 11 Jt

DISEDIAKAN TAB PEMBELAJARAN
 UNTUK MERESI BERSI

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Data Pribadi

Nama : Nutfatin Abiadhoh
TTL : Trimulya, 01 Februari 2001
Alamat : Jalan Lubuk Sarik RT 004 RW 002,
Kelurahan Padang Besi, Kecamatan
Lubuk Kilangan, Kota Padang
No. Hp : 085290462626
E-mail : abiadhohnutfatin@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal

2007-2013 : SD N 16 Padang Besi
2013-2016 : SMP N 11 Padang
2016-2019 : SMA N 4 Padang

2. Pendidikan Non-Formal

2013-2016 : Language Training Center
2023 : Junior Administrative Assisten BBPVP
Semarang
2019-2020 : Ma'had Al-Jami'ah UIN Walisongo
Semarang

Semarang, 6 April 2023



Nutfatin Abiadhoh

1903036003